

**dossier**  
**du centre d'études**  
**et de recherches**  
**sur les qualifications**

**DOSSIER**

**Les conditions d'emploi  
des anciens élèves des  
classes de B.E.P.**

Mars 1979

DOSSIER N° 19

**CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES  
SUR LES QUALIFICATIONS (CEREQ)**

9, rue Sextius-Michel, 75732 PARIS CEDEX 15 - Tél. : 577.10.04 - 577.20.55  
Directeur : Ducray (Gabriel)

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications, institué par le titre III du décret n° 70-239 du 19 mars 1970, est un organisme public, placé auprès de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions, dont disposent en commun le ministre de l'Education, qui en assure la tutelle, le ministre des Universités, le ministre du Travail et de la Participation et les ministres de l'Industrie et de l'Agriculture. Le Centre est également chargé d'apporter sa collaboration au Commissariat général du Plan et de la Productivité, à la Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action régionale, et au Comité interministériel de la Formation professionnelle et de la Promotion sociale.

Le CEREQ a pour mission de faire des études et de susciter des recherches tendant à améliorer la connaissance des activités professionnelles et de leur évolution. Il doit à cet effet :

- faire l'analyse des postes de travail et des métiers ;
- évaluer les transformations des qualifications dues à l'évolution des techniques ;
- étudier l'adaptation des formations et des méthodes d'enseignement en fonction des besoins constatés.

Ses programmes d'activités et de recherches sont soumis à une procédure d'approbation officielle et reçoivent une publicité nationale. Les Services d'information et d'orientation ainsi que les Services de l'emploi participent activement à leur réalisation dans les régions. Le Centre effectue lui-même ses études ou bien les suscite auprès d'organismes publics ou privés. Dans tous les cas, il coordonne, exploite et diffuse les résultats.

Le Directeur du CEREQ est nommé par décret pris en Conseil des Ministres. Il est assisté dans son administration par un Conseil de Perfectionnement.

**CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT**

**HUIT MEMBRES DE DROIT**

- Vimont (Claude), directeur de l'ONISEP, président
- Pinet (Marcel), directeur général de la programmation et de la coordination, Ministère de l'Education.
- Blanchard (Alain), directeur des affaires financières, Ministère de l'Education.
- Malassis (Louis), directeur général de l'enseignement des études et de la recherche au Ministère de l'Agriculture.
- Wissocq (François de), directeur des mines, Ministère de l'Industrie.
- Vught (Gabriel) directeur général de l'Administration et de la Fonction publique.
- Salomon (Jean-Claude), directeur des affaires générales et financières au Ministère des Universités.
- Rezeau (Michel), chef du service des études et de la statistique au Ministère du Travail et de la Participation.

**NEUF MEMBRES DESIGNES  
REPRESENTANT**

- Le Commissariat général du Plan d'équipement et de la productivité.
- La Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale.
- Le Secrétariat général de la Formation professionnelle.
- L'Institut national de la statistique et des études économiques.
- L'Institut national d'études démographiques.
- La Direction de la Prévision au Ministère de l'Economie
- Le Service des études informatiques et statistiques au Ministère de l'Education.
- L'Agence nationale pour l'emploi.
- Le Centre national de la recherche scientifique.

**DEUX MEMBRES ELUS PAR  
LE PERSONNEL SCIENTIFI-  
QUE DU CENTRE.**

(Renouvellement annuel)

**CINQ PERSONNALITES  
COOPTÉES EN RAISON DE  
LEUR COMPETENCE.**

- Bienaimé (Alain), professeur à l'Université de Paris IX
- Durand (Claude), directeur du Groupe de sociologie du travail à l'Université de Paris VII
- Eicher (Jean-Claude), directeur de l'Institut de recherche sur l'économie de l'Education de l'Université de Dijon.
- Mouret (Jean-Claude), délégué général du Centre d'enseignement supérieur des affaires.
- N . . .

**CONFERENCE DES CORRESPONDANTS PERMANENTS  
DES SYNDICATS ET PROFESSIONS**

Blondeau (ACCI)  
Bonhomme (représentant la  
CGT au Conseil d'adminis-  
tration de l'ONISEP)

Burande (CFTC)  
Cayeux (de) (CNPF)  
Terry (UIMM)  
Cheramy (FEN)  
Galpin (CGT-FO)

Guillaume (FNSEA)  
Mlle Richard (APCM)  
Roussel (APCA)  
Darmais (CFDT)  
Teboul (CGC)

# LES CONDITIONS D'EMPLOI DES ANCIENS ÉLÈVES DES CLASSES DE BEP

*Ce dossier a été réalisé par Pierre GRAPIN et Jean LAMOURE dans le cadre du Département des Formations et Carrières.*

*Astrid ICARD a participé à la réalisation de l'enquête.*

# LISTE DES PUBLICATIONS PARUES

## Dans la collection des DOSSIERS DU CEREQ

- Dossier n° 1 : Nomenclatures de métiers, d'emplois et de formations
- Dossier n° 2 : Les tâches et qualifications de l'informatique
- Dossier n° 3 : Les emplois tenus par les jeunes de 17 ans
- Dossier n° 4 : Les possibilités d'emploi selon les qualifications acquises dans les formations initiales (épuisé)
- Dossier n° 5 : L'accès à la vie professionnelle — Enseignement technologique long
- Dossier n° 6 : L'inventaire des moyens privés de formation professionnelle (épuisé)
- Dossier n° 7 : L'accès à la vie professionnelle à la sortie des instituts universitaires de technologie
- Dossier n° 8 : Nomenclature nationale des formations (épuisé)
- Dossier n° 9 : Les journalistes — Étude statistique et sociologique de la profession
- Dossier n° 10 : Les emplois et les formations dans le tourisme en France
- Dossier n° 11 : La formation et l'emploi des docteurs ès sciences
- Dossier n° 12 : La prévision régionale des besoins en formation
- Dossier n° 13 : La participation des cadres aux activités de gestion dans la grande entreprise
- Dossier n° 14 : Les universités et le marché du travail
- Dossier n° 15 : L'évolution des emplois et de la main-d'œuvre dans l'industrie automobile
- Dossier n° 16 : Les professions de l'information et de la documentation : étude de la fonction documentaire
- Dossier n° 17 : La formation professionnelle continue financée par les entreprises. Année 1974
- Dossier n° 18 : L'échec au baccalauréat ; ses conséquences dans l'éducation et la vie active.



# INTRODUCTION

## L'évaluation professionnelle d'une innovation pédagogique : le BEP

Les premières classes préparatoires au BEP ont été ouvertes à la rentrée 1967 et la première promotion des titulaires du nouveau diplôme professionnel a quitté les collèges d'enseignement technique en 1970... il y aura bientôt dix ans.

Aujourd'hui, le BEP vient normalement sanctionner les études faites en deux ans dans les lycées d'enseignement professionnel (1) et ce nouveau titre de qualification a conquis sa place à côté du traditionnel CAP. Depuis 1976, année de création de l'Observatoire national des entrées dans la vie active, les conditions d'accès à l'emploi des jeunes gens et des jeunes filles qui ont suivi cette préparation aux métiers de la production, de l'administration et des services, sont régulièrement analysées et demeurent relativement satisfaisantes dans une conjoncture économique difficile (2).

Pour atteindre ce résultat, il fallut toutefois démontrer l'efficacité d'une réforme de cette ampleur, au moment où les milieux professionnels s'interrogeaient sur l'adaptation des nouvelles formations aux emplois offerts et exprimaient leurs craintes dans les instances consultatives de la formation professionnelle.

C'est pourquoi, dès 1971, le CEREQ a réalisé, à la demande du Conseil national de la formation professionnelle et des organisations signataires de l'accord du 9 juillet 1970, une enquête légère sur les emplois occupés par les élèves de la première promotion (3). En 1973, ce premier test, positif, a été complété par une enquête élargie, auprès des mêmes élèves, trois années après leur entrée sur le marché du travail. Elle a donné lieu à un rapport remis à la délégation permanente du Conseil national de la formation professionnelle et à la Commission nationale paritaire de l'emploi (4).

Les résultats de cette étude n'avaient encore jamais été complètement publiés.

---

(1) En 1977, près de 70 000 élèves ont reçu ce diplôme, préparé par 120 000 jeunes gens et jeunes filles dans 66 spécialités.

(2) **Tableaux de l'Observatoire EVA**, volume n° 2 : CAP — BEP, avril 1978, la Documentation française. **Cahier de l'Observatoire EVA**, n° 3 : les BEP ; à paraître prochainement à la Documentation française.

(3) *Note d'information* du CEREQ n° 4, mars 1972 : Résultats d'une enquête préparatoire à une étude sur les BEP.

(4) Document du CEREQ n° 20, février 1974 : **Accès à la vie active des élèves des classes préparatoires aux BEP. Résumé des principaux résultats.**

En les rassemblant dans ce 19<sup>e</sup> Dossier du CEREQ, je réponds d'abord à de nombreuses demandes que les services continuent à recevoir à ce sujet.

Mon souci est plus encore de montrer à partir de cet exemple comment l'analyse de l'emploi et l'innovation pédagogique peuvent se conjuguer pour assurer la rénovation de nos enseignements technologiques.

Le diagnostic qui a justifié en 1966 la modernisation de la formation des ouvriers et des employés qualifiés et qui, du même coup, en indiquait le champ, reposait sur :

— d'une part, la nécessité de fournir, par la formation initiale, une faculté d'adaptation au changement technologique qui accompagnait le développement de notre économie. L'orientation retenue visait à donner une capacité professionnelle plus large que la spécialité apprise, grâce à des connaissances approfondies et à une plus grande maîtrise des instruments techniques (métiers de la mécanique, de l'électricité, de la construction...);

— d'autre part, la prise en considération des modes d'intervention du travail humain dans le fonctionnement d'ensembles complexes, industriels, administratifs ou commerciaux, impliquant une plus grande aptitude à la représentation abstraite et la combinaison d'un ensemble de connaissances, organisées autour d'une application technique (métiers de conducteur d'appareil, de contrôle ou d'entretien, de traitement des informations...).

En même temps, il s'agissait de garantir, dans un cycle de deux années après la classe de troisième, une aptitude immédiate à l'emploi, afin d'éviter le recours systématique à des stages d'adaptation ou de spécialisation en fin de scolarité. Il semblait que cet objectif pouvait être atteint, grâce à une pédagogie appuyée sur les travaux pratiques et à un rapprochement constant des aspects théoriques et concrets des enseignements, composant une formation solide et spécifique.

Or, l'enquête de 1973, au regard des caractéristiques originales du projet, a fourni quatre informations significatives :

1. Dans la généralité des cas, l'accès à l'emploi avait été direct et rapide, la qualification en rapport avec la formation.
2. Pendant les trois premières années d'activité, la mobilité professionnelle avait été forte et positive, se traduisant par une élévation de la qualification et un élargissement du champ professionnel.
3. L'attitude des entreprises à l'égard des nouveaux diplômés avait déterminé les débouchés de la formation, nettement plus importants dans les grands établissements du secteur des biens d'équipement et dans le secteur public.
4. A spécialité de formation identique, les différences entre filles et garçons n'étaient pas particulièrement sensibles.

Lorsqu'on examine la situation en 1976, à laquelle la conclusion de l'ouvrage fait référence, on constate que si le BEP était bien adapté à une période d'expansion, le resserrement du marché du travail ne l'a pas épargné : aujourd'hui, les files d'attente sont plus longues, surtout pour les jeunes filles et

dans les emplois tertiaires. Mais, dans ce contexte, on peut continuer à dire qu'il s'agit d'une formation professionnelle efficace.

Il reste à savoir comment le BEP, initialement marqué par sa coexistence avec le CAP, s'en différencie véritablement par les activités et par les carrières auxquelles il conduit. C'est l'une des questions que traite désormais l'Observatoire national des entrées dans la vie active, en retraçant l'évolution des BEP depuis la référence établie par ce Dossier.

Gabriel DUCRAY

L'enquête a été réalisée dans sept régions choisies pour leur diversité. Ces régions-programmes correspondent à cinq zones d'enquête :

- Région Parisienne
- Bretagne — Pays de Loire
- Centre Bourgogne
- Rhône Alpes
- Nord

La population concernée représente plus de 23 000 élèves. Il a été procédé à un sondage par stratification : région, spécialité et sexe. Ce sont finalement près de 10 000 jeunes qui ont été retenus dans l'échantillon. Après relance, plus de 6 000 jeunes ont répondu à l'enquête, soit un taux de réponse de 65 %.

# SOMMAIRE

<b>PREMIÈRE PARTIE : Les caractéristiques, la formation et la poursuite d'études des élèves des classes de BEP</b> .....	9
<b>Chapitre I : Que sont les Brevets d'études professionnelles ?</b> .....	11
1. Organisation de l'enseignement technique court avant la création des BEP ...	11
2. La réforme du système éducatif .....	12
3. La création des BEP .....	13
4. Organisation des classes de BEP .....	15
<b>Chapitre II : Qui sont les élèves des classes de BEP ?</b> .....	23
1. Quelques caractéristiques des élèves des classes de BEP .....	23
2. Le processus d'orientation .....	26
<b>Chapitre III : La situation et la poursuite d'études des anciens élèves à la sortie des classes de BEP</b> .....	29
1. Situation des anciens élèves à la sortie des classes de BEP .....	29
2. Taux de poursuite d'études .....	30
3. Caractéristiques des études entreprises .....	31
4. Emploi et études parallèles .....	33
5. Bilan de formation .....	33
<b>DEUXIÈME PARTIE : Les tendances générales de l'insertion professionnelle</b> .....	47
<b>Chapitre I : Les entreprises d'embauche</b> .....	53
1. Les entreprises d'embauche des jeunes des sections industrielles .....	54
2. Les entreprises d'embauche des jeunes des sections tertiaires .....	56
<b>Chapitre II : L'emploi et la qualification</b> .....	67
1. L'emploi et la qualification des jeunes des sections industrielles de BEP .....	68
2. L'emploi et la qualification des jeunes des sections tertiaires de BEP .....	73
<b>Chapitre III : Les salaires</b> .....	83
1. Analyse descriptive de la répartition des salaires selon les spécialités et le sexe .....	85
2. Analyse de quelques variables explicatives des écarts de salaire .....	87

<b>TROISIÈME PARTIE : Disparités régionales de l'insertion professionnelle</b> .....	97
<b>Chapitre I : Environnement régional, entrée sur le marché du travail et modalités d'accès aux emplois</b> .....	99
1. Les conjonctures régionales de l'emploi et de la formation : éléments de comparaison .....	99
2. Les caractéristiques de l'entrée sur le marché du travail régional.....	101
3. La région et les modalités d'accès aux emplois.....	104
<b>Chapitre II : La région et l'entreprise</b> .....	119
1. L'entreprise et la région à la sortie des sections industrielles .....	119
2. L'entreprise et la région à la sortie des sections tertiaires .....	125
<b>Chapitre III : Disparités d'emploi et de qualification à la sortie des sections industrielles</b> .....	137
1. La correspondance externe entre la spécialité de formation et le premier emploi .....	137
2. Contenu des tâches et spécialisation du travail ouvrier .....	140
3. Les disparités de classification selon les régions et les types d'emploi .....	146
<b>Chapitre IV : Disparités d'emploi et de qualification à la sortie des sections tertiaires</b> .....	155
1. Les variations dans la structure des emplois selon les régions et les spécialités de formation .....	155
2. Contenu des tâches et limites de la spécialisation régionale du travail tertiaire .....	159
<b>Chapitre V : Disparités régionales de salaire</b> .....	169
1. Disparités régionales de salaire des diplômés des sections industrielles .....	170
2. Disparités régionales de salaire des diplômés des sections tertiaires .....	171
<b>QUATRIÈME PARTIE : Le bilan du passage de la formation à l'emploi : rapport entre l'insertion et la mobilité professionnelle</b> .....	181
1. Importance et spécificité de la mobilité professionnelle .....	184
2. Incidences de la mobilité professionnelle sur les migrations géographiques et les caractéristiques de l'emploi liées aux entreprises .....	186
3. Incidences de la mobilité professionnelle sur l'emploi et la qualification.....	192
<b>CONCLUSION</b> .....	203
<b>ANNEXE : Présentation de l'enquête</b> .....	207
Liste des tableaux annexés aux chapitres.....	217
Liste des graphiques annexés aux chapitres.....	219

Première partie

**LES CARACTÉRISTIQUES,  
LA FORMATION  
ET LA POURSUITE D'ÉTUDES  
DES ÉLÈVES  
DES CLASSES DE BEP**

## QUE SONT LES BREVETS D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES ?

Pour bien comprendre ce qui fait la caractéristique des classes de BEP, il convient de replacer celles-ci dans le contexte plus général de l'enseignement technique court. Plus précisément : quelle était l'organisation de l'enseignement technique court avant la création des classes de BEP et quelle place occupent celles-ci depuis leur création ?

### I. ORGANISATION DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE COURT AVANT LA CRÉATION DES BEP

L'enseignement technique court a pour vocation de former des ouvriers et employés qualifiés. Cette formation s'effectuait, depuis la fin de la seconde guerre mondiale, dans les centres d'apprentissage et les cours professionnels. Les centres d'apprentissage délivraient, au terme d'une scolarité de trois années d'enseignement à plein temps, le CAP (Certificat d'aptitude professionnelle), tandis que les cours professionnels, délivrant eux aussi le CAP, ne dispensaient que la partie « théorique » de l'enseignement, la partie « pratique » étant acquise par l'apprenti sur le lieu même de son travail (1).

La formation des ouvriers et employés qualifiés dans les centres d'apprentissage — transformés en CET (collèges d'enseignement technique) par la réforme scolaire de 1959 — nous intéresse particulièrement, l'apprentissage sous contrat présentant des caractéristiques trop particulières (enseignement discontinu, à temps partiel) et trop diverses (conditions d'acquisition de la « partie technique » pouvant varier sensiblement d'un secteur à un autre, d'un employeur à un autre...) pour pouvoir être rapproché de la formation BEP. Toutefois, il faut noter que la formation par voie d'apprentissage sous contrat connaît une baisse sensible de ses effectifs au cours des années.

L'évolution des effectifs inscrits en classes de CAP permet de rendre compte de la structure de l'enseignement technique court dans les années qui ont précédé la création des classes de BEP. Ces données chiffrées, volontairement succinctes, pourront être aisément complétées par les quelques indications bibliographiques données en bas de page.

Les effectifs en formation en classe de CAP (3 ans) étaient d'environ 450 000 élèves en 1975. Ce chiffre est à peu près stable depuis 10 ans, si l'on excepte quelques variations importantes aux alentours de l'année 1968. Cette tendance recouvre une évolution différente des effectifs, selon qu'il s'agit de l'enseignement public ou de l'enseignement privé.

---

(1) Voir à ce sujet : A. PROST, *L'enseignement en France*, Armand Colin, 1970, chapitre XIII.



## Évolution des effectifs d'apprentis sous contrat

Effectifs en milliers		Années					
		1967-1968	1968-1969	1969-1970	1970-1971	1971-1972	1972-1973
Population totale de 15/19 ans en Mars (a) .....		4 079	4 061	4 068	4 062	4 065	4 090
Population en apprentissage de 15/19 ans (b) .....		318	311	289	296	(271)	(228)
dont	Secteurs des métiers .....	148	142	130	138	136	122
	Secteur industriel et commercial ..	109	107	106	117	(110)	86
	Agriculture .....	61	62	53	41	(25)	(20)
Taux d'apprentissage : $\frac{(b)}{(a)}$ .....		7,8 %	7,7 %	7,1 %	7,3 %	(6,7 %)	(5,6 %)

( ) : les nombres entre parenthèses correspondent à des évaluations données sous toutes réserves.

Source : Ministère de l'Éducation DGPC

Pour l'enseignement privé, et particulièrement depuis 1968, il y a baisse continue des effectifs alors que, parallèlement, les effectifs de l'enseignement public sont en légère croissance (voir graphique 1 page 19).

## II. LA RÉFORME DU SYSTÈME ÉDUCATIF

La création des classes de BEP s'inscrit dans le prolongement de la réforme scolaire de 1959, dont les principales caractéristiques peuvent être rappelées pour mémoire (2) :

- prolongation de la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans (effective en 1968) ;
- uniformisation du premier cycle par la création des CES (Collèges d'enseignement secondaire), regroupant les enseignements dispensés jusqu'alors dans plusieurs types d'établissements et selon des finalités distinctes (classes de fin d'études des écoles primaires, classes préparant au BEPC des CEG, classes du premier cycle des lycées...).

La nécessité d'une profonde modification du système éducatif est d'ailleurs un phénomène ressenti dans l'ensemble de l'Europe, à peu près à la même époque. Elle est motivée par le développement économique et les transformations du processus de production :

« ... L'élément moteur de cette évolution (3) est la nécessité impérieuse d'une adaptation constante et réciproque de l'homme à son travail. Elle découle des transformations incessantes et profondes qui, de nos jours, interviennent dans la

(2) L'analyse de la réforme scolaire de 1959 dans son ensemble constitue la première partie de la thèse très documentée de Monique SEGRE, Document ronéoté EPHE, 1973, Résumé in : **Ecole, Formation, Contradictions**, Editions sociales.

(3) Du système d'éducation (NDLR).

nature et dans le contenu technique et technologique des activités professionnelles ainsi que dans l'étendue et le niveau des qualifications professionnelles des travailleurs qui les exercent. Il en résulte que la répartition des travailleurs entre les diverses activités et leurs capacités professionnelles se modifient obligatoirement et doivent être en temps utile, adaptées aux exigences mouvantes de l'économie » (4).

Le développement de la formation générale par le prolongement de la scolarité obligatoire répond à cette nécessité et entraîne la modification de la formation professionnelle des ouvriers et employés : ainsi, l'organisation générale des enseignements du second cycle en 1969/70 se structure autour de trois filières de formation professionnelle :

1. préparation au CAP (qui théoriquement devait s'effectuer par voie d'apprentissage en entreprise) ;
2. préparation au CEP (5) en une année en CET ;
3. préparation au BEP, en deux années, également en CET.

A chacune de ces filières de formation semble correspondre un niveau de qualification particulier :

« La voie courte visant les premiers échelons de la qualification est une idée nouvelle qui paraît particulièrement opportune ; il importe que, dans les prochains mois, les professions étudient les besoins et types de formation correspondant à ce niveau et se mettent en mesure de participer à la réalisation de cet enseignement.

— L'apprentissage représente la forme la plus traditionnelle de la préparation de la main-d'œuvre qualifiée ; il est nécessaire que, de la part des Pouvoirs publics rien ne soit fait pour l'entraver et que, de la part des professions, tout soit entrepris pour en assurer le développement. Celui-ci devrait s'accompagner d'une réforme des conditions mêmes de l'apprentissage pour que sa qualité soit, dans tous les cas, assurée (...).

Ainsi réformé, l'apprentissage répondrait aux nécessités des niveaux moyens de qualification pour les métiers essentiellement manuels.

— La troisième voie, celle des collèges d'enseignement technique, devrait alors viser plus particulièrement la préparation aux métiers à dominante intellectuelle, qu'ils relèvent du secteur tertiaire ou qu'il s'agisse de certains métiers industriels. Il pourra être parfois utile de prévoir au-delà de la scolarité dans ces établissements une période de formation complémentaire favorisant l'adaptation à des emplois qui exigent une haute qualification » (6).

### III. LA CRÉATION DES BEP

L'objectif principal de la filière BEP est de former des ouvriers et employés qualifiés, au même titre que le CAP, mais à partir d'une formation générale élevée. A l'issue des

---

(4) CEE, 1967, Exposé annuel sur les activités d'orientation professionnelle dans la Communauté, (cité par M. SEGRE, *op. cit.*).

(5) Certificat d'éducation professionnelle.

(6) Assemblée Générale du CNPF, *Motion sur la formation professionnelle*, 18 janvier 1966, Extraits.

journées d'études des 20-25 janvier 1966, le ministère de l'Éducation a établi une note d'orientation précisant les caractéristiques des classes de BEP (7).

Essentiellement définis par rapport aux CAP, les BEP sont appelés à sanctionner, au même niveau de qualification, la préparation à des activités professionnelles justifiant des modes de formation différents.

Ces activités professionnelles correspondent à « l'apparition d'activités nouvelles, dues à l'évolution des techniques et de l'organisation du travail » et nécessitent « l'acquisition d'un groupe de connaissances dont l'approfondissement est de nature à conduire à une plus grande maîtrise des instruments et matériaux et à développer de ce fait une capacité d'adaptation à des activités connexes ».

Une formation générale plus large que celle requise pour la préparation du CAP (le recrutement des BEP s'effectue après la troisième, celui des CAP dès les classes de transition et pratiques), liée à une formation professionnelle complète permettant une meilleure mobilité professionnelle, telle est la finalité des BEP, allant de pair avec une adaptation rapide à l'emploi « au même titre et dans les mêmes conditions que le CAP ».

Mises en place à titre expérimental dès la rentrée de 1967 les classes de BEP ont connu en moins de 10 ans un développement considérable. Dans l'esprit des réformateurs, cette évolution devait s'accompagner d'une diminution progressive des classes de CAP correspondantes, cette formation devant s'effectuer essentiellement par voie d'apprentissage. L'étude de l'évolution des effectifs de ces différentes formations ne permet pas de conclure à la réalisation de cet objectif. En effet, les effectifs d'élèves formés à temps plein dans les classes de CAP en 1975 sont équivalents à ceux formés il y a 10 ans avant la création des BEP et restent supérieurs aux effectifs de BEP (8). L'allure générale des courbes (graphique 2, page 20) rend bien compte de la tendance au remplacement de la filière CAP en deux ans par les BEP. Dans la même période, les effectifs en apprentissage ont diminué (tableau page 12) : la formation des ouvriers et employés qualifiés aurait tendance à devenir de plus en plus le fait d'un enseignement à temps plein, au sein duquel les CAP continueraient d'occuper une place prépondérante.

Cette importance de la formation CAP peut être illustrée par l'examen des diplômes CAP et BEP délivrés sur la période : après avoir atteint un maximum en 1968 (près de 220 000 diplômes délivrés), le nombre des diplômes CAP (tous modes de formation réunis), demeure stable avec une légère tendance à la baisse. L'ampleur réelle du phénomène est d'ailleurs plus importante que celle émanant des chiffres globaux, puisque dès la session de 1969, les candidats au BEP furent admis à présenter le CAP (9). Le maximum observé en 1968 a pour origine un taux plus important de reçus cette année-là (59 % contre 53 % les autres années, y compris après 1968).

D'une manière générale, les diplômes BEP délivrés relèvent pour les deux tiers du secteur tertiaire (comptabilité, secrétariat, commerce), proportion tendant à être inversée pour les CAP (55 % pour le secteur secondaire). Sur les CAP relevant du secteur tertiaire (45 %), plus de la moitié sont des CAP de sténo-dactylographie et de comptabilité (10) : la majeure partie des jeunes ouvriers qualifiés demeure donc titulaires d'un

---

(7) Voir à ce sujet : **La fonction sociale des classes de BEP**, INRDP, 1974, (principalement la première partie : Objectifs de la formation BEP).

(8) La prise en compte des effectifs en dernière année permet de faire abstraction des déperditions d'effectifs en cours de scolarité, plus importantes dans les classes de CAP que dans les classes de BEP.

(9) Ministère de l'Éducation nationale, SCSS, *Note d'information* n° 34, 13 janvier 1971, [voir infra nos propres résultats sur les doubles formations des BEP de la promotion 1970.]

(10) Ministère de l'Éducation nationale, SCSS, *Note d'information* n° 72-28, 73-37.

CAP, la proportion étant cependant variable selon les groupes de formation, ainsi que l'indique la lecture du graphique n° 4, page 22.

#### IV. ORGANISATION DES CLASSES DE BEP

Le diplôme BEP sanctionne une formation de professionnel en deux ans, après la troisième : une définition concise qui peut en être donnée, est celle de la brochure de l'ONISEP (11) :

« Les Brevets d'Etudes Professionnelles (BEP) sont préparés en deux ans dans les Collèges d'enseignement technique. Ils sanctionnent une formation de professionnels qualifiés, non pour un métier déterminé, mais pour un ensemble d'activités relevant d'un même secteur professionnel, industriel, commercial, administratif ou social.

A l'entrée dans la vie professionnelle, une période d'adaptation peut être nécessaire. Le niveau de connaissances acquises permettra ensuite de se perfectionner au moyen de cours de promotion, de s'adapter à des techniques nouvelles et de faciliter les reconversions qui seraient ultérieurement nécessaires.

Les très bons élèves ayant obtenu le BEP dans d'excellentes conditions peuvent être admis dans des classes de première de lycées techniques appelées première « d'adaptation », afin de préparer en deux ans un brevet de technicien, ou éventuellement un baccalauréat de technicien. Il est indispensable d'avoir manifesté de très bonnes aptitudes dans les matières abstraites ».

Il s'agit donc d'une formation terminale, les élèves devant, à son terme, entrer dans la vie active. « Il est cependant prévu une passerelle » avec le second cycle long, la première d'adaptation. Pour reprendre l'expression de BAUDELOT-ESTABLET, « sur une passerelle, on ne passe qu'un par un » (12). De fait, au niveau national, les classes d'adaptation n'ont recruté qu'aux environs de 5 % des effectifs présents en année terminale.

Les spécialités enseignées, peu nombreuses à la création des classes de BEP, ont vu leur nombre augmenter rapidement, ainsi que leur diversification : si en 1970, les BEP recouvraient 19 spécialités, ils en assurent 43 en 1976.

Les spécialités créées depuis 1970 correspondent moins à un élargissement du champ couvert par les 19 spécialités qu'à un découpage plus grand de celui-ci.

Évolution du nombre de créations de sections BEP depuis 1970

Secteur \ Années	Années						
	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Industriel.....	13	24	32	33	34	34	34
Tertiaire.....	6	7	8	8	9	9	9
TOTAL.....	19	30	40	41	43	43	43

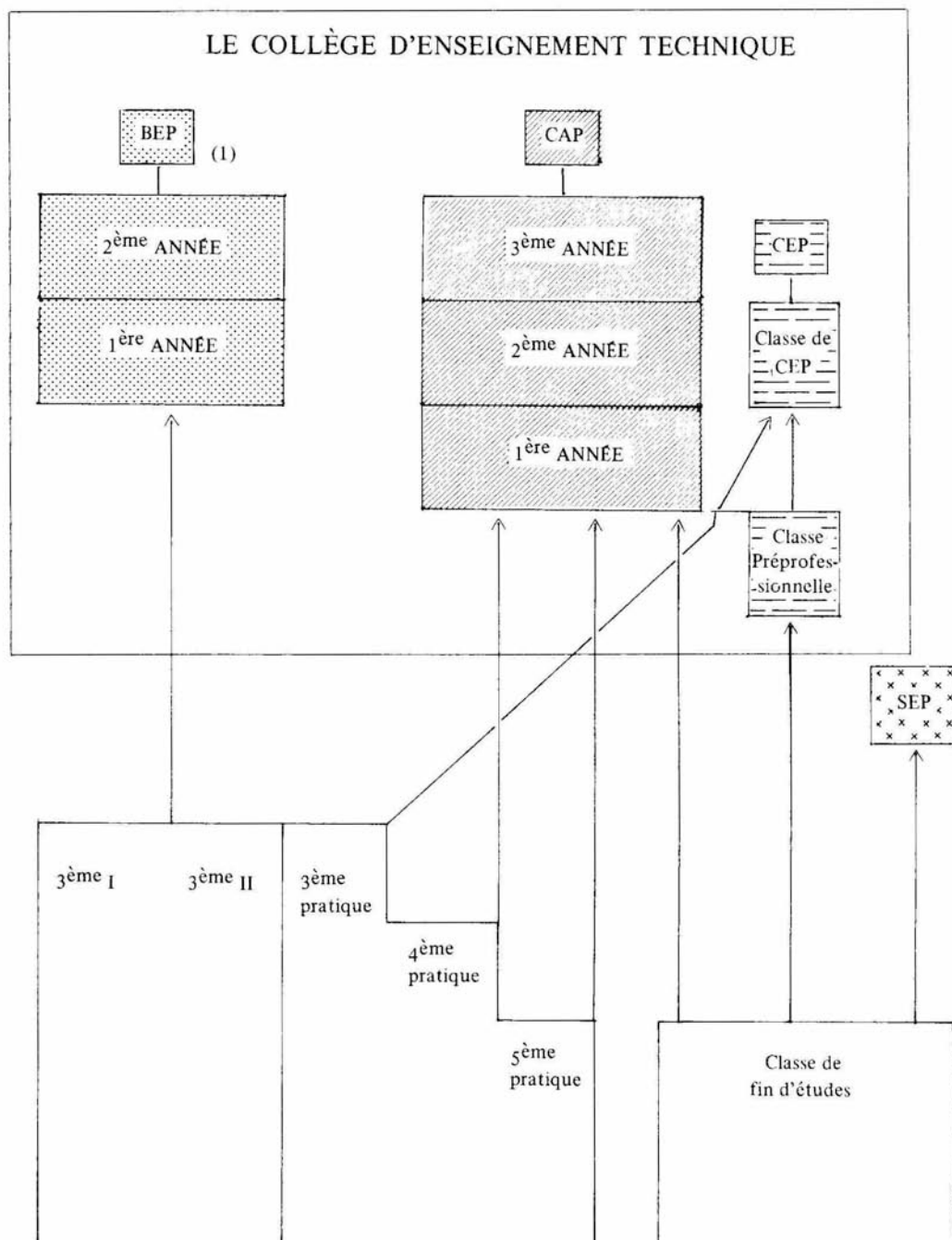
(11) Office national d'information sur les enseignements et les professions, *Après la classe de troisième*.

(12) *L'École capitaliste en France* — BAUDELOT-ESTABLET — Maspero, 1971, p. 19.

**TABLEAUX ET GRAPHIQUES**  
**ANNEXÉS AU CHAPITRE**

---

# STRUCTURE DU 2<sup>ème</sup> CYCLE COURT ANNÉE 1969 - 70



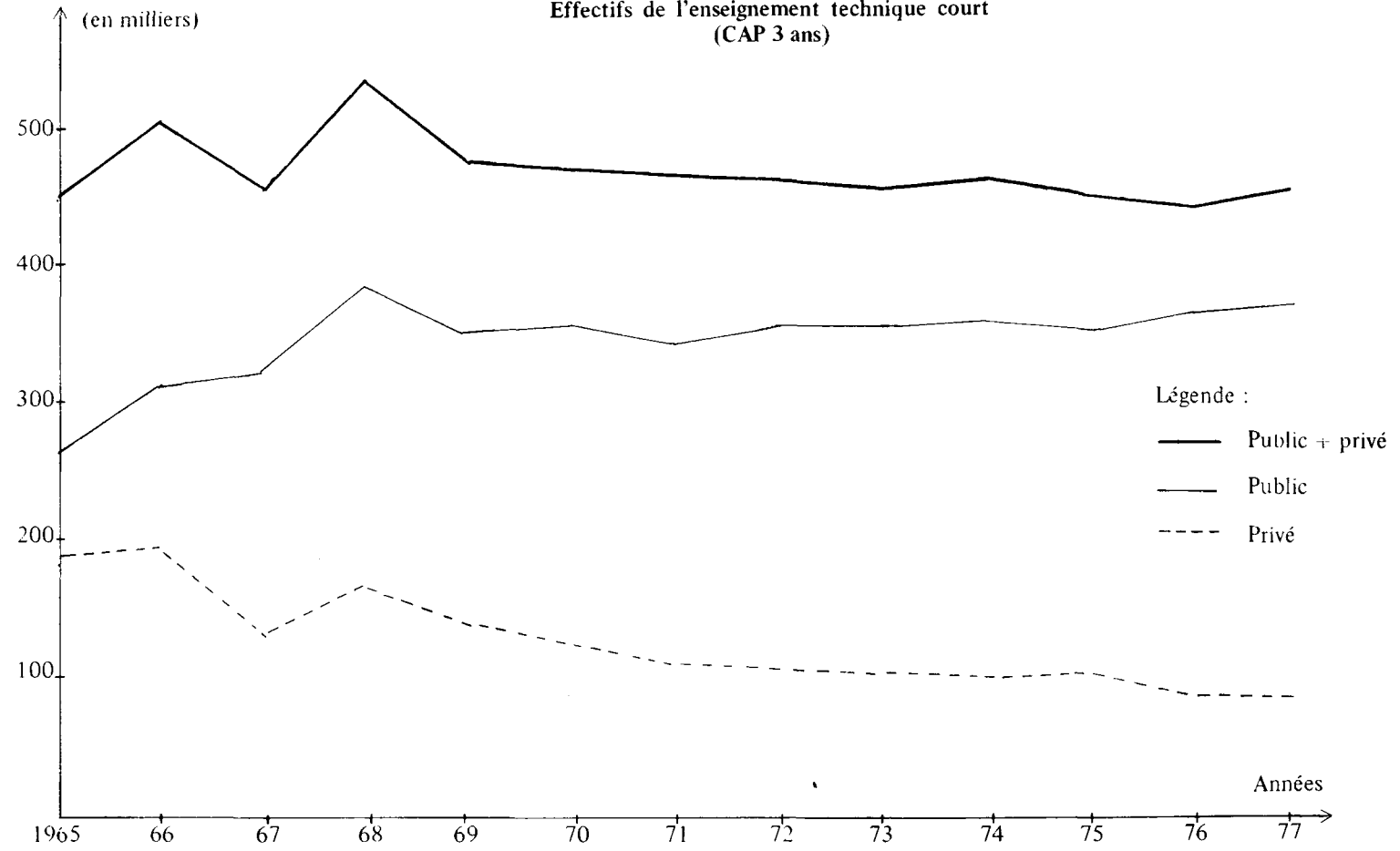
(1) Les préparations au CAP en 2 ans subsistent à titre transitoire, lorsque le secteur professionnel n'est pas encore couvert par un BEP.

Source : Études et Documents n° 15, ministère de l'Éducation nationale, S.C.S.S., 1970.

Effectifs des  
3 années  
(en milliers)

### GRAPHIQUE 1

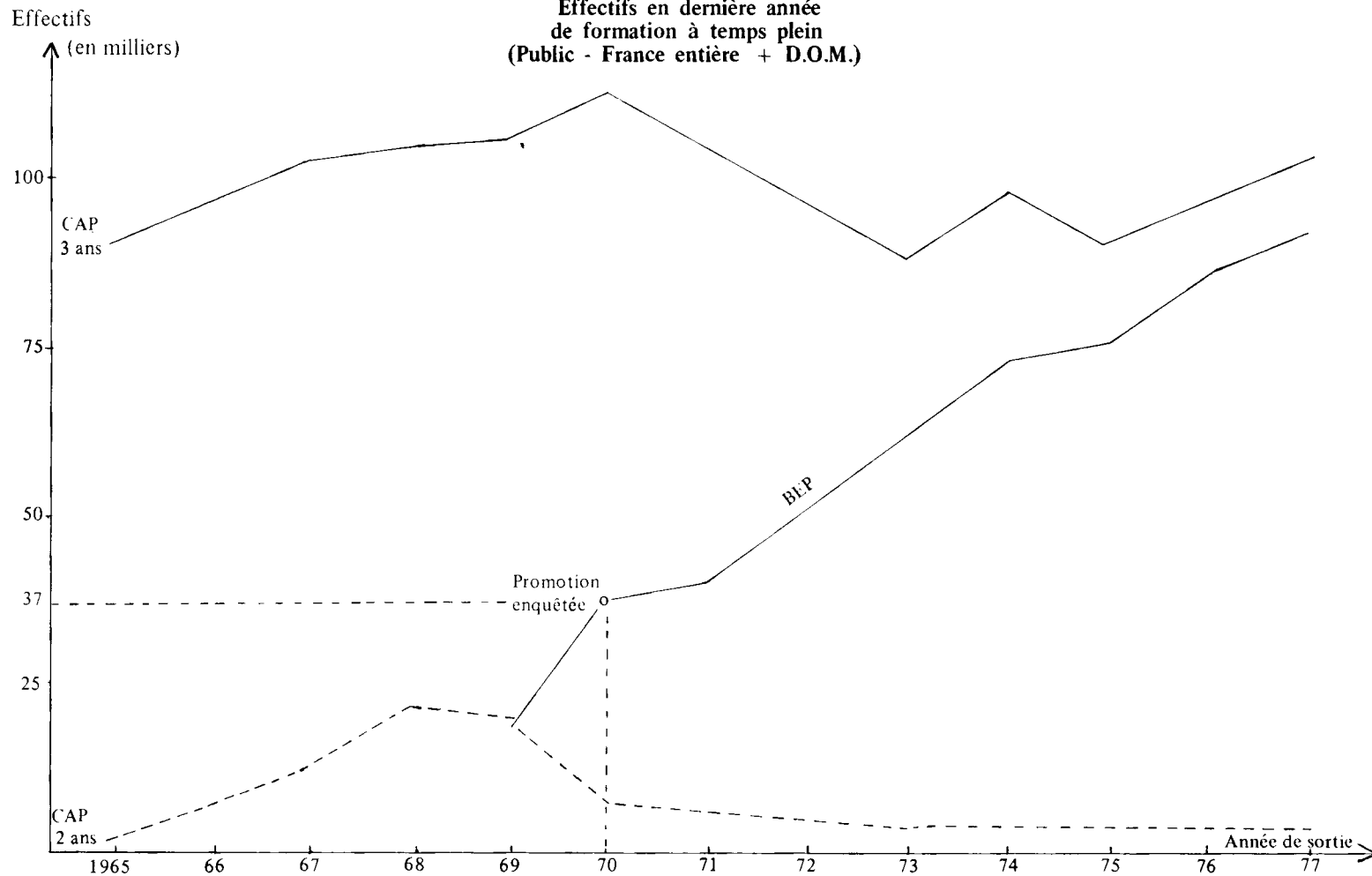
Effectifs de l'enseignement technique court  
(CAP 3 ans)



Source : Ministère de l'Éducation - SEIS

GRAPHIQUE 2

Effectifs en dernière année  
de formation à temps plein  
(Public - France entière + D.O.M.)



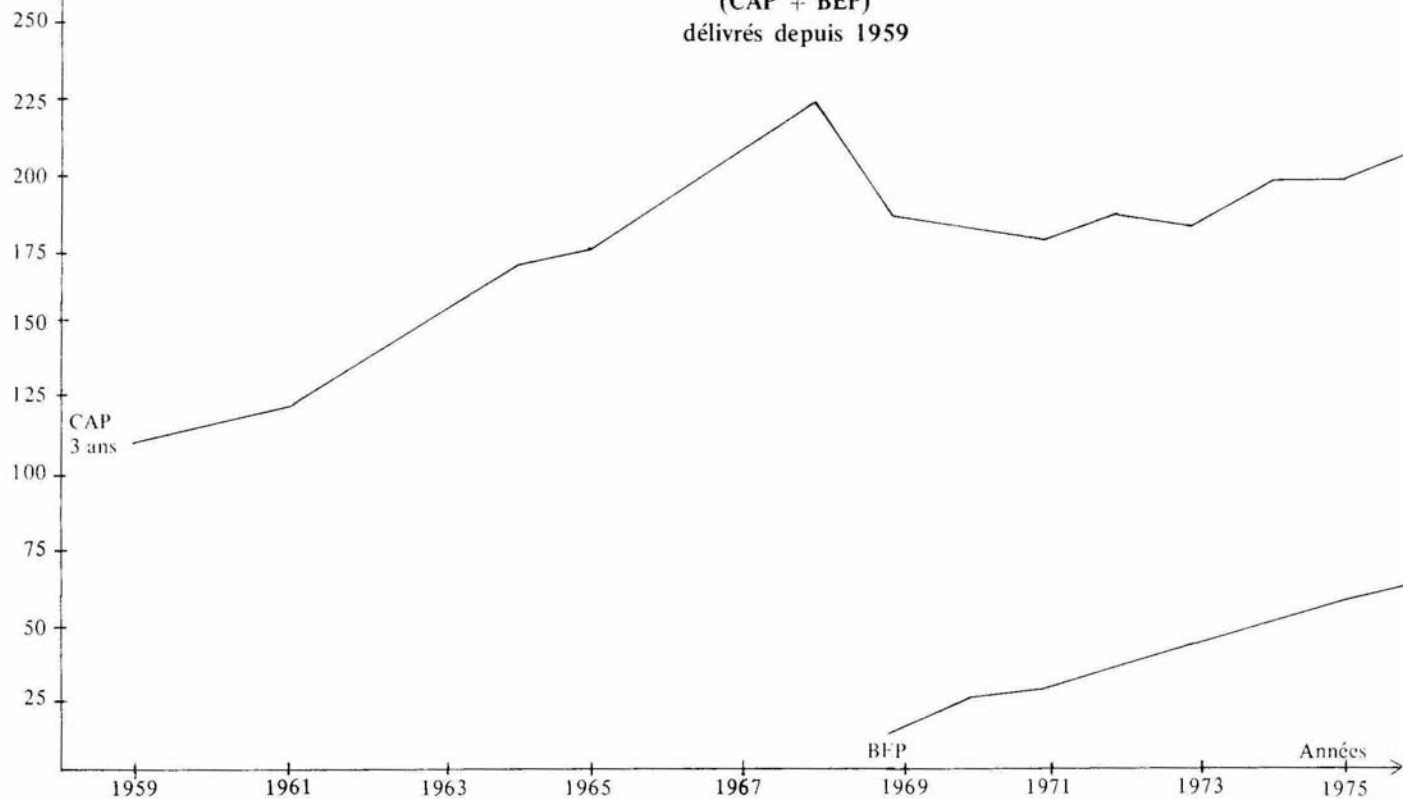
Source : Ministère de l'Éducation - S.C.S.S.



Effectifs  
(en milliers)

### GRAPHIQUE 3

Diplômes de niveau V  
(CAP + BEP)  
délivrés depuis 1959

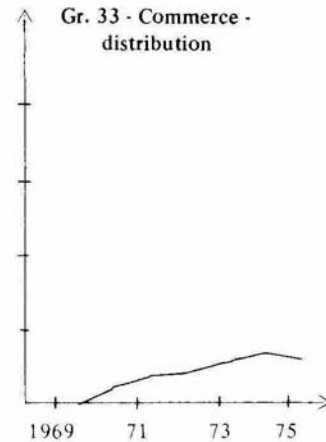
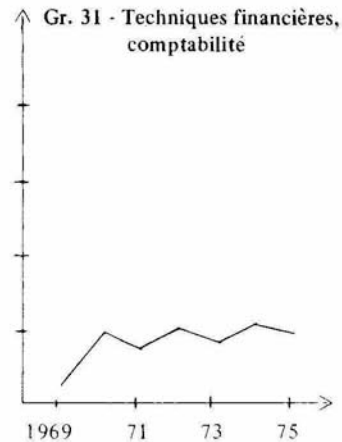
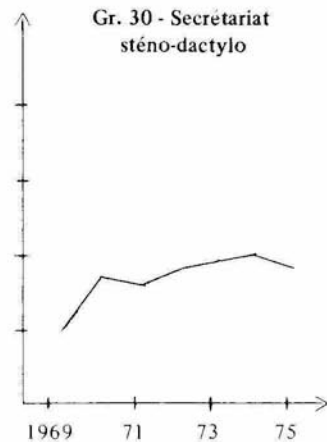
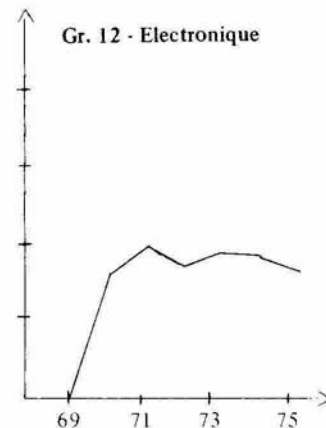
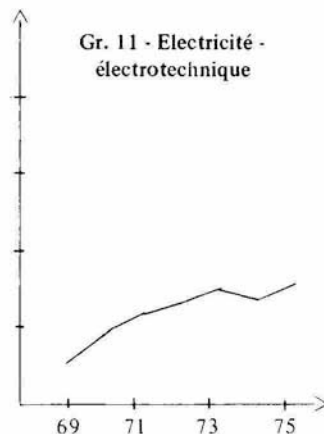
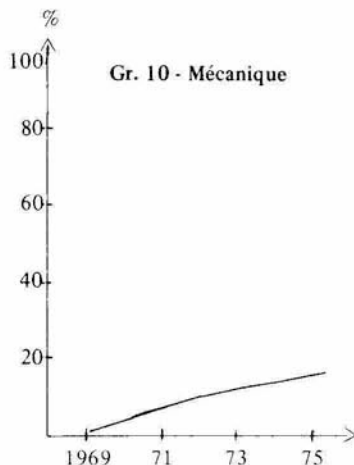
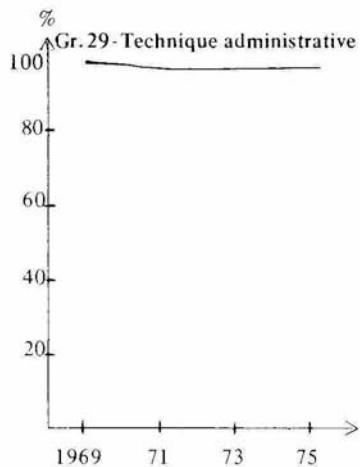


## GRAPHIQUE 4

Proportion de diplômes BEP  
délivrés sur l'ensemble des diplômes  
de niveau V pour quelques  
groupes (1) de spécialités de formation  
(BEP/CAP(3) + CAP(2) + BEP) (2)

(1) nomenclature nationale des formations

(2) (3) en 3 ans  
(2) en 2 ans



## QUI SONT LES ÉLÈVES DES CLASSES DE BEP ?

Le recrutement des classes de BEP n'échappe pas aux règles présidant au recrutement dans l'ensemble de l'enseignement technique court. Il se caractérise essentiellement par :

- un âge moyen des élèves plus élevé que celui des élèves du second cycle long ;
- une origine scolaire homogène : globalement, 75 % des élèves sont issus de troisième moderne (1) (I ou II, à part égale) ;
- une origine sociale modeste : une majorité des anciens élèves est originaire de familles d'ouvriers, d'employés et d'agriculteurs (2).

Ces différentes caractéristiques vont être reprises et détaillées dans ce chapitre.

### I. QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DES ÉLÈVES DES CLASSES DE BEP

#### 1. Age

Les travaux de BOURDIEU et PASSERON, ainsi que ceux de BAUDELLOT et ESTABLET ont établi l'importance des mesures d'orientation à partir de l'âge des élèves et combien les redoublements au cours des premières classes de l'enseignement pouvaient être déterminantes pour l'orientation future : les élèves les plus jeunes étant orientés vers les filières « longues », préparant aux baccalauréats, les plus âgés vers les filières du type III et l'enseignement technique court (3). La comparaison des âges des élèves de BEP et des filières correspondantes est donc un des éléments permettant de définir ces classes.

Les classes de BEP semblent se caractériser par un recrutement plus jeune que les classes de CAP (3 ans), et plus proche des classes de seconde de techniciens que des

---

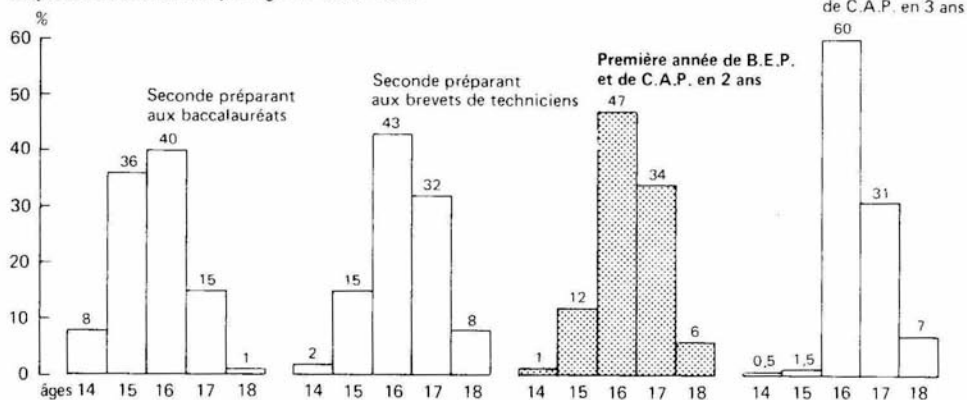
(1) Cette répartition, donnée pour l'année 1970, est restée à peu près identique depuis.

(2) Un important document édité par le ministère de l'Éducation Nationale — SCSS en 1972, contenant l'ensemble des textes afférant à l'organisation des examens, aux programmes d'enseignement... mérite d'être consulté : *Études et Documents* n° 25, G. RUBAN.

(3) Ce qui ne revient pas à nier l'importance de l'origine sociale, car l'un l'autre se renforcent, puisque ce sont souvent les élèves dont l'origine sociale est modeste qui accumulent les retards scolaires, tant est vrai « qu'il est difficile de briser le cercle qui fait que le capital culturel va au capital culturel » (BOURDIEU-PASSERON, *L'amour de l'art* p. 109).

secondes préparant au baccalauréat. En règle générale, le recrutement des sections BEP secondaires est plus jeune que celui des sections tertiaires ; dans celles-ci, les filles semblent plus jeunes que les garçons.

Répartition des élèves par âge en 1969-1970



Source: S.C.S.S., Ministère de l'Education Nationale. *Note d'information* n° 76, 1970.

## 2. Origine sociale

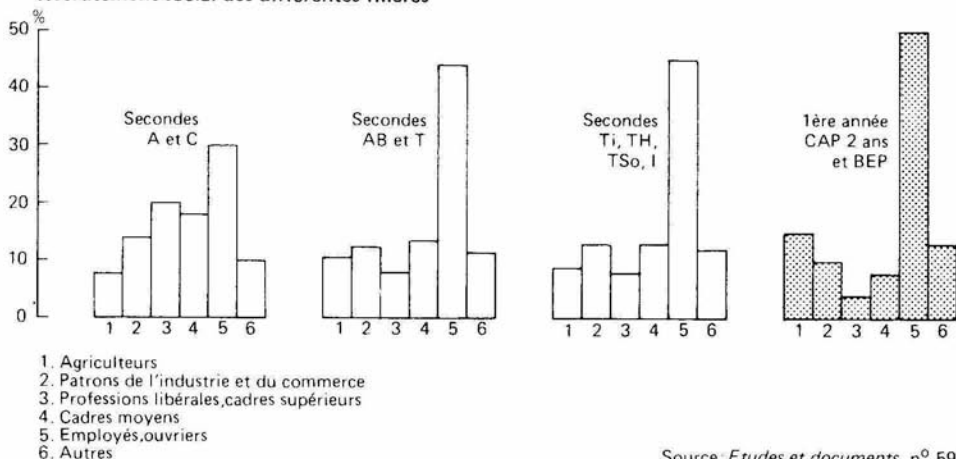
Les informations statistiques concernant la composition sociale des différentes filières de formation, ne sont disponibles que dans l'enquête de recensement opérée en 1967-1968 ; il est toutefois possible d'estimer que la structure des catégories socio-professionnelles par filière ne s'est pas radicalement transformée depuis. L'état des statistiques ne permet pas de distinguer BEP et CAP (2 ans), l'hypothèse d'un recrutement homogène dans ces deux filières ayant été faite lors de cette enquête de recensement (4).

Ces statistiques sont cependant suffisantes pour conclure au recrutement populaire des classes de BEP, puisque plus de 50 % de leurs effectifs sont composés d'enfants d'ouvriers, d'employés et de personnel de service (classés dans « autres catégories ») (5).

(4) *Etudes et Documents*, n° 16, 1970, Ministère de l'Education Nationale, SCSS.

(5) Encore faut-il, pour avoir une idée plus juste du recrutement par catégorie socio-professionnelle, tenir compte du poids de chaque catégorie socio-professionnelle dans la population totale, voir à ce propos : A. GIRARD, INED, *Population*, n° 1 et 2, 1966.

### Recrutement social des différentes filières



### 3. Origine scolaire

Le recrutement des classes de BEP (6), tel qu'il est prévu par les textes de création, s'opère après la troisième, « au palier d'orientation placé par la réforme à la fin de la classe de troisième ». Il est donc logique de constater qu'une très grande majorité (90 %) des élèves entrant en classe de BEP est originaire de troisième. La répartition selon le type de classe terminale du premier cycle fréquentée avant l'entrée en BEP, sera le dernier élément retenu pour la caractérisation de ces classes :

TROISIÈME	}	CLASSIQUE .....	6 %
		MODERNE I .....	27 %
		MODERNE II .....	51 %
		PRATIQUE .....	3 %
		INDÉTERMINÉ .....	3 %
		TOTAL .....	90 %

La spécificité de la « filière II » apparaît ici, elle pourvoit — pour moitié — au recrutement des classes de BEP.

Le recrutement des CAP s'opérant principalement à partir des classes de cinquième et quatrième III, les BEP se caractériseraient donc par un recrutement intermédiaire entre

(6) *Etudes et Documents*, n° 16, 1970, Ministère de l'Éducation Nationale, SCSS.

celui des filières longues (conduisant aux baccalauréats) et celui des filières courtes (CAP), tant sur le plan de l'âge et de l'origine sociale que du passé scolaire : les données fournies par l'enquête BEP confirment les données statistiques énoncées ci-dessus, à quelques variations régionales près.

## II. LE PROCESSUS D'ORIENTATION

Le processus d'orientation (7) s'opère en troisième par l'intermédiaire du Conseil de classe et du Conseil d'orientation. C'est le professeur principal qui, au cours du second trimestre et après concertation avec les familles et les autres professeurs, fait une proposition d'orientation maintenue ou modifiée au cours du Conseil de classe du troisième trimestre ; cette proposition est en général ratifiée par le conseil d'orientation. Si l'orientation ne correspond pas au choix des familles, il reste à celles-ci la possibilité d'un examen très sélectif pour entrer dans le second cycle long.

Cette orientation s'effectue en fonction des critères de résultat dans les disciplines telles que mathématiques, français et accessoirement langues vivantes, de l'âge des élèves et des impératifs de la carte scolaire.

L'orientation déterminée, les familles ou le chef d'établissement du premier cycle font une demande d'admission auprès du Directeur de l'établissement postulé ; les admissions sont prononcées par celui-ci en fonction des places disponibles dans chaque spécialité.

Les critères d'orientation vers les classes de BEP sont de l'avis même des responsables d'établissement interrogés dans l'enquête préparatoire, souvent négatifs : peu d'élèves choisiraient de leur plein gré l'orientation vers ces classes — et lorsque cela serait, il pourrait s'agir encore d'un choix provenant d'une intériorisation des normes de l'orientation. Enfin, la situation matérielle des familles influe directement sur le choix d'un tel type de scolarité.

L'étude des choix d'orientation, tels qu'ils ressortent de l'enquête confirme ces premières données, puisque indépendamment de la région et de la spécialité suivie, plus de 50 % des élèves déclarent une orientation « obligée », que ce soit par l'évocation d'une décision du Conseil de Classe ou de raisons négatives (résultats scolaires, âge, problèmes financiers). La volonté d'entreprendre des études courtes, exprimée par une proportion variable d'élèves, diffère sensiblement selon les spécialités apprises, l'attrait du métier étant plus important que celui de la filière.

---

(7) Cf. document CEREQ n° 20, cité supra : enquête exploratoire et INRDP, **La fonction sociale des classes de BEP**, chapitre Orientation, document cité. Voir également **La carte scolaire**, Thèse de Monique SEGRE, déjà citée.

Le désir d'études courtes est plus fréquemment manifesté par les filles que par les garçons. Chez ceux-ci, il est en général objectivé dans le choix d'une spécialité précise. Les garçons sont également plus nombreux à poursuivre des études après le BEP.

Ainsi, les choix des garçons s'orientent principalement et d'abord vers les spécialités de :

- électronicien
- comptable
- électricien
- mécanicien monteur
- agent administratif

Les choix des filles, moins différenciés, sont par ordre décroissant ceux de :

- sténodactylographe
- comptable
- agent administratif
- employée de commerce

**Manifestation du " désir d'études courtes " dans deux spécialités - en %**

Région \ Spécialité Sexe	AGENT ADMINISTRATIF		COMPTABLE	
	Garçons	Filles	Garçons	Filles
Région Parisienne .....	4	20	10	14
Nord .....	12	25	17	23
Rhône-Alpes .....	15	20	10	18
Centre-Bourgogne .....	13	16	25	26
Bretagne - Pays de la Loire .....	13	19	13	23

Cette hiérarchisation des spécialités BEP, effectuée en tenant compte à la fois de l'influence du Conseil de classe, des avis favorables émis sur l'orientation ainsi que du désir d'études courtes est comparable à celle résultant de l'interview des chefs d'établissement, dans l'enquête préparatoire (8).

(8) Document CEREQ n° 20, cité.

## LA SITUATION ET LA POURSUITE D'ÉTUDES DES ANCIENS ÉLÈVES À LA SORTIE DES CLASSES DE BEP

### I. SITUATION DES ANCIENS ÉLÈVES A LA SORTIE DES CLASSES DE BEP

Quel que soit le niveau des études entreprises, une promotion d'élèves à la sortie d'un cycle de formation n'est jamais entièrement disponible sur le marché du travail.

Les enquêtes d'insertion, menées au CEREQ à différents niveaux de formation, ont permis de caractériser les populations de jeunes :

- ayant un emploi
- effectuant leur service militaire
- poursuivant des études
- sans emploi
- inactifs.

Ces catégories ne sont pas exclusives les unes des autres, elles recouvrent de fait l'ensemble des situations possibles à la sortie du système scolaire.

Les enquêtes dites « d'orientation » ou de « placement » menées par le Service de statistiques du Ministère de l'Éducation ont différencié également un certain nombre de ces situations (1). Les catégories utilisées ont évolué selon les enquêtes.

La fiabilité relative de l'enquête « placement », s'estompe cependant au niveau de grands agrégats, pour la France entière. Les enquêtes effectuées auprès des promotions 1968-1970 à 1973-1975 permettent d'estimer l'évolution des situations jusqu'à une date plus récente, et de la comparer à la population CAP.

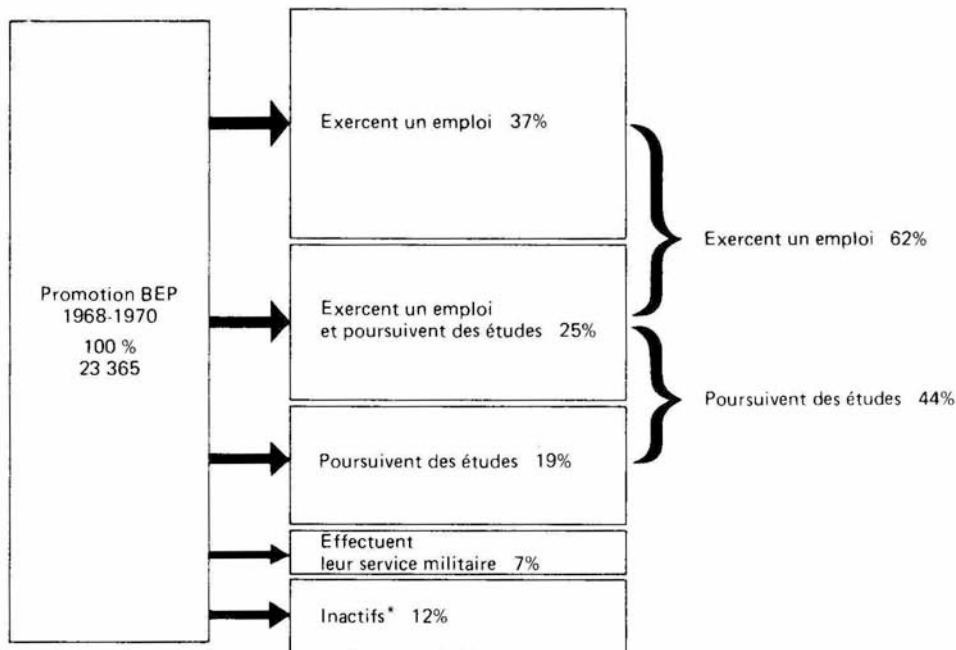
Par rapport aux CAP, la population BEP se caractérise par un taux d'activité moindre (graphique 5 page 38) essentiellement dû à la proportion plus importante des poursuites d'études (encore faut-il rappeler qu'il ne s'agit là que de la poursuite d'études à temps plein — sans activité professionnelle — la poursuite d'études « globale » étant plus élevée) et par une proportion de jeunes sans emploi plus grande.

---

(1) L'enquête placement, relative à l'ensemble des BEP du niveau national pour 1970, donne : 19 % de poursuites d'études, 70 % de « placés » et 11 % de « non placés », la rubrique Service militaire ne figurant pas. (Note d'information, n° 72-08, SCSS.)



## Situation des élèves à la sortie des classes de B.E.P. en 1970



\*Dont : demandes d'emploi non satisfaites

L'étude par sexe des situations des élèves de BEP précise ces observations et le comportement relativement différent des hommes et des femmes, celles-ci présentant un taux d'activité supérieur, dû à une moindre propension à la poursuite d'études après le BEP et à l'influence, chez les hommes, de la réforme du service militaire de 1972 (graphique 6 page 39).

La situation des anciens élèves des classes de BEP à leur sortie de formation semble donc caractérisée par l'existence de comportements spécifiques et concernant, d'une part la population en situation d'emploi ou d'attente d'emploi et d'autre part la population ne sortant pas du système éducatif et poursuivant des études selon des modalités qui restent à définir.

## II. TAUX DE POURSUITE D'ÉTUDES

Le taux de poursuite d'études (19 %) évoqué lors de l'examen de la situation de la promotion 1970 à la sortie des classes de BEP est un *taux brut*, incluant l'ensemble des poursuites d'études dont les redoublements. L'analyse de la poursuite d'études doit donc se faire sur un *taux net*, abstraction faite des redoublements. Ce taux de redoublement

était, en 1970, de l'ordre de 5 % (il est demeuré à peu près constant d'année en année : 1973 : 4,5 %, 1974 : 5 %) (2). Le taux net de poursuite d'études à temps plein (sans occupation professionnelle parallèle) en 1970 est donc de 14 %.

Dans cette enquête, l'observation (3), effectuée rétrospectivement sur une période de trois ans, rend compte d'une baisse sensible de la poursuite d'études à temps plein au-delà de deux années après la sortie de BEP. Cette tendance affecte aussi bien les étudiants que les étudiantes et se vérifie pour toutes les spécialités.

En fin de compte, c'est près de 9 % des anciens élèves de BEP qui, ayant entrepris des études post-cycle court, entreront dans la vie active en 1973, avec vraisemblablement des caractéristiques de formation différentes de celles des anciens élèves entrés dans la vie active en 1970 immédiatement après leur scolarité. L'examen des différentes études poursuivies devrait permettre une approche plus précise des situations d'emploi de la population enquêtée, puisqu'elle tiendrait compte de la complexité des niveaux de sortie réels de la population des classes de BEP.

Nous avons montré qu'il existait une échelle de l'intérêt porté par les élèves aux diverses spécialités de BEP (allant par ordre décroissant d'intérêt de l'électronique à l'administration pour les garçons ; de la sténodactylographie au commerce pour les filles), cet intérêt se manifestant lorsqu'ils expriment leur désir « d'effectuer des études courtes ». Or les taux de poursuite d'études les plus élevés correspondent aux spécialités pour lesquelles l'intérêt des élèves pour les études courtes était le plus fort (graphique 7 page 40).

Le désir — ou l'obligation — d'effectuer des études courtes ne signifie pas pour autant acceptation indifférenciée de quelque type d'études que ce soit, mais recherche d'une formation permettant un accès rapide à un emploi d'ouvrier ou d'employé qualifié (4). Au-delà de toutes les considérations de « mode » qui peuvent être évoquées, c'est la connaissance empirique du marché du travail qu'avaient les élèves avant leur entrée en BEP qui leur ont fait privilégier des spécialités pour lesquelles ils estimaient que les possibilités d'embauche étaient les plus larges : le nombre de places étant limité dans chaque spécialité, la sélection a été d'autant plus grande que les postulants étaient plus nombreux ; les élèves présentant les meilleures caractéristiques scolaires ont donc été particulièrement nombreux dans ces spécialités. Les taux différents de poursuite d'études par spécialité proviendraient à la fois d'un recrutement plus ou moins sélectif selon les spécialités, mais également des perspectives d'emplois non qualifiés ou de difficultés d'embauche : la poursuite d'études permettant d'acquérir une qualification plus grande serait également envisagée comme « détour nécessaire » pour l'obtention d'un emploi plus qualifié.

### III. CARACTÉRISTIQUES DES ÉTUDES ENTREPRISES (graphique 8 page 41)

Nous avons déjà rappelé le caractère exceptionnel que devait revêtir la poursuite d'études après le BEP : l'enquête a montré que le phénomène, contrairement aux orientations des textes organisant la formation, était loin d'être marginal. Prévue pour permettre la

(2) Notes d'information SEIS, Cit. supra.

(3) Les taux de chaque année sont calculés par référence à l'effectif des élèves interrogés en 1970.

(4) Enquête préparatoire (interviews d'anciens élèves) citée supra.

correction d'erreurs d'orientation, la « réinsertion dans le second cycle long » devait s'effectuer par le biais des classes dites premières d'adaptation afin de préparer un BT ou un BTn\*. Or en 1970-1971, la moitié seulement des poursuites d'études se faisaient en première d'adaptation ; il n'est pas possible de préciser (créations de classes insuffisantes, dispenses accordées eu égard au niveau scolaire des élèves,...) l'origine de cette déviation par rapport aux objectifs de création.

Une chose est sûre : les élèves n'ont pas eu besoin « d'adaptation » pour réintégrer le second cycle long puisque en 1970-1971, les élèves inscrits en première de BTn se sont pour la plupart retrouvés en terminale l'année suivante, et que la majeure partie des élèves de première d'adaptation ont été jugés aptes à passer, eux aussi, en terminale de BTn.

Les anciens élèves de BEP ayant poursuivi leurs études dans le second cycle long ont eu des succès comparables à ceux ayant suivi la filière longue depuis leur orientation en troisième. En particulier, le taux de réussite au BTn des anciens élèves de BEP est voisin du pourcentage de reçus, toutes régions scolaires confondues :

Hommes + Femmes	Anciens BEP (1)	63,0 % de reçus au BTn
	Ensemble des candidats présentés au BTn en 1972 (2)	60,9 % de reçus au BTn

(1) Rapportés à l'effectif présent en terminale de BTn.

(2) Note d'information n° 73-37, SCSS : Rapportés à l'effectif de candidats.

Le comportement des anciens BEP titulaires d'un BTn est par contre sensiblement différent de l'ensemble des bacheliers techniques, puisque seulement un ancien BEP sur quatre entreprend des études supérieures (contre un bachelier sur deux, toutes origines scolaires confondues). Ce qui tend à renforcer l'idée émise précédemment : l'obtention d'un diplôme de niveau IV a semblé nécessaire aux anciens élèves de BEP pour une garantie d'insertion professionnelle qualifiée. Cette poursuite d'études n'a été possible que pour une part d'entre eux, eu égard à la sélection présidant à la réorientation dans le second cycle long après le BEP (âge, résultats scolaires...) et à l'origine sociale modeste de la majorité d'entre eux.

La formation ou le diplôme de niveau IV obtenu, les anciens BEP sont dans leur grande majorité entrés dans la vie active : il est cependant impossible de distinguer la part des arrêts volontaires au niveau IV des arrêts pour raisons économiques (5) : le sacrifice financier entraîné par la poursuite d'études de deux voire trois ans après le BEP pouvant représenter le maximum du possible pour les familles des élèves, enfin l'obligation militaire peut expliquer le taux d'études supérieures, moins important chez les hommes que chez les femmes.

\* B.T. : Brevet de technicien ; B.T.n. : Baccalauréat de technicien

(5) Cette distinction est pour une part formelle : un aspect contraignant (les difficultés économiques) peut, au niveau du discours, être exprimé en son contraire positif (volonté d'études courtes).

#### IV. EMPLOI ET ÉTUDES PARALLÈLES (graphique 9 page 44)

Un bilan des études après le BEP, donc des caractéristiques de formation de la population interrogée se doit de prendre en compte non seulement les études à plein temps, mais les études entreprises parallèlement à l'exercice d'un emploi... Contrairement à ce qui a pu être déjà observé à des niveaux de formation supérieurs (6), pour lesquels les études entreprises ne pouvaient être guère différentes, selon qu'elles s'effectuaient à temps plein ou parallèlement à l'exercice d'un emploi, les études post BEP des élèves occupant un emploi sont radicalement différentes de celles examinées ci-dessus : la possibilité de préparer un BTn tout en travaillant semble faible et les études entreprises parallèlement à un emploi si elles recouvrent essentiellement des cours d'entreprise notamment de banque, le CNTE ou le CNAM (60 %), sont pour le reste très diverses. La part importante de femmes suivant des cours de banque trouve son origine dans la nature des études BEP que les femmes ont suivies et qui relèvent en majorité du secteur tertiaire (7). L'analyse des emplois nous permettra de mieux caractériser ces situations.

#### V. BILAN DE FORMATION (tableau 1 page 45)

Les caractéristiques de formation des anciens élèves de BEP sont diverses et recouvrent plusieurs niveaux. On trouve à l'époque de l'enquête :

- des anciens élèves n'ayant aucun diplôme (sanctionnant des études générales ou techniques) : l'entrée en classe de BEP n'étant pas conditionnée par la détention du Brevet d'études du premier cycle (BEPC), il s'agit des élèves qui ont échoué au BEP et n'ont pas non plus le certificat d'études primaires (CEP) ;
- des anciens élèves ayant uniquement un diplôme d'enseignement général (CEP ou BEPC), sans le BEP ni un autre diplôme technique ;
- des anciens élèves ayant obtenu un diplôme de niveau V = BEP et/ou CAP ;
- des anciens élèves ayant au moins un diplôme technique de niveau IV, BT ou BTn (qu'ils aient ou non continué plus avant leurs études : BTS, IUT...)

Il ne peut donc être question, pour l'analyse des emplois, d'amalgamer des catégories aussi différentes, sous peine de ne pouvoir mettre en évidence aucun des mécanismes d'insertion, voire de faire des estimations erronées sur les niveaux d'embauche. Un élève n'ayant aucun diplôme, n'aura évidemment que peu de chances d'occuper un emploi qualifié et, de toute manière moins qu'un élève titulaire d'un diplôme de niveau V, CAP ou BEP, voire de deux diplômes, CAP et BEP.

De même, un élève titulaire d'un BT ou d'un BTn, diplômes de niveau IV, a une formation de technicien et non plus d'ouvrier qualifié comme le titulaire d'un BEP ou d'un CAP.

---

(6) Voir à ce sujet : Documents CEREQ n° 27 et 28, **Accès à l'emploi des anciens étudiants d'IUT**, Département des Formations et Carrières, Jean LAMOURE et Xavier VINEY ; Document CEREQ n° 26, **L'accès à la vie professionnelle à la sortie des universités** et Dossier CEREQ n° 14, **Les étudiants et le marché du travail**, Département des Formations et Carrières, Alain CHARLOT et Kémal BECIRSPAHIC, mai 1977, la Documentation française.

(7) Il convient enfin de noter la part minoritaire des formateurs publics (CNTE, CNAM, FPA) dans ces études, part qui d'ailleurs décroît au fil des années d'observation ; ceci est d'autant plus vrai que les organismes formateurs classés dans la rubrique « divers » sont essentiellement des organismes privés.

Il ne saurait être question, pour autant, de prendre en compte chacun des niveaux de sortie des anciens élèves de BEP ; cela conduirait à une multiplicité des strates d'analyse et n'aurait guère de signification, les effectifs étant très disparates. L'étude des bilans de formation — c'est-à-dire des différents diplômes obtenus par l'ensemble des anciens élèves de BEP — va permettre d'aboutir à un regroupement suffisamment homogène pour permettre l'analyse des emplois.

Les diplômes d'enseignement général (CEP et BEPC) ne seront pas pris en compte pour le regroupement : les anciens élèves de BEP ayant dans une forte proportion ( $\approx 75\%$ ) à la fois le CEP et le BEPC, quelles que soient leur région d'origine et leur spécialité de formation.

## 1. Les diplômés du CAP et BEP

Les élèves de BEP ayant eu la possibilité de se présenter à l'examen du CAP la même année qu'ils passaient le BEP, la majorité d'entre eux a obtenu les deux diplômes, avec toutefois des différences selon les spécialités de formation : les agents administratifs sont peu nombreux à avoir soit les deux diplômes, soit un CAP, car cette formation BEP n'a pas son équivalent en CAP (ce qu'indiquait le graphique n° 4, page 22)

## 2. Les diplômés BT et BTn

Nous avons pu voir la part marginale d'élèves entreprenant des études conduisant au BT. Comme son intitulé l'indique, il s'agit d'un diplôme de technicien. Il relève du niveau IV de formation, ainsi que le BTn. Il s'agit là encore d'un ensemble homogène, dont le niveau de qualification à l'embauche devrait être sensiblement différent de celui observé pour le groupe des « diplômés de niveau V » (8).

La fréquence relativement plus importante chez les hommes de BT délivrés sur l'ensemble des diplômes de niveau IV est due aux élèves originaires de spécialités du secteur secondaire (mécanicien monteur...) pour lesquels les sections BT sont plus nombreuses. La proportion de BT chez les comptables hommes et les sténodactylographes femmes est un phénomène spécifiquement parisien (80 % dans la seule Région parisienne).

## 3. Les non-diplômés

Il s'agit de l'ensemble des élèves ayant échoué au BEP (même lorsqu'il ont redoublé) et au CAP ; sauf rarissime exception, ils n'ont continué aucune étude, même parallèlement à l'exercice de leur emploi. Ce qui ne signifie pas qu'ils ne possèdent aucun diplôme : un certain nombre d'entre eux possède le CEP ou le BEPC. Bien qu'effectivement la possession d'un BEPC puisse être non négligeable pour l'obtention de certains emplois administratifs, les effectifs ayant pour seul diplôme le BEPC étaient trop peu nombreux pour en faire une catégorie particulière. C'est à partir du diplôme technique que se sont effectués les regroupements précédents : il convenait de garder cette règle pour cette catégorie particulière des non-diplômés.

---

(8) Voir **Accès à la vie professionnelle : Enseignement technologique long, second cycle**, Dossier CEREQ n° 5, J. BIRET, F. CREZE, N. MACKIEWICZ, janvier 1973, la Documentation française.

### Garçons

Spécialités BEP	Mécanicien monteur	Électro- technicien	Électronicien	Agent administratif	Comptable	TOTAL
Pourcentage de non-diplômés sur l'effectif de la spécialité.....	20 %	19 %	29 %	36 %	21 %	23 %

### Filles

Spécialités BEP	Agent administratif	Sténodactylo correspondancière	Comptable	Employée de commerce	TOTAL
Pourcentage de non-diplômées	30 %	15 %	18 %	30 %	20 %

A la session de 1970, le taux de réussite au BEP était de l'ordre de 60 %. Ce qui signifie que près de 40 % de cette promotion devait, au terme de sa scolarité, se présenter sur le marché du travail sans aucun diplôme technique : par des moyens divers, et en particulier parce qu'a existé la possibilité de présenter la même année le CAP, il n'y a pas plus de 20 % de la promotion qui n'a pas obtenu de diplôme technique.

Les différentes sous-populations étant d'importance très inégale, l'étude des emplois s'effectuera à partir de deux d'entre elles, caractérisées par leur niveau de diplôme :

a. sans aucun diplôme technique

b. avec au minimum un diplôme de niveau V, CAP et/ou BEP

La seconde sous-population, bien que recouvrant à elle seule plus de 70 % de la population interrogée, ne pouvait être éclatée, en distinguant à la fois les titulaires du seul CAP, du seul BEP ou des deux diplômes. En dehors des difficultés de traitement que cela entraînait — mais qui n'étaient pas insurmontables (9), le maintien, depuis 1970, de la possibilité de présenter le CAP la même année que le BEP a conduit à cette situation particulière que les titulaires du seul BEP sont moins nombreux que ceux possédant à la fois le CAP et le BEP. Il s'agirait là d'un des caractères originaux de la formation BEP, toujours absente des conventions collectives : recrutés à un niveau supérieur à celui exigé pour les classes de CAP, les titulaires du BEP n'en recherchent pas moins la garantie — même relative — que peut procurer un diplôme qui, lui, est reconnu dans les conventions collectives.

La comparaison avec les jeunes n'ayant aucun diplôme technique (sous-population n° 1) permettra de porter une appréciation sur l'influence du diplôme sur les emplois occupés.

La sous-population de niveau IV, outre le fait qu'elle nous a semblé trop hétérogène (BT et BTn) pour être traitée en un seul ensemble, ne pouvait être introduite dans l'étude des emplois : elle échappe, de fait, au champ imparti à cette enquête et les quelques observations faites indiquent qu'il s'agit là d'emplois spécifiques de techniciens, dans la majeure partie. Nous renverrons donc avec profit le lecteur au dossier CEREQ n° 5 (10).

---

(9) Ce qui aurait donné quatre sous-populations, dans cinq régions, soit vingt strates par spécialité/sexe, de formation pour chaque question traitée...

(10) Cité supra.

**TABLEAUX ET GRAPHIQUES**  
**ANNEXÉS AU CHAPITRE**

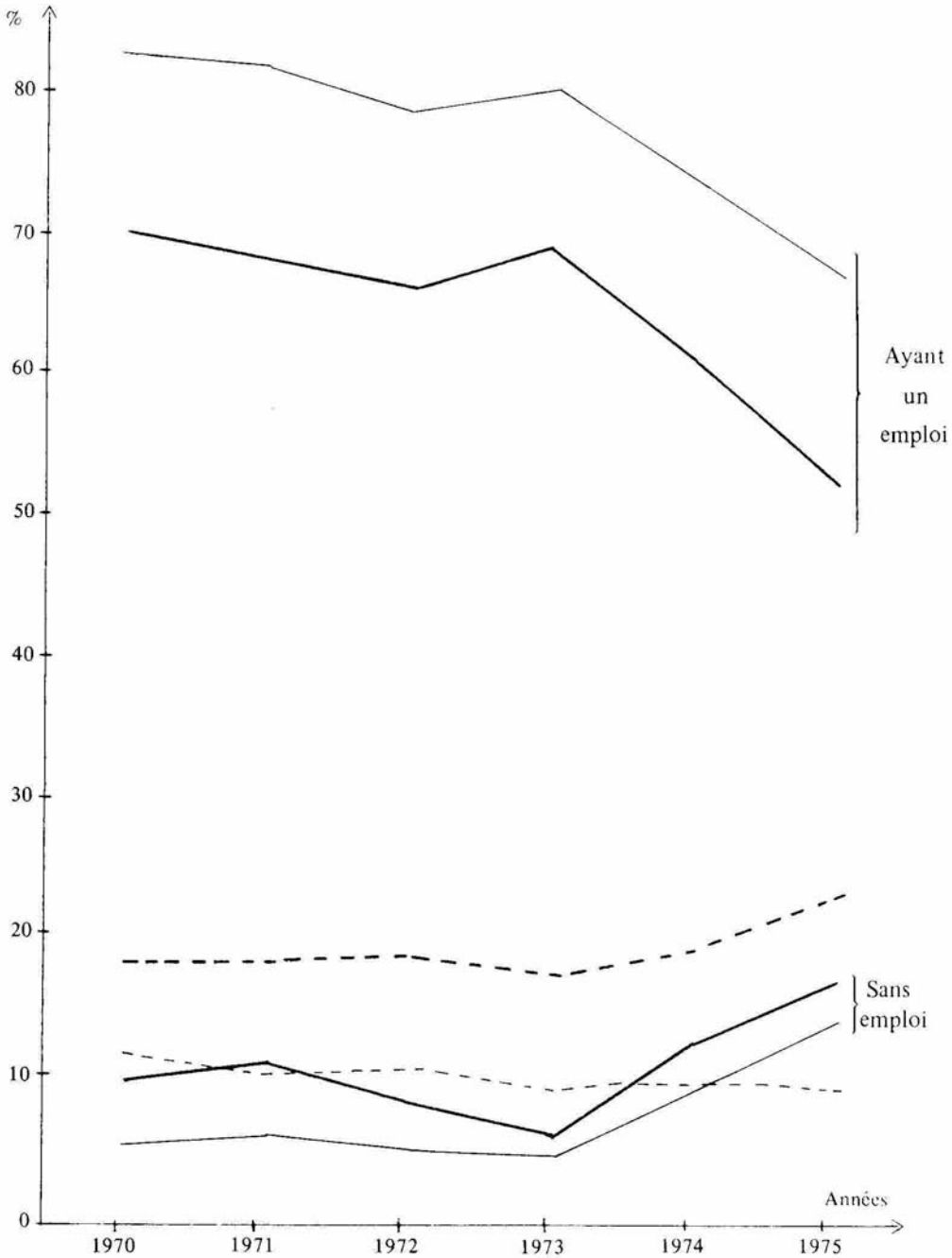
---



## GRAPHIQUE 5

### Évolution des situations des anciens élèves de cycle court (CAP-BEP) à leur fin de scolarité

Élèves en fin  
de scolarité



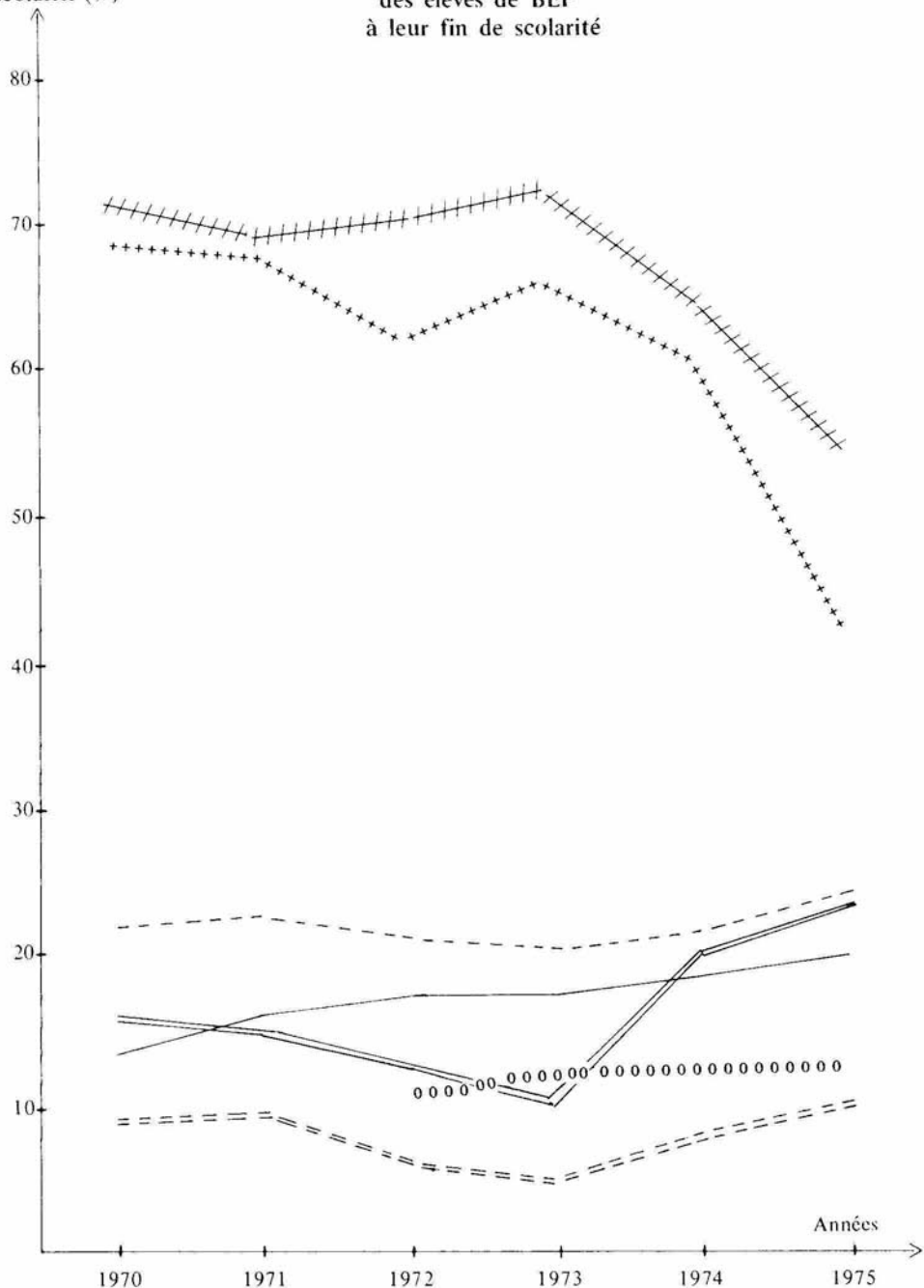
Source : Ministère de l'Éducation SEIS

Légende : — BEP + CAP (2 ans) } hommes  
 — CAP (3 ans) } + femmes  
 et - - - } poursuite d'études

GRAPHIQUE 6

Évolution des situations  
des élèves de BEP  
à leur fin de scolarité

Élèves en fin  
de scolarité (%)



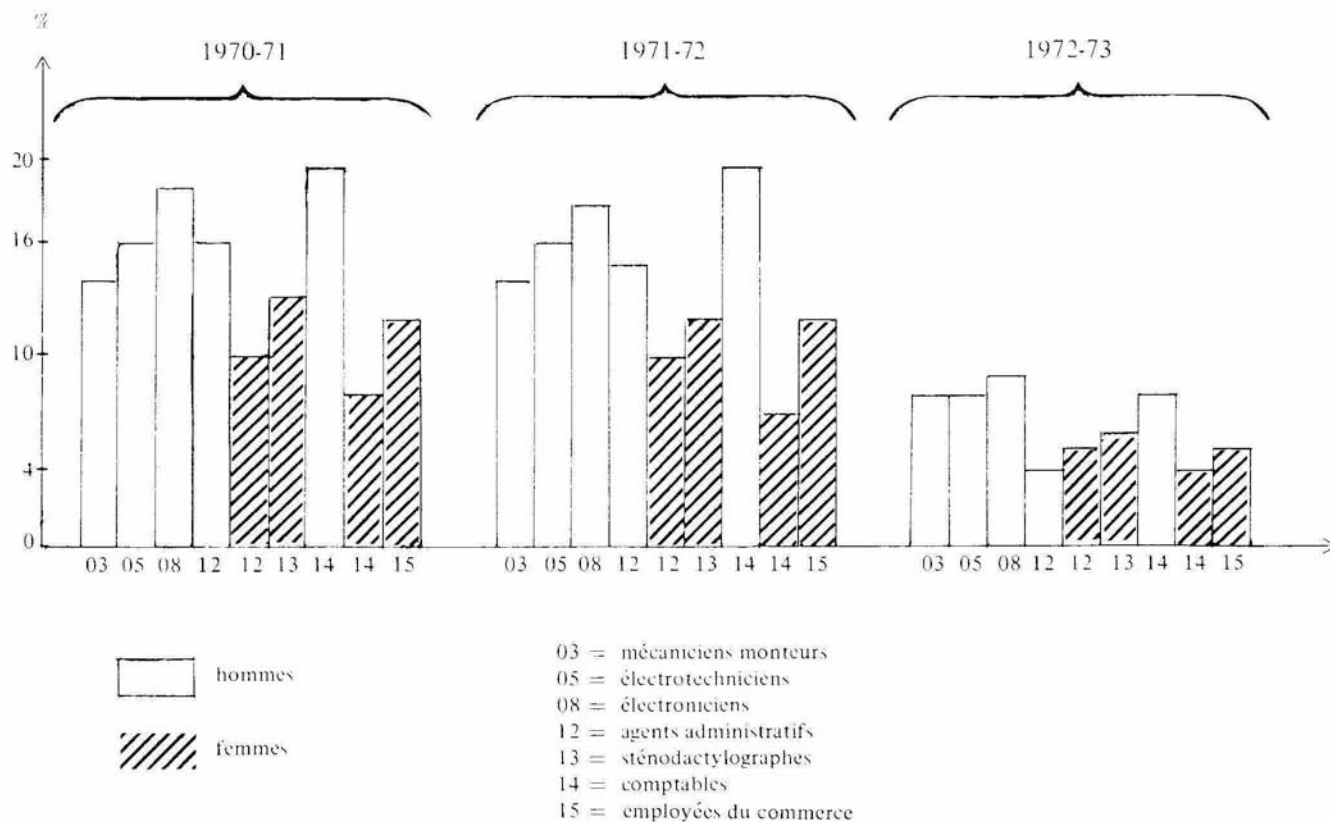
Source : Ministère de l'Éducation SFIS

Légende :

	Hommes	Femmes
ayant un emploi . . . . .	+++++	+++++
poursuivant des études . . . . .	-----	-----
sans emploi . . . . .	=====	=====
service militaire. . . . .	0 0 0 0 0	0 0 0 0 0

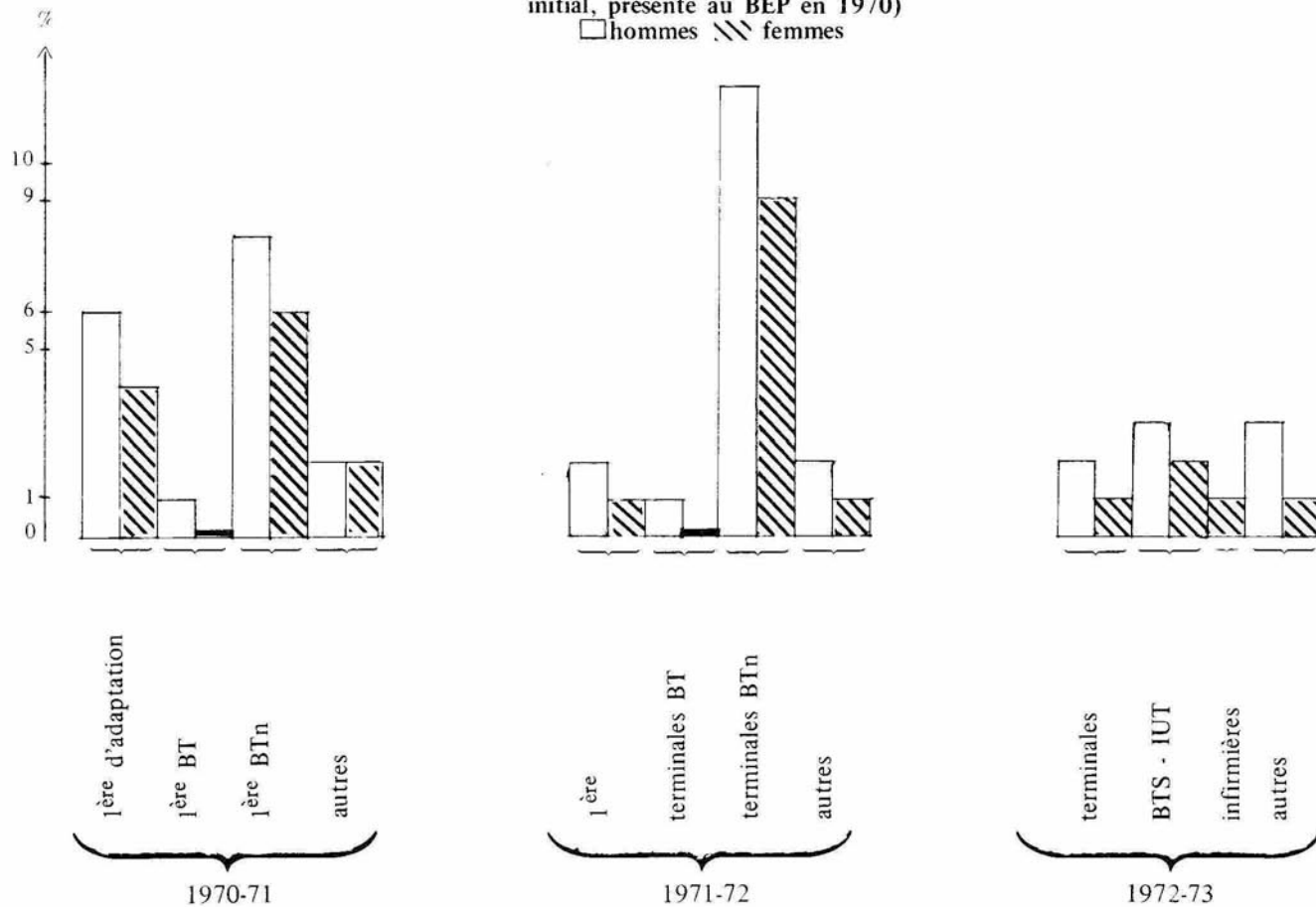
## GRAPHIQUE 7

Taux de poursuite d'études à temps plein  
par année, spécialité de formation et sexe

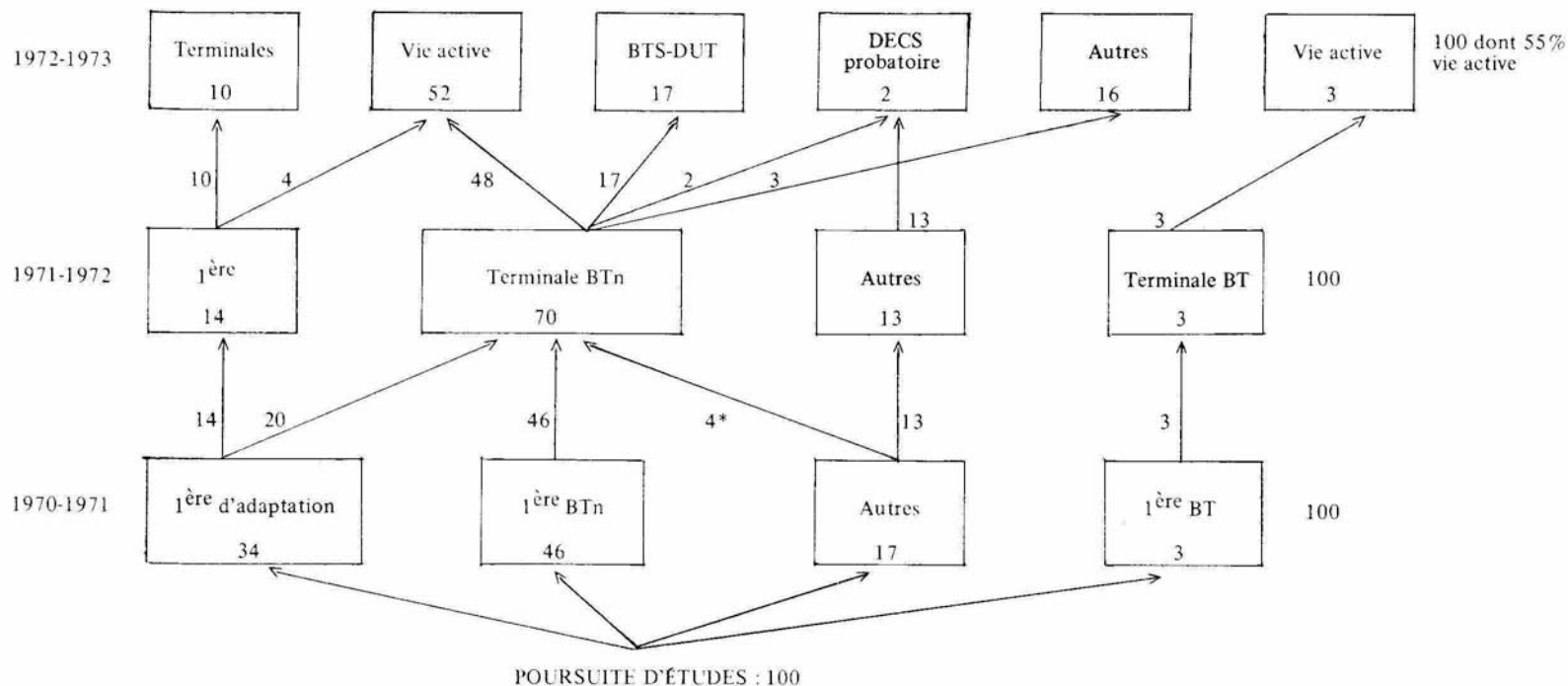


Études entreprises (temps plein)  
après le BEP - Hommes + Femmes  
(% calculé par rapport à l'effectif  
initial, présenté au BEP en 1970)

□ hommes    ▨ femmes



## Poursuite d'études après le BEP - Hommes (en pourcentage)

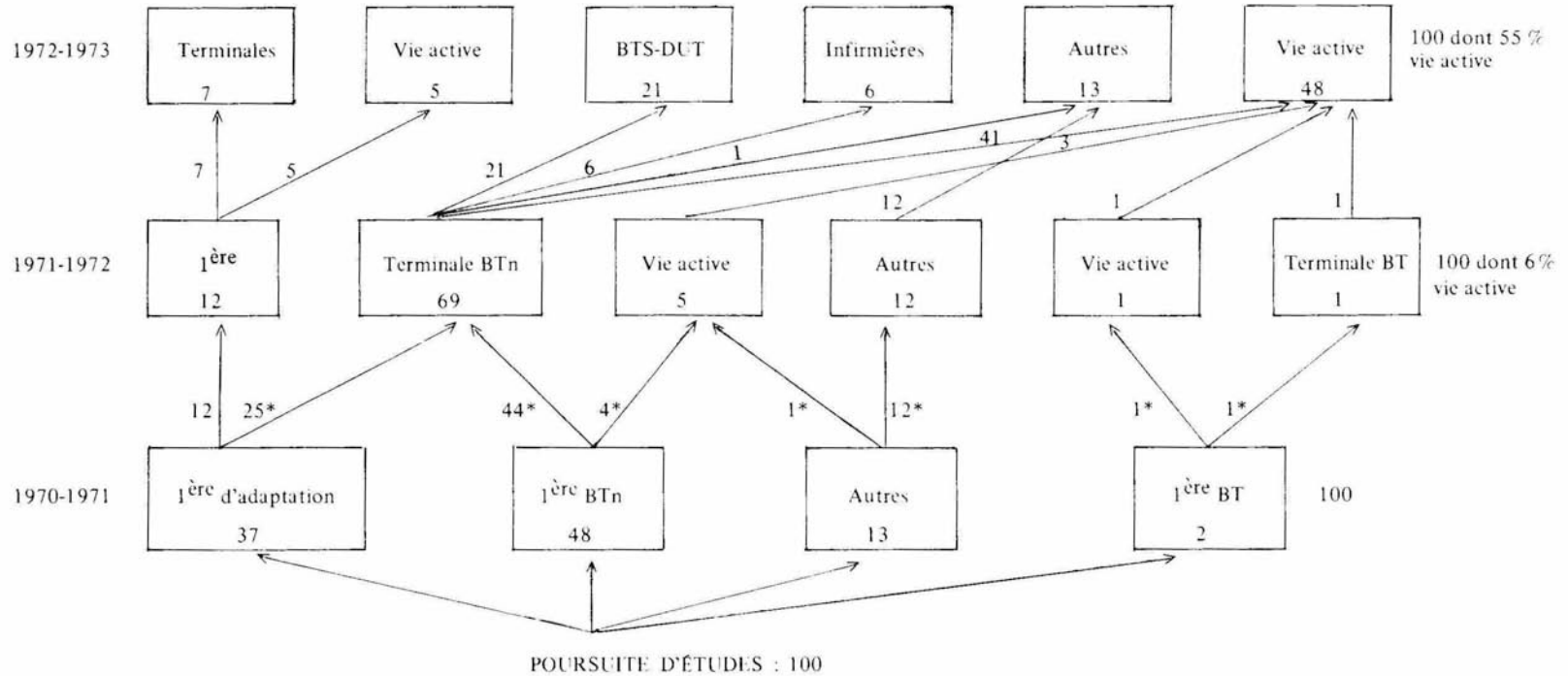


Les → représentent les flux principaux

Les - - < 1% n'ont pas été mentionnés

\* Valeur estimée

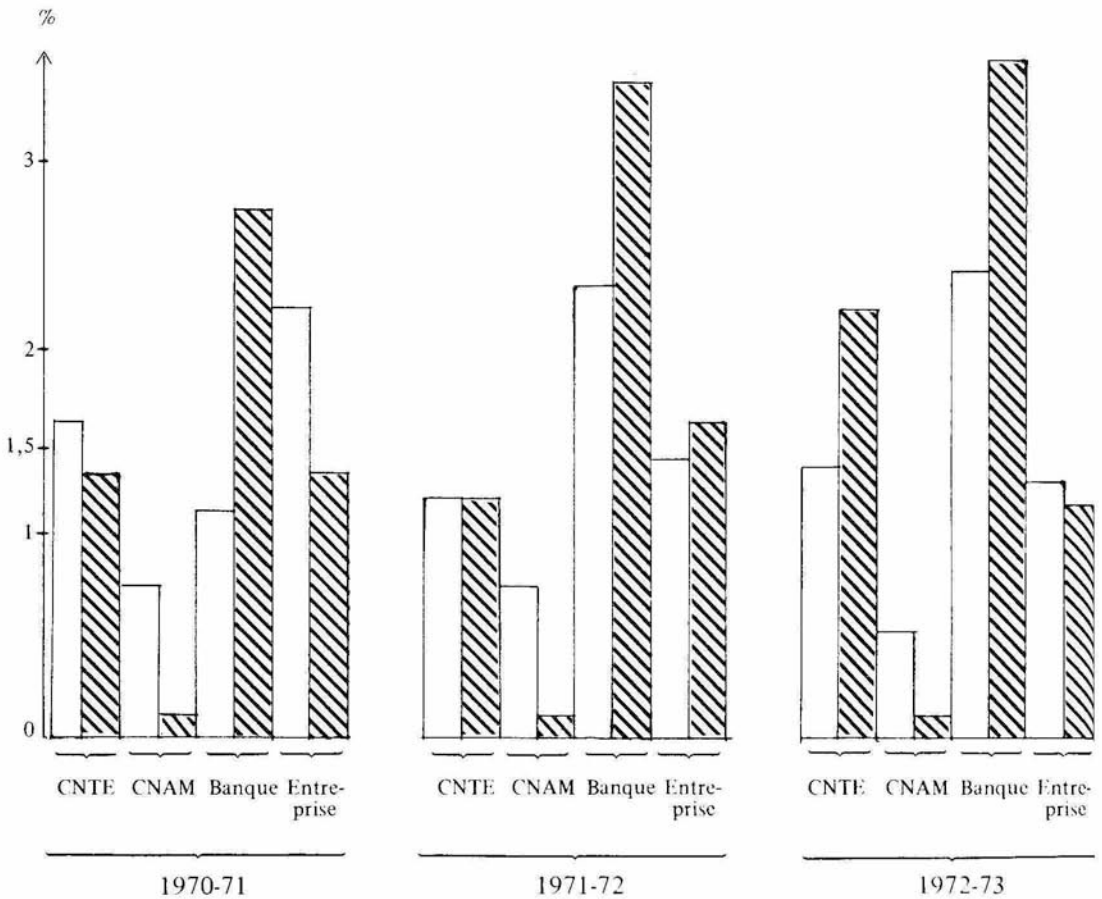
### Poursuite d'études après le BEP - Femmes (en pourcentage)



\* Valeur estimée

## GRAPHIQUE 9

Établissements formateurs :  
 Études entreprises parallèlement  
 à l'exercice d'un emploi (% calculés  
 par rapport à l'effectif initial, présenté  
 au BEP, en 1970)  
 □ hommes ▨ femmes



**Tableau I**

**Bilan de la formation en 1973**

(Effectifs)

Spécialités \ Régions	Nord			Paris			Bretagne Pays de Loire			Rhône-Alpes			Centre Bourgogne			Total
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	
Mécanicien . . . .	34	390	47	35	433	107	29	327	117	39	252	110	19	165	41	2 147
Electrotechnicien	45	393	36	39	319	156	34	491	101	45	261	93	26	174	55	2 269
Electronicien . . .	3	49	5	45	150	145	9	164	38	10	66	19	4	11	2	718
Agent administratif (garçons)	33	166	42	19	81	27	14	149	134	9	71	92	-	67	49	953
Comptable . . . . (garçons)	29	384	80	309	764	268	35	387	143	47	349	142	11	149	40	3 138
Agent administratif (filles)	14	266	97	24	106	63	51	648	267	37	253	103	27	166	144	2 264
Comptable . . . . (filles)	7	302	53	177	1131	75	19	545	188	75	482	178	22	246	59	3 560
Sténodactylographe (filles)	30	711	146	358	1771	487	60	1445	324	129	1209	264	68	522	159	7 680
Employée de commerce (filles)	2	52	17	32	196	74	4	46	31	3	69	31	-	36	40	632

- (1) Niveau IV
- (2) BEP-CAP
- (3) Non-diplômés



Deuxième partie

**LES TENDANCES GÉNÉRALES  
DE L'INSERTION  
PROFESSIONNELLE**

Les modalités d'insertion dans la vie active des deux catégories de jeunes — diplômés de niveau V et non diplômés — sont définies principalement au travers des caractéristiques des emplois occupés et des entreprises d'embauche.

Les entreprises seront étudiées selon trois critères : de secteur, de taille et de statut ; les emplois selon la qualification qui leur est attribuée et les tâches qui leur sont le plus fréquemment associées. Si l'on s'accorde généralement pour dire que le salaire n'est pas un indicateur en lui-même satisfaisant, il apparaît comme un critère supplémentaire de caractérisation des emplois.

Les conditions proprement dites d'accès aux emplois : calendrier des entrées dans la vie active, procédures et durée de recherche..., si elles sont importantes, relèvent moins des caractéristiques de la filière de formation que de l'état général du marché du travail ou de comportements généraux de la population à la recherche de son premier emploi. A ce niveau, les informations de l'enquête sur les jeunes sortis en 1970 des classes de BEP semblent moins pertinentes que les informations plus récentes recueillies par le CEREQ dans le cadre de l'Observatoire National des entrées dans la vie active, sur les mêmes formations (1).

*Les conditions d'accès aux emplois* seront donc rappelées brièvement, à titre d'illustration des modalités d'insertion :

1. Les jeunes n'ayant jamais occupé d'emploi sur la période 1970/73 sont dans leur totalité des jeunes n'ayant jamais cessé leurs études : 90 % des jeunes interrogés ont occupé — au moins — un emploi.

2. Les « prises d'activité » sont très rapides et infirment partiellement l'hypothèse encore fréquemment faite, selon laquelle les jeunes se « présenteraient » sur le marché du travail en septembre : 50 % des premiers emplois des jeunes BEP sont occupés avant cette date, 75 % avant décembre 1970. Les prises d'emploi plus tardives (1971, 1972) correspondent à des cessations d'études (voir en première partie) ou à des retours de service militaire. Il n'y a pas de différence de comportement entre diplômés et non-diplômés.

3. *La durée de recherche du premier emploi* est une indication complémentaire sur la rapidité d'insertion : il y a de fortes chances pour que les emplois occupés dès la sortie de formation (juin) n'aient pas nécessité un long temps de recherche, (même s'il n'est pas exclu que la recherche d'un emploi débute avant la sortie de formation), les dates de prise d'emploi ultérieures ne renseignent en aucune manière sur le temps de recherche. D'une manière générale, de 1970 à 1973, près de 60 % des jeunes titulaires d'un BEP ont trouvé leur premier emploi après moins d'un mois de recherche et 7 % ont mis plus de six mois (2).

Des disparités existent cependant, si l'on considère la spécialité de formation (les agents administratifs éprouvent le plus de difficultés de recherche), ou la population — diplômée ou non.

4. Les procédures d'accès au premier emploi — qu'il s'agisse des modes de recherche d'emploi ou des modes de recrutement par les entreprises ne sont pas spécifiques de la formation BEP ni de la possession d'un diplôme : lorsqu'un jeune trouve un emploi, il

---

(1) Voir Note d'information du CEREQ n° 32, *L'observatoire national des entrées dans la vie active*, mars 1976.

(2) Observatoire EVA, résultats CAP-BEP : en 1975-1976, 45 % des jeunes ont mis moins d'un mois pour trouver un emploi et 12 % plus de six mois. Tableaux de l'Observatoire EVA, volume n° 2, *Accès à l'emploi, formations techniques courtes secondaires CAP-BEP*, en vente à la Documentation française.

s'agit le plus généralement du résultat de démarches individuelles (lecture de la presse, interventions auprès du cercle familial ou d'amis). Sur la période 1970/73, le nombre de placements pour le premier emploi effectués par l'ANPE a été marginal (5 %), ce qui semble une constante (3).

Les critères d'embauche des entreprises, à ce niveau de formation tout au moins, infirment l'hypothèse d'une méconnaissance du BEP par les employeurs puisque la possession du BEP est aussi souvent invoquée que la possession du CAP comme critère de sélection à l'embauche mais elle intervient finalement pour une part négligeable, l'entretien avec le patron (32 %), l'embauche à l'essai (30 %), l'examen ou le test (20 %) étant d'un usage plus fréquent.

En résumé, sur la période de 1970/73 la majorité des jeunes titulaires d'un diplôme de niveau V ont accédé à un emploi avant septembre 1970 et après un temps de recherche inférieur à un mois. Des disparités existent selon la formation et bien que les employeurs semblent n'accorder qu'une importance relative à l'obtention du diplôme comme critère discriminant à l'embauche ; les jeunes diplômés de niveau V quelle que soit leur spécialité de formation, ont leur chance d'accéder plus rapidement à un emploi que les non diplômés.

L'insertion professionnelle mettant en jeu des mécanismes complexes, il est nécessaire de spécifier les différents niveaux de l'analyse. Les dimensions nationales et régionales du phénomène bien qu'elles soient étroitement imbriquées dans la pratique, demandent à être distinguées aussi bien dans un souci de clarté d'exposition que de respect de la hiérarchisation des variables influençant le processus d'insertion professionnelle. De ce point de vue, il est logique de considérer le niveau global, représenté ici par le regroupement des régions de formation (sous-ensemble de la France entière), comme le premier, sinon le principal dans l'ordre de la hiérarchisation pour déterminer le passage de l'école au monde du travail.

D'un côté, les jeunes quittent l'appareil scolaire en possession d'une formation dont la sanction (examen) et les modes d'acquisition sont fixés au niveau national. Pour autant, la formation BEP ne constitue pas un ensemble strictement homogène : la spécialité de formation, la réussite à l'examen, le sexe dans les spécialités tertiaires sont des éléments de différenciation qui doivent être pris en compte dans l'analyse.

D'autre part, les jeunes sont mis en présence d'un marché du travail dont les règles de fonctionnement et de répartition des individus dans les emplois sont sous le contrôle direct de l'offre d'emploi des entreprises. Cette offre étant d'abord déterminée localement, il s'ensuit que la région structure à des degrés divers l'ensemble des itinéraires individuels. Cependant, par delà ces déterminations spécifiques, un certain nombre de contraintes et de mécanismes généraux s'imposent aux jeunes en raison du caractère particulier de la formation reçue et de l'offre d'emploi qui lui correspond dans les entreprises, ceci indépendamment de la localisation des unités de production ou de services.

Les tendances moyennes observées dans l'ensemble constitué par le regroupement des régions de formation sont représentatives de tendances globales ayant trait à la nature des emplois considérés : les emplois industriels ou de service qualifiés. Dès lors, les disparités régionales d'insertion doivent être considérées comme des écarts aux moyennes, susceptibles d'être expliqués par les variations de la conjoncture régionale de l'emploi et de la formation.

---

(3) Tableaux de l'Observatoire EVA, volume 2, cité supra.

On a donc procédé à une analyse de l'insertion professionnelle en trois temps :

— *Dans un premier temps* : mise en évidence des tendances globales de l'insertion en tant que représentatives de comportements et de mécanismes généraux. Cette partie comprendra l'étude de l'influence de la spécialité de formation, du diplôme et du sexe sur la différenciation des situations professionnelles au premier emploi.

— *Dans un deuxième temps* : disparités régionales d'insertion professionnelle en tant que résultats de comportements et de mécanismes spécifiques et localisés. L'analyse portera prioritairement sur la population diplômée répartie selon la spécialité et le sexe et ensuite sur la population non diplômée, compte tenu du petit nombre de jeunes concernés dans chaque région.

— *Dans un troisième temps* : bilan du passage de la formation à l'emploi tel qu'il ressort de la synthèse des informations précédentes (globales et régionales) et des premières manifestations de la mobilité professionnelle sur la période de 1970-1973.

## LES ENTREPRISES D'EMBAUCHE

En toute logique, les entreprises d'embauche devraient recouvrir une grande variété d'activités économiques et de formes d'organisation du travail eu égard au caractère novateur et polyvalent de la formation BEP. Pour tester cette hypothèse, il est nécessaire de caractériser les débouchés des études de BEP dans les entreprises à partir de l'examen des éléments concourant à la détermination de l'environnement socio-technique du travail ouvrier ou tertiaire : le secteur d'activité économique, le statut juridique des employeurs ainsi que le nombre de salariés qu'ils emploient (tableaux 2 et 3 page 62 à 65).

Les jeunes concernés par l'enquête sont arrivés sur le marché du travail entre 1970 et 1973. Cette période est marquée par une expansion économique rapide au cours de laquelle la production industrielle croît à un taux annuel de 7 %. Conformément aux priorités accordées au développement des secteurs industriels, le VI<sup>e</sup> Plan avait retenu une croissance annuelle moyenne de l'emploi industriel de 1 % sur la période de 1970-1975 alors que celle-ci n'avait été que de 0,6 % entre 1965 et 1970. Le bilan de créations nettes d'emploi entre 1970 et 1973 montre que les taux de croissance observés sur cette période ont été supérieurs à ceux initialement prévus dans l'industrie (+ 1,3 % au lieu de 1 %), dans l'ensemble « Transports, Services, Commerces » (2,6 % au lieu de 2,4 %) et dans le tertiaire regroupé sous la dénomination de « Hors secteur de la comptabilité nationale » (2,6 % au lieu de 2,2 %).

La commission Emploi — Travail du VII<sup>e</sup> Plan conclut : « Entre le 1<sup>er</sup> janvier 1971 et le 1<sup>er</sup> janvier 1974, l'essentiel de la croissance des effectifs a été le fait des industries d'équipement (+ 168 000 emplois), les industries intermédiaires ayant crû nettement moins vite (+ 27 000) et les industries de consommation étant restées quasiment stables (+ 3 000). La croissance prévue pour le secteur Transports - Services - Commerces et pour le « Hors secteur » a été dépassée par les réalisations ». A l'inverse de la période débutant en 1974, cette situation n'a pas manqué d'avoir une incidence positive sur le recrutement des jeunes sortant des classes de BEP.

La formation BEP étant moins spécialisée et entrant en concurrence avec les anciennes formations de CAP et/ou l'expérience professionnelle, il faut également examiner si les répartitions de jeunes entre les principaux secteurs d'activité économique et classes de taille d'entreprise sont ou non différentes de celles des travailleurs occupant les catégories d'emplois qualifiés ayant le plus de rapport avec les spécialités de formation considérées. L'enquête « Structure des emplois » réalisée par l'INSEE et le ministère du Travail auprès des établissements de plus de dix salariés fournit sur ce sujet une base de comparaison intéressante. Cette source d'information comporte cependant des limites dans la mesure où elle ne concerne que les établissements, et non les entreprises, de plus de dix salariés et exclut de son champ la grande majorité des administrations publiques : elle procède par interrogation directe des employeurs et non pas des salariés qui

sont fréquemment dans l'incapacité de fournir une estimation précise de la dimension des entreprises qui les emploient (limite intrinsèque à l'enquête BEP).

L'approche sectorielle et dimensionnelle des entreprises d'embauche sera complétée par un examen de leurs statuts juridiques. Ceux-ci influent sur les procédures d'accès à l'emploi et constituent souvent un élément de différenciation du comportement des employeurs à l'égard des BEP, principalement dans les spécialités tertiaires et la fonction publique où les recrutements se font par référence à des niveaux de diplôme et à la nature de la formation initiale.

## **I. LES ENTREPRISES D'EMBAUCHE DES JEUNES DES SECTIONS INDUSTRIELLES**

### **1. Les tendances au niveau global**

La prise en compte des axes d'analyse tracés par le cursus scolaire et l'agrégation des spécialités industrielles montre que les jeunes sont embauchés par des entreprises dont le profil est facilement identifiable. La tendance générale est à un recrutement des jeunes des sections industrielles, plus prononcé chez les diplômés que chez les non-diplômés, par des entreprises de grande, ou à défaut de taille moyenne, de statut privé et relevant prioritairement des industries de biens d'équipement. Les indicateurs convergent pour mettre en valeur le rôle de ces industries dans l'emploi des jeunes titulaires du BEP (voir tableaux 2 et 3 pages 62 et 64). Tandis que près de 80 % des embauches ont lieu dans ces entreprises privées à caractère industriel et qu'un jeune sur trois travaille chez un employeur occupant plus de 1 000 salariés, on observe que 57 % des diplômés et 50 % des non-diplômés sont employés par le secteur regroupant la construction de machines, la mécanique générale, la construction électrique, la construction aéronautique ainsi que l'industrie automobile. Les autres secteurs d'emploi viennent loin derrière avec 15 % pour les industries intermédiaires, 6 à 8 % pour les industries de consommation et agro-alimentaires, 10 % pour le bâtiment et les travaux publics et 11 % pour le tertiaire (18 % de non-diplômés). Cette faible diffusion sectorielle des débouchés conduit à examiner les rapports existant entre les caractéristiques de la formation initiale et celles des entreprises des industries de biens d'équipement.

### **2. La situation dans les différentes spécialités de formation**

La question se pose de savoir si, par delà la forte croissance des industries d'équipement entre 1970 et 1973, les formations de BEP ne présentent pas un profil de qualification particulièrement adapté aux entreprises de ces secteurs. A un effet d'expansion lié à l'offre d'emploi globale viendrait donc se surajouter un effet de structure favorable à l'emploi des jeunes dans les entreprises fortes consommatrices de technologies nouvelles dans la mécanique, l'électricité et l'électronique.

Si l'on considère que la formation de mécanicien-monteur doit logiquement déboucher sur des entreprises employant des ouvriers qualifiés de la mécanique générale (ajusteurs, monteurs...) ou en deuxième lieu des ouvriers qualifiés sur machines-outils (tourneurs, fraiseurs...), on note une nette sur-représentation de BEP dans les industries mécaniques (construction de machines plus mécanique générale) qui concentrent, selon l'enquête « Structure des emplois » en 1971, respectivement 17 et 40 % de l'effectif de ces caté-

gories d'emploi au niveau de la France entière. 47 % des diplômés et 31 % des non-diplômés travaillent lors du premier emploi dans une entreprise du secteur des industries mécaniques.

L'influence du diplôme sur la répartition sectorielle montre que le recrutement massif dans ce secteur n'est pas seulement une conséquence des créations d'emplois qui y ont été effectuées mais est directement lié aux caractéristiques de formation des mécaniciens-monteurs. Ayant la possibilité de choisir les personnes qu'elles devraient embaucher, les entreprises, en premier lieu celles de la mécanique générale (35 % au lieu de 23 %) ont préféré recruter les titulaires d'un diplôme de niveau V technique. Il en résulte pour les non-diplômés une moindre concentration dans les industries de biens d'équipement (49 % au lieu de 65 %), et une participation accrue au secteur tertiaire (16 % au lieu de 10 %) ainsi qu'à l'activité des entreprises artisanales semble-t-il : 16 % des employeurs des non-diplômés occupent moins de 10 salariés (9 % sont artisans).

La différenciation des débouchés sectoriels en fonction du cursus scolaire est moins marquée chez les électrotechniciens et les électroniciens. Pour ces derniers, il apparaît même que les non-diplômés sont plus fréquemment embauchés dans la construction électrique que les diplômés, ce qui s'explique par le fait que le poids de la Région parisienne, où les perspectives d'emploi dans ce secteur sont supérieures à ce qu'elles sont en province (voir la troisième partie de ce dossier), est plus important chez les non-diplômés (69 %) que chez les diplômés de niveau V technique (34 %). La construction électrique occupe un plus grand nombre d'électrotechniciens et d'électroniciens que ne le laissent prévoir les coefficients d'occupation des ouvriers qualifiés de ces spécialités dans ce secteur : alors que 26 % des ouvriers qualifiés de l'électromécanique (13 % des monteurs électriciens) et 52 % des ouvriers qualifiés de l'électronique travaillent selon l'enquête « Structure des emplois » dans la construction électrique ou électronique, on observe que les pourcentages correspondants sont de 57 % chez les électroniciens diplômés.

Corrélativement, les entreprises de grande dimension ont tendance à occuper une position dominante dans l'emploi des jeunes BEP, en proportion de ce que l'on observe au niveau de la France entière : 34 % des électrotechniciens et 38 % des électroniciens diplômés sont salariés d'entreprises occupant plus de 1 000 salariés (écarts non significatifs avec l'enquête « Structure des emplois »). Le pourcentage élevé d'électrotechniciens travaillant dans des entreprises de moins de cinquante salariés (30 %) doit être rapproché de leur présence dans le secteur bâtiment - travaux publics (17 % des diplômés).

Dans toutes les formations industrielles, on constate donc que l'accès à l'emploi se traduit par une concentration accrue dans le secteur d'activité économique dont la production nécessite la mobilisation des catégories d'emplois qualifiés constituant les débouchés des études de BEP. De ce point de vue, il semble bien que la sur-représentation des jeunes titulaires du BEP dans les industries de biens d'équipement puisse être mise au compte d'éléments de la formation particulièrement bien adaptés aux besoins des entreprises de ce secteur. Cette adaptation paraît maximale dans le cas des électroniciens et moins significative dans le cas des mécaniciens-monteurs non-diplômés.



## II. LES ENTREPRISES D'EMBAUCHE DES JEUNES DES SECTIONS TERTIAIRES

### 1. Les tendances au niveau global

Pour les formations tertiaires, le sexe est un facteur supplémentaire de discrimination dans l'accès à l'emploi et aux différents secteurs d'activité économique. Ce résultat n'étant pas acquis à l'avance, il importe donc de hiérarchiser l'action des variables d'influence, tout en gardant à l'esprit que le diplôme et le sexe peuvent avoir un effet conjugué sur le mécanisme de l'insertion professionnelle et qu'en conséquence il n'est pas facile d'isoler leur action proprement spécifique. La répartition des individus entre les types d'entreprise fait ressortir trois grands phénomènes :

- *Le secteur tertiaire est le principal débouché des études.* Qu'il soit appréhendé à partir des secteurs d'activité économique ou du statut juridique de l'employeur, le secteur tertiaire occupe les deux tiers des jeunes issus des sections tertiaires. A ce niveau, on observe que les garçons sont plus fréquemment embauchés que les filles par une entreprise tertiaire (73 % au lieu de 66 %) et que le diplôme n'a aucune influence sur la division initiale entre secteur industriel et secteur tertiaire. Les entreprises d'embauche sont de taille diverse, avec cependant une prédominance des entreprises de petite dimension en particulier chez les filles, 55 % des diplômées (58 % des non-diplômées) travaillent chez un employeur occupant moins de 100 salariés. Il peut s'agir ici de petites entreprises commerciales ou de services de professions libérales, voire d'établissements décentralisés de grands services publics ou nationalisés comme les banques et les assurances. La concentration des diplômés est légèrement plus forte dans les grandes entreprises et en premier lieu chez les garçons.

- *Les disparités selon le sexe et le diplôme sont importantes,* comme le révèlent les détails des répartitions sectorielles et statutaires. Les similitudes entre ces deux répartitions sont telles qu'il est possible de caractériser les discriminations structurelles observées au moment de la première embauche. Les garçons sont proportionnellement plus nombreux que les filles à travailler dans un établissement public ou nationalisé : ils sont par contre, de même que les diplômés sans distinction de sexe, sous-représentés dans le secteur public des administrations. Cette situation est expliquée par le poids du secteur nationalisé des banques et des assurances, et dans une moindre mesure pour les non-diplômés par le poids du secteur transport et télécommunications (rôle des PTT), sur l'emploi tertiaire masculin.

La concentration sectorielle des débouchés est par conséquent plus forte chez les garçons que chez les filles, chez les diplômés que chez les non-diplômés et, si l'on tient compte des effets croisés du diplôme et du sexe, plus sensible chez les garçons non-diplômés que chez les filles diplômées. De ce point de vue, les disparités selon le sexe l'emportent sur les disparités selon le diplôme. On en voit un exemple dans le fait que 22 % des garçons non-diplômés travaillent dans les banques et assurances contre seulement 17 % des filles diplômées alors que ces dernières sont a priori placées dans une position plus favorable par rapport à ce type d'employeur.

- *La population des non-diplômés ne forme pas un ensemble strictement homogène.* De nombreux jeunes, 65 % des garçons et 78 % des filles, sont titulaires du BEPC bien qu'ayant échoué à leur examen de formation professionnelle. Si l'on isole cette sous-population et qu'on la compare à celle des non-diplômés du premier cycle de l'enseignement général, on s'aperçoit alors que le BEPC peut constituer un filtre pour l'accès à certains secteurs d'activité économique. La possession du BEPC accroît les chances



d'accès au secteur public, parapublic et nationalisé : c'est particulièrement le cas des filles qui voient leur représentation dans ces secteurs augmenter sensiblement relativement à celle de leurs camarades non-diplômées. Les non-titulaires du BEPC sont à l'inverse plus nombreux à travailler dans les entreprises privées à caractère industriel et commercial.

Le BEPC est donc amené à jouer le rôle d'un diplôme de substitut, facilitant l'accès aux emplois de la fonction publique ou assimilés mais ne pouvant empêcher que les seuls titulaires de ce diplôme restent pénalisés sur le plan de l'accès aux secteurs les plus valorisés de l'emploi tertiaire, représentés ici par les secteurs des banques et des assurances. Dans un tel contexte, les discriminations selon le sexe demeurent importantes puisque 12 % seulement des filles titulaires du BEPC travaillent dans ces deux secteurs contre 22 % des garçons, qu'ils soient ou non titulaires du BEPC.

Ces observations valent pour le niveau global, c'est-à-dire après regroupement des diverses spécialités de formation. Elles demandent à être vérifiées dans chaque spécialité et tout spécialement dans les spécialités à recrutement mixte où se trouve directement posé le problème de la politique de recrutement des employeurs en direction d'élèves présentant les mêmes caractéristiques en formation initiale.

## **2. La situation dans les spécialités tertiaires mixtes**

La formation d'agent administratif prépare aux divers emplois de l'administration générale. Elle a donc la particularité de ne pas être très spécialisée par rapport à la formation de comptable qui débouche théoriquement sur des emplois spécifiques, situés principalement dans les secteurs d'activité tertiaire et secondairement dans les services administratifs et financiers des entreprises industrielles. Les répartitions des secteurs d'embauche devraient donc logiquement intégrer le jeu de cette spécificité.

Les indicateurs liés aux entreprises montrent qu'il n'en est rien et que le contenu de la formation initiale détermine moins le profil de l'employeur que le sexe et, à un moindre niveau, le diplôme. Les écarts dans les distributions sont souvent moins importants entre garçons agents administratifs et comptables, y compris chez les non-diplômés, qu'ils ne le sont entre garçons et filles de même spécialité.

Le sexe a une influence déterminante sur l'accès à certains secteurs d'activité et à certains types d'entreprise.

Les garçons accèdent plus facilement que les filles au secteur tertiaire et aux entreprises de grande dimension, du fait de leur présence massive dans les banques et les assurances (un diplômé sur trois) et dans les établissements publics ou nationalisés. A l'inverse les filles, non représentées dans le secteur public non directement contrôlé par l'Administration, débouchent en plus grand nombre sur le secteur industriel et sur les entreprises privées à caractère commercial, ce qui a pour effet d'accroître leur participation aux entreprises de petite ou moyenne dimension.

La prise en considération du diplôme ne modifie pas sensiblement ce schéma explicatif. Il s'opère toutefois une certaine redistribution à l'intérieur des secteurs tertiaires aboutissant à accroître la participation des non-diplômés à l'activité des transports - télécommunications (rôle du BEPC dans l'accès aux emplois des PTT) et de l'Administration au détriment de leur participation à l'activité des banques et des assurances. Le recrutement par ces deux derniers secteurs des garçons non-diplômés demeure non négligeable puisque 25 % des comptables et 16 % des agents administratifs y travaillent contre respectivement 7 et 8 % des filles des mêmes spécialités.

Cette forte discrimination des embauches en fonction du sexe reste inexpliquée si l'on ne fait pas intervenir les politiques d'emploi des entreprises. Or, apparemment celles-ci ont changé et en particulier celles concernant les procédures de recrutement du personnel des banques et des assurances. L'enquête Structure des emplois de 1971, qui certes sous-évalue la proportion d'emplois dans les secteurs tertiaires et les administrations publiques, montre en effet qu'au niveau de la France entière les « caissiers-comptables » travaillent dans la proportion de 49 % chez les hommes et de 55 % chez les femmes dans un secteur tertiaire et que, pour ce qui les concerne, les banques et les assurances occupent 10,5 % des hommes et 6,1 % des femmes de cette catégorie d'emploi. Il y a donc une plus grande tertiarisation et une plus grande masculinisation dans les banques et les assurances, des débouchés sectoriels des emplois de comptables que celles initialement prévues. Cette remarque vaut également pour la formation d'agent administratif. Pour les banques et les assurances, les changements dans les pratiques de recrutement sont vraisemblablement liés à la très forte croissance de l'emploi dans ces secteurs, en particulier dans le secteur bancaire, intervenue à partir de 1967. On peut faire l'hypothèse que les nouvelles formations de comptable et d'agent administratif, parce qu'elles correspondaient aux nouveaux besoins de ces secteurs, ont été favorisées sur le plan de l'embauche. L'analyse montre que l'expansion du secteur bancaire a surtout profité aux garçons comptables et agents administratifs.

### **3. La situation dans les spécialités tertiaires féminisées**

Les sténodactylographes correspondancières et les employées des services commerciaux sont situées de façon différente par rapport à leurs débouchés sectoriels potentiels respectifs.

Les premières possèdent une formation préparant à des emplois très largement répandus dans l'ensemble des secteurs d'activité économique alors que les deuxièmes ont une formation spécialisée dont les débouchés dépendent strictement de la situation de l'emploi dans le secteur du commerce. Pour la France entière, 86 % des employées qualifiées du commerce travaillant dans un établissement de plus de dix salariés, sont employées dans ce secteur.

Les répartitions sectorielles et statutaires indiquent que les débouchés sectoriels des études de secrétariat sont en conformité avec ce qu'ils sont au niveau général pour cette catégorie d'emploi. Aucun secteur ou type d'entreprise ne joue un rôle dominant dans le recrutement des diplômées ou des non-diplômées. La légère tertiarisation des débouchés de cette spécialité — 66 % des filles travaillent dans le secteur tertiaire contre 52 % des secrétaires-sténodactylos au niveau de la France entière — est vraisemblablement expliquée par la mauvaise couverture des administrations de l'Etat et des collectivités locales par l'enquête Structure des emplois. Les écarts de distribution entre diplômées et non-diplômées sont faibles. Ils se traduisent par un recrutement plus fréquent des non-diplômées dans les entreprises privées à caractère commercial ou industriel (au détriment des établissements publics ou nationalisés) ainsi que dans les entreprises de petite dimension. La formation de sténodactylographe correspondancière ne débouche donc pas sur un type particulier d'entreprise, ce qui peut être considéré comme un indicateur de bonne insertion professionnelle.

L'absence de concentration sectorielle révèle au contraire l'existence de difficultés d'insertion professionnelle dans le cas des employées des services commerciaux. L'accès au secteur commerces n'est le fait que de 42 % de diplômées et seulement 24 % des non-diplômées. Du point de vue du statut juridique de l'employeur, on observe que 45 % des diplômées (17 % des non-diplômées) travaillent dans une entreprise privée à

caractère commercial et qu'à l'inverse 40 % des non-diplômées (23 % des diplômées) accèdent à des entreprises industrielles privées. Il y a donc une forte inadéquation entre les débouchés sectoriels prévus et la situation au premier emploi. La dispersion des employées de commerce, particulièrement marquée chez les non-diplômées, dans des entreprises de statuts très différents ne constitue pas a priori un élément favorable à une bonne insertion professionnelle. On peut faire l'hypothèse, avant même d'aborder l'étude des emplois et des tâches effectuées, que les contenus des emplois occupés par les filles de cette spécialité dans les secteurs non commerciaux n'ont que peu de rapport avec la formation reçue. Ce phénomène est difficilement explicable surtout si l'on tient compte du fait que l'emploi dans les commerces a crû à un taux annuel moyen de 2,6 % entre 1970 et 1973 et que d'autre part l'effectif formé en classe de BEP dans cette spécialité était de très loin inférieur à celui des autres formations tertiaires (614 sur un total de 18 230 élèves).

Ainsi de toutes les formations étudiées, la formation employée des services commerciaux est la seule avec celle de sténodactylo-correspondancière à ne pas connaître une forte concentration sectorielle des débouchés.

Ce phénomène est donc plus marqué dans les spécialités industrielles que dans les spécialités tertiaires :

— dans les premières, le recrutement dans les industries de biens d'équipement prédomine. Il s'agit de la grande industrie privée. Au sein des secteurs des biens d'équipement, les jeunes se concentrent très fortement dans les industries dont l'activité de production a un rapport direct avec la formation reçue. Cette concentration est plus forte que celle des ouvriers qualifiés des spécialités correspondantes telle qu'elle apparaît dans l'enquête Structure des emplois. On peut supposer que cette concentration répond à des besoins nouveaux de ces entreprises qui les amènent à considérer plus favorablement que d'autres les BEP ;

— dans les spécialités tertiaires, la situation est différente selon qu'il s'agit de formations mixtes ou de formations féminisées. Dans les premières, bien qu'elles préparent à des catégories d'emplois existant dans les divers secteurs et dont l'accès met en concurrence plusieurs formations, on observe une sur-représentation des garçons particulièrement nette dans le secteur des banques et des assurances. A l'inverse, la plus grande variété des secteurs d'embauche à la sortie des formations féminisées traduit chez les sténodactylos-correspondancières une relative facilité d'insertion professionnelle et de réels désajustements entre la formation et les débouchés chez les employées des commerces.

La possession d'un diplôme technique de niveau V, et plus encore le sexe dans les spécialités tertiaires, ont une influence sur la répartition des emplois entre les secteurs d'activité économique et les types d'entreprise. Pris en compte par les politiques de recrutement des entreprises, le diplôme et le sexe jouent un rôle de filtre pour accéder aux secteurs dont l'activité principale a un rapport direct avec la formation reçue dans les spécialités industrielles et pour accéder aux secteurs des banques et des assurances dans les spécialités tertiaires.

Ces observations convergentes semblent indiquer que l'insertion sectorielle des BEP est moins la conséquence d'une conjoncture favorable au recrutement d'ouvriers et d'employés qualifiés que la traduction de besoins d'emplois d'un type nouveau dans certaines entreprises de production ou de services.

**TABLEAUX ET GRAPHIQUES**  
**ANNEXÉS AU CHAPITRE**

---

Tableau 2

Répartition des employeurs par secteur d'activité économique selon les spécialités de formation

A – Sections secondaires

En pourcentage

Activité économique Spécialités		Energie, mines	Sidérurgie, métallurgie	Construction de machines	Mécanique générale	Industrie automobile Construction aéro- nautique	Construction électrique	Verre, chimie	Industries agricoles et alimentaires	Textiles	Autres industries	Bâtiment Travaux publics	Transports, télécommunications	Commerces	Banques et Assurances	Conseillers com- merciaux et industriels	Administration, armée, enseignement	Justice, santé, autres services	Total
		Mécanicien-Monteur	Diplômés	1	11	12	35	13	5	3	2	1	2	5	2	3	1	-	3
	Non-diplômés	3	10	8	23	14	4	7	5	1	4	5	6	8	-	-	1	1	100
Electrotechnicien	Diplômés	3	10	3	4	7	37	4	3	1	2	17	5	3	£	-	1	£	100
	Non-diplômés	1	9	2	7	3	31	3	5	1	2	15	9	8	1	-	2	1	100
Electronicien	Diplômés	2	7	-	3	3	57	3	3	1	2	4	1	8	1	1	3	1	100
	Non-diplômés	3	4	-	-	4	63	-	1	-	1	6	3	3	2	1	6	3	100
Total secondaire garçons	Diplômés	2	10	6	17	9	25	3	3	1	2	10	3	4	1	-	2	2	100
	Non-diplômés	2	9	4	13	8	25	4	5	-	3	9	7	7	1	-	2	1	100

B – Sections tertiaires

Activité économique Spécialités		Energie, mines	Siderurgie, métallurgie	Construction de machines	Mécanique générale	Industrie automobile Construction aéro- nautique	Construction électrique	Verre, chimie	Industries agricoles et alimentaires	Textiles	Autres industries	Bâtiment Travaux publics	Transports, télécommunications	Commerces	Banques et Assurances	Conseillers com- merciaux et industriels	Administration, armée, enseignement	Justice, santé, autres services	Total
		<b>Garçons</b>																	
Agent administratif	Diplômés	2	3	1	1	2	ε	ε	5	1	3	5	7	8	30	1	25	6	100
	Non-diplômés	ε	3	–	3	3	3	2	4	2	2	4	17	15	16	–	25	1	100
Comptable	Diplômés	1	5	1	1	3	1	2	3	3	3	5	5	14	31	6	11	5	100
	Non-diplômés	1	6	1	1	2	1	2	4	1	ε	8	6	14	25	2	18	8	100
Total tertiaire	Diplômés	1	5	1	1	2	1	1	3	3	3	5	6	13	31	5	14	5	100
	Non-diplômés	1	5	1	2	2	2	2	4	1	1	6	10	14	22	1	20	6	100
<b>Filles</b>																			
Agent administratif	Diplômées	1	5	ε	2	ε	1	3	8	6	3	4	5	17	10	4	26	5	100
	Non-diplômées	4	4	1	2	ε	1	2	5	3	5	4	12	12	8	2	27	8	100
Sténodactylo	Diplômées	3	6	ε	1	2	4	3	3	4	3	5	3	12	17	3	18	13	100
	Non-diplômées	1	4	ε	ε	1	4	5	4	3	6	7	4	19	13	5	15	9	100
Comptable	Diplômées	1	5	1	4	1	3	4	3	2	5	6	4	18	20	8	11	4	100
	Non-diplômées	1	10	–	3	2	1	4	6	1	3	5	8	21	7	4	21	3	100
Employée de commerce	Diplômées	1	7	–	–	ε	3	2	4	2	1	4	3	42	15	2	8	6	100
	Non-diplômées	–	8	4	–	–	–	1	2	6	4	7	1	24	15	3	14	11	100
Total tertiaire	Diplômées	2	5	1	2	2	3	3	4	4	3	5	4	15	17	5	17	9	100
	Non-diplômées	1	6	1	1	1	3	4	4	3	5	5	6	18	11	4	19	8	100
<b>Garçons + Filles</b>																			
Total tertiaire	Diplômés	2	5	1	2	2	3	3	4	3	3	5	4	15	19	5	16	8	100
	Non-diplômés	1	6	1	2	1	2	3	4	3	4	6	7	17	14	3	19	7	100

Tableau 3

Répartition des employeurs par classe de taille

A – Spécialités secondaires

(en pourcentage)

Spécialité		Classes de taille						Total
		Moins de 10 salariés	10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 499 salariés	500 à 1 000 salariés	Plus de 1 000 salariés	
Mécanicien-Monteur	Diplômés	11	18	10	23	11	27	100
	Non-diplômés	16	14	9	22	10	29	100
Electrotechnicien	Diplômés	11	18	9	16	12	34	100
	Non-diplômés	14	15	10	18	8	35	100
Electronicien	Diplômés	15	12	8	16	11	38	100
	Non-diplômés	11	12	14	24	5	34	100
Ensemble	Diplômés	12	17	9	19	12	31	100
	Non-diplômés	14	14	10	21	8	33	100

B – Spécialités tertiaires

(en pourcentage)

Spécialité		Classes de taille						Total
		Moins de 10 salariés	10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 499 salariés	500 à 1 000 salariés	Plus de 1 000 salariés	
Garçons Agent administratif	Diplômés	15	19	10	22	6	28	100
	Non-diplômés	10	24	10	26	6	24	100
Comptable	Diplômés	17	19	9	20	7	28	100
	Non-diplômés	17	24	9	22	9	21	100
Ensemble	Diplômés	17	19	9	20	7	28	100
	Non-diplômés	14	24	9	23	8	22	100
Filles Agent administratif	Diplômées	24	26	11	18	9	12	100
	Non-diplômées	22	21	13	18	12	14	100
Sténodactylo correspondancière	Diplômées	23	20	11	16	9	21	100
	Non-diplômées	27	24	7	17	8	17	100
Comptable	Diplômées	17	23	11	21	7	21	100
	Non-diplômées	22	18	19	19	7	15	100
Employée de commerce	Diplômées	24	20	10	16	6	24	100
	Non-diplômées	10	25	19	24	8	14	100
Ensemble	Diplômées	22	22	11	17	8	20	100
	Non-diplômées	24	22	12	18	9	15	100
Garçons + Filles Ensemble	Diplômés	21	21	11	18	8	21	100
	Non-diplômés	21	22	11	19	9	18	100



## L'EMPLOI ET LA QUALIFICATION

La fiabilité des réponses aux questions sur l'emploi, si elle est déterminée en partie par le mode de collecte de l'information, l'est également par les critères utilisés, qu'il s'agisse des nomenclatures employées ou plus simplement du degré de précision recherché (1). Ainsi, l'enquête BEP, effectuée par voie postale utilise-t-elle toute une série de questions pour définir l'emploi : questions ouvertes, codes de classification, grilles de tâches et de salaires. Dans les limites imposées par sa forme (postale), cette enquête apporte donc le maximum de précisions. La codification des dénominations d'emploi a été effectuée à partir de la nomenclature des emplois (INSEE, Affaires Sociales, 1970) en 294 postes. Bien que les regroupements opérés sur les emplois d'ouvriers (électricité et électronique, par exemple) limitent considérablement son efficacité, elle n'en demeure pas moins une référence normative très utile pour l'étude du passage de la formation à l'emploi. L'étude des emplois des jeunes titulaires du BEP s'effectuera donc en associant aux dénominations d'emploi des indications sur la classification déclarée et les tâches effectuées le plus fréquemment. Bien que cela puisse sembler alourdir le texte, il n'a pas été possible d'éviter une présentation des résultats par spécialité de formation.

---

(1) Ainsi, quelles que soient les précautions prises dans cette enquête postale, les définitions d'emploi n'en restent pas moins relativement sommaires : les interviews, menées dans le cadre de l'enquête CAP-AFPA, qui utilisaient un guide d'entretien très complet (voire complexe) : fiches techniques sur les processus d'usinage, le type des machines... permettent une approche toute différente des définitions d'emploi : **Comparaison du devenir professionnel des titulaires du CAP et du CFP**, Document CEREP, novembre 1976, P. GRAPIN, J. LAMOURE.

# I. L'EMPLOI ET LA QUALIFICATION DES JEUNES DES SECTIONS INDUSTRIELLES DE BEP (voir tableaux 4 et 5 pages 80 et 81)

## 1. Les mécaniciens-monteurs

Ils occupent en majorité, des emplois qualifiés de la mécanique. Ce résultat global doit être nuancé, en particulier pour chacune des deux populations — diplômés (de niveau V) et non-diplômés — que ce soit pour la définition de leur emploi, les qualifications qui leur sont accordées ou les tâches effectuées.

### 1.1. Les emplois occupés

73 % des diplômés ont des emplois d'ouvriers qualifiés de la mécanique (56 % des non-diplômés). L'obtention du diplôme semble favoriser l'accès à l'emploi de dessinateur, les emplois de non-diplômés semblant moins spécifiques de la formation apprise (22 % des non-diplômés ont des emplois hors production ; 7 % des diplômés) ainsi que de secteurs d'embauche privilégiés (cf. supra : les entreprises d'embauche).

### 1.2. Les classifications déclarées

Si, seuls les emplois industriels sont pris en compte, la différenciation entre diplômés et non-diplômés est plus évidente encore. Près d'un mécanicien-monteur non-diplômé sur deux occupe un emploi classé OS ou manœuvre. L'obtention du diplôme n'est cependant pas une garantie de reconnaissance d'une qualification de niveau V, puisque près d'un étudiant diplômé sur cinq occupe également un emploi classé OS ou manœuvre.

Si cette sous-classification à l'embauche est plus fréquente lorsqu'il ne s'agit pas d'emplois d'OQ de la mécanique, stricto sensu, elle demeure, même dans ce cas :

Proportion d'ouvriers classés OS et manœuvres

Appellations d'emploi	Diplômés	Non-diplômés
OQ de la mécanique.....	8 %	32 %
Ensemble des emplois industriels .....	17 %	48 %

### 1.3. Les tâches principales effectuées.

« Le mécanicien-monteur doit pouvoir, ajuster, retoucher, régler, démonter, assembler par liaisons mécaniques des pièces et organes constituant des mécanismes, tracer les pièces (plates et brutes de fonderie), choisir, préparer, régler ses outils »... (2). L'analyse détaillée des tâches occupées (3) souligne encore le caractère approximatif de la seule dénomination d'emploi, pour rendre compte de la réalité de celui-ci : les mécaniciens-monteurs qui effectuent des tâches de la mécanique sont plus nombreux que ceux déclarant un emploi d'ouvrier de la mécanique.

(2) Monographie ONISEP du BEP mécanicien-monteur.

(3) Les tâches indiquées par les répondants, à partir des listes-types, ont été classées par ordre d'importance décroissante.

Ces tâches correspondent bien à la formation dispensée ; cependant, si l'on peut dire que l'assemblage, tâche dominante, est caractéristique de la formation, les tâches de tournage, fraisage, renvoient aux tâches d'ouvriers sur machine-outil (tour, fraiseuse). L'hypothèse d'une incidence de la double formation (CAP + BEP) sur le contenu des emplois ne peut être retenue : les CAP obtenus par les mécaniciens-monteurs étant presque exclusivement des CAP de mécanique générale et non de tournage ou de fraisage. Il y aurait donc là l'indice d'une certaine polyvalence de la spécialité de formation.

On notera que le profil des tâches des non-diplômés est proche de celui des diplômés, à la seule différence que les tâches de fraisage et de tournage sont plus rares : on peut faire l'hypothèse que la proportion d'OQ sur machine est plus faible chez les non-diplômés que chez les diplômés.

### Tâches de la mécanique \*

Diplômés	① : 79 % dont		② : 81 % dont		③ : 76 % dont	
	assemblage	16 %	assemblage	22 %	assemblage	11 %
	ajustage	15 %	ajustage	18 %	ajustage	15 %
	fraisage	16 %	fraisage	6 %	fraisage	7 %
Non-diplômés	① : 64 % dont		② : 66 % dont		③ : 66 % dont	
	assemblage	21 %	assemblage	22 %	réglage	10 %
	ajustage	14 %	ajustage	12 %	ajustage	9 %
	fraisage	3 %	réglage	8 %	assemblage	8 %

\* Ce tableau se lit de la manière suivante : 79 % des tâches le plus souvent effectuées par les diplômés sont des tâches de la mécanique (rang 1). Par rang décroissant (rangs 2 et 3), les tâches de la mécanique représentent respectivement 81 % et 76 % des réponses.

En résumé, si la majorité des mécaniciens-monteurs accèdent à des emplois qualifiés de la mécanique, la situation diffère sensiblement selon qu'il s'agit de diplômés ou non : alors qu'en 1970, ceux-ci bénéficient encore de conditions d'insertion relativement favorables, un non-diplômé sur cinq occupe un emploi qui n'a que peu ou pas de rapport avec la formation reçue.

## 2. Les électrotechniciens

### 2.1. Les emplois occupés

Les jeunes électrotechniciens ont pour la plupart des emplois d'OQ de l'électricité (86 % des diplômés, 74 % des non-diplômés) et comme pour les mécaniciens-monteurs, la même différenciation selon le diplôme semble s'opérer : les quelques emplois de dessinateur et d'agent technique sont plus fréquemment occupés par les diplômés. La concentration dans les emplois industriels est, globalement, plus grande que pour les mécaniciens-monteurs.

### 2.2 Les classifications déclarées

Une remarque similaire peut être faite pour les classifications déclarées ; le diplôme facilite l'accès à un emploi qualifié, la proportion d'OP (P1, P2, P3) étant cependant plus importante chez les électrotechniciens que chez les mécaniciens-monteurs : l'étude des tâches devrait permettre de dire si ceci correspond à des profils d'emploi homogènes.

### Classification des électrotechniciens

Niveau	Manœuvres + OS	P1	P2	P3	OHQ	A. T.	(Divers)	TOTAL
Diplômés.....	17 %	57 %	19 %	2 %	1 %	2 %	(2 %)	100
Non-diplômés.....	29 %	42 %	18 %	4 %	1 %	5 %	(1 %)	100

### 2.3. Les tâches effectuées

Le BEP d'électrotechnique comprend trois options :

- électricien d'équipement
- électromécanicien
- professionnels en télécommunications et courants faibles.

La faiblesse des effectifs préparant à certaines de ces options a rendu nécessaire une analyse regroupée de l'ensemble des électrotechniciens (voir en annexe page 215). Selon la monographie descriptive publiée lors de la création du BEP, « l'électrotechnicien titulaire d'un BEP doit pouvoir exécuter des travaux d'installation industriels ou domestiques, des montages, réglages d'appareils électriques, assurer des dépannages... » Les travaux d'installation renvoient à la première option, les montages, réglages, dépannages... aux électromécaniciens qui forment la majeure partie des électrotechniciens (80 %).

Les tâches de l'électronique (montage, assemblage, réglage) recensées dans l'enquête, apparemment marginales (environ 5 %), sont le fait des élèves ayant suivi la troisième option.

Comme chez les mécaniciens-monteurs, le diplôme a une influence sur la proportion des tâches principales sans rapport direct avec la formation ; même si les différences n'apparaissent pas au niveau de l'intitulé de l'emploi, les non-diplômés ont tendance à se voir offrir en plus grande proportion des emplois dont le contenu a moins de rapport direct avec la formation reçue (tâches diverses : non-diplômés 32 %, diplômés 13 %). Parmi les tâches en relation avec la formation reçue, ce sont les tâches d'entretien qui sont dominantes, tâches habituellement confiées à des ouvriers professionnels et qui correspondent le plus souvent à des emplois dans les entreprises et les services.

### Tâches de l'électricité

Diplômés	<b>1</b> : 75 %		<b>2</b> : 75 %		<b>3</b> : 77 %	
	entretien	29	branchement	21	entretien	19
	installation	16	entretien	16	branchement	17
	branchement	12	pose d'appareils	12	pose d'appareils	12
Non-diplômés	<b>1</b> : 58 %		<b>2</b> : 62 %		<b>3</b> : 64 %	
	entretien	25	branchement	21	installation	17
	branchement	9	installation	11	pose d'appareils	12
	installation	6	pose d'appareils	7	branchement	10

Installation et branchement sont également des tâches correspondant à la formation reçue, la pose d'appareils est une indication ambiguë et ne permet pas de savoir, à elle seule, si elle représente une tâche qualifiée : associée à l'entretien, elle peut être représentative d'un travail qualifié, puisqu'elle suppose la mise en route, voire le réglage des appareils. Sinon, il peut ne s'agir que d'un simple positionnement qui ne fait pas appel à des connaissances techniques particulières.

Il semble donc que si la majorité des électrotechniciens diplômés accèdent à un emploi d'ouvrier qualifié, la non-obtention du diplôme n'est pas un handicap considérable dans l'accès à un emploi qualifié.

### 3. Les électroniciens

#### 3.1. Les emplois occupés

La formation donnée aux électroniciens se caractérise par l'acquisition de techniques d'un niveau assez élevé permettant de maîtriser un appareillage électrique et électronique relativement complexe. Elle débouche donc en principe sur des emplois relativement spécialisés des industries électriques ou des emplois d'entretien et de réglage d'appareils utilisés dans la production d'autres secteurs d'activité économique. Preuve en est la proportion importante du nombre de jeunes BEP accédant à des emplois d'agent technique d'essais et contrôles et à l'inverse, la faible part d'OS ou de manœuvres.

La proportion d'OQ de l'électricité (4) (54 % des diplômés, 47 % des non-diplômés) ne peut donc être comparée telle quelle avec celle des autres formations ; il faut y ajouter les agents techniques d'essais et contrôles et les techniciens (27 % des diplômés, 32 % des non-diplômés), qui sont des agents techniques ou techniciens de l'électronique, donc occupent bien des emplois correspondant à leur formation.

#### 3.2. Les classifications déclarées

La part d'électroniciens ayant des emplois de manœuvre ou d'OS est la plus faible observée jusqu'ici (diplômés : 16 %, non-diplômés : 17 %). A l'inverse, les électroniciens déclarant avoir une classification égale ou supérieure à OP1 sont les plus nombreux, la non-possession du diplôme n'ayant pas pour corollaire une sous-classification aussi importante que pour les autres spécialités (5). L'importance relative (8 %) de dessinateurs chez les non-diplômés, niveau de classification au moins équivalent à OP1, semble confirmer l'existence d'un marché du travail ouvert, pour cette spécialité, c'est là une confirmation des remarques précédentes concernant les entreprises d'embauche.

#### 3.3. Les tâches effectuées

La formation BEP électronicien prépare à deux types d'intervention :

- « en fabrication, contrôle des composants, du câblage et du montage des matériels, du réglage »...
- « auprès de l'utilisateur, installation et mise en service de matériels électroniques, d'entretien préventif et dépannage... »

---

(4) La nomenclature des emplois amalgame OQ de l'électricité et OQ de l'électronique : l'étude des tâches confirmera qu'il s'agit bien d'emplois de l'électronique.

(5) OP + AT + dessinateurs : Non-diplômés = 83 % ; Diplômés = 84 %.

Sous de mêmes appellations d'emploi, il est possible de discerner, à partir des tâches, deux catégories : les diplômés sont plus fréquemment affectés à des tâches de dépannage et d'entretien, les non-diplômés aux tâches de montage. Recouvrant une observation faite à propos des mécaniciens-monteurs, il semble donc qu'il y ait une tendance générale à accorder prioritairement les emplois pour lesquels il existe des relations avec la clientèle aux diplômés : ce serait là, d'ailleurs, un trait non spécifique de la formation (6).

#### Tâches de l'électronique

Diplômés	<b>1</b> : 56 %	<b>2</b> : 59 %	<b>3</b> : 50 %
	réglage 21 %	dépannage 16 %	installation 11 %
	dépannage 19 %	const. électronique 12 %	dépannage 8 %
	montage 7 %	entretien 10 %	divers électronique 10 %
Non-diplômés	<b>1</b> : 67 %	<b>2</b> : 70 %	<b>3</b> : 57 %
	montage 16 %	réglage 25 %	dépannage 12 %
	réglage 15 %	dépannage 16 %	montage 12 %
	const. électronique 13 %	const. électronique 10 %	réglage 12 %

Ainsi les situations d'emploi semblent plus favorables aux électroniciens qu'aux autres formations secondaires (mécaniciens-monteurs, électrotechniciens) les emplois d'agent technique déclarés ayant un contenu qui ne diffère pas de celui observé par l'intermédiaire d'autres enquêtes (7) : l'existence d'une forte demande pour des emplois correspondant à des besoins nouveaux explique en majeure partie la tendance à reconnaître le niveau technicien à plus du tiers des électroniciens : phénomène quasiment inexistant chez les autres formations industrielles.

L'obtention ou la non-obtention du diplôme, même dans le cas des électroniciens a une incidence tangible sur le niveau de classification accordée : relativement moins nombreux chez les électroniciens, les manœuvres et OS représentent près de la moitié des mécaniciens-monteurs non-diplômés, alors que les tâches effectuées ne sont pas sensiblement dissemblables.

(6) Des remarques similaires ont pu être effectuées pour certains CAP (cf. Enquête CAP-AFPA, déjà citée).

(7) Voir en particulier, Répertoire Français des Emplois, **Les emplois types de l'électricité et de l'électronique**, Cahier n°3, la Documentation française : les fiches correspondant aux agents techniques EL 31 et EL 62.

## II. L'EMPLOI ET LA QUALIFICATION DES JEUNES DES SECTIONS TERTIAIRES DE BEP (tableau 6 page 82)

### 1. Les agents administratifs

La formation d'agent administratif ne comporte pas de spécialisation technique très poussée (8). Elle peut déboucher sur un grand nombre de situations de travail, parmi lesquelles on peut identifier des emplois ayant une certaine spécificité (secrétariat, comptabilité) et des emplois très divers, regroupés sous le vocable général d'emplois de bureau.

Dans les spécialités industrielles, le diplôme est apparu comme un filtre pour l'accès aux emplois de professionnels (P1, P2, P3) ; pour les agents administratifs, le sexe semble jouer un rôle de filtre plus important.

#### 1.1 Les emplois occupés

Le recrutement, à prédominance masculine, des banques et assurances observé lors de l'étude des entreprises d'embauche trouve confirmation au niveau des emplois (13 % des agents administratifs hommes (diplômés), 2 % pour les femmes). C'est une des rares catégories d'emploi pour laquelle l'absence du diplôme présente un handicap dans l'accès à l'emploi (13 % des hommes diplômés, 6 % des non-diplômés).

Les emplois de sténodactylo et de secrétariat, fortement féminisés, sont aussi accessibles aux diplômés qu'aux non-diplômés.

Les emplois de comptable ou d'aide-comptable sont plus fréquemment offerts aux agents administratifs hommes en particulier lorsqu'ils sont diplômés. Ces emplois, relativement spécialisés, ne recouvrent que moins de la moitié des agents administratifs : 30 à 40 % sont des employés de bureau, sans indication spécifique, 20 % des employés divers : cette grande proportion d'emplois non précisés, si elle est un indicateur de dispersion des emplois qui confirme la dispersion observée dans les secteurs d'activité, recouvre en fait des tâches ayant souvent peu de rapport avec la formation reçue.

#### 1.2. Les tâches effectuées

A une même appellation « d'employé de bureau », correspondent en fait des emplois différents, selon qu'il s'agit de femmes ou d'hommes et en second lieu pour ces derniers, de diplômés ou de non-diplômés : la tenue d'un standard téléphonique est exclusivement le fait des femmes, la mise à jour de dossiers, voire le classement de documents plus souvent réservé aux hommes ; la fréquence plus grande de tâches de comptabilité chez les hommes diplômés, de tâches de courrier, sténodactylographie chez les femmes, confirme que l'on a affaire, là, à une division sociale du travail, reposant sur une ségrégation des femmes.

Les agents administratifs occupent donc des emplois aux contenus très variés, sans que, hormis pour les tâches évoquées ci-dessus, il soit toujours possible de préciser leur niveau exact de qualification. Il est cependant remarquable que la comptabilité, enseignée comme « discipline auxiliaire » à raison de deux heures hebdomadaires, détermine aussi fortement le contenu des emplois.

(8) Formation souvent perçue et présentée comme préparant aux différents concours administratifs du niveau BEPC.

## Tâches administratives

Agent administratif		Tâche 1			Tâche 2			Tâche 3		
		Bureau	Sténo	Compta- bilité	Bureau	Sténo	Compta- bilité	Bureau	Sténo	Compta- bilité
Diplômés	Garçons	47 %	3 %	26 %	46 %	5 %	26 %	50 %	6 %	24 %
	Filles	44 %	17 %	23 %	53 %	13 %	20 %	54 %	15 %	16 %
Non-diplômés	Garçons	55 %	4 %	14 %	60 %	3 %	13 %	56 %	9 %	13 %
	Filles	44 %	18 %	21 %	62 %	12 %	17 %	67 %	12 %	14 %

## 2. Les comptables

La création du BEP de comptable a constitué une novation dans les mécanismes de formation des employés qualifiés de la comptabilité. Jusqu'alors on accédait aux emplois d'aide-comptable avec un CAP puis aux emplois de comptable avec un Brevet Professionnel passé après quelques années d'expérience. L'enquête réalisée permet de voir comment se comporte une formation réellement nouvelle (suffisamment différente des formations antérieures) sur le marché du travail...

### 2.1. Les emplois occupés

La différenciation par sexe, observée pour les emplois d'agents administratifs, semble moins évidente pour les emplois de BEP comptable, mis à part les emplois de banque et assurances, dans lesquels les femmes sont nettement sous-représentées. La différenciation par le diplôme est par contre déterminante : les emplois de comptabilité — pris au sens large = caissiers, aides-comptables, comptables... sont principalement occupés par des diplômés ; les emplois de bureau, dont nous avons souligné la diversité des contenus, sont encore relativement nombreux (> 20 %) : ce sont les non-diplômés qui y sont le plus fréquemment affectés, ce qui tendrait à confirmer la non-spécificité et le peu de qualification de ces emplois.

L'accès à un emploi de comptable est donc d'autant plus aisé que le jeune titulaire d'un BEP est un homme diplômé.

### 2.2. Les tâches effectuées

La différence observée au niveau des dénominations d'emploi sur les deux populations diplômés/non-diplômés est encore plus évidente, les seules tâches qualifiées sont celles effectuées par les diplômés, préparation de la comptabilité (14 %), écritures comptables (12 %), vérification comptable (5 %), paie (4 %) : sous des dénominations d'emploi de comptables ou d'aides-comptables, les non-diplômés ont donc fréquemment des tâches relevant des emplois de bureau indéterminés : classement (10 %), information-documentation (7 %), préparation de la comptabilité (6 %). Il ne semble pas que le BEP de comptable débouche de manière massive sur des emplois de comptable, mais plus fréquemment d'aide-comptable.



### Tâches comptables

Comptable		Tâche 1		Tâche 2		Tâche 3	
		Comptabilité	Bureau	Comptabilité	Bureau	Comptabilité	Bureau
Diplômés	Garçons	57 %	25 %	53 %	28 %	56 %	28 %
	Filles	62 %	19 %	57 %	25 %	55 %	30 %
Non-diplômés	Garçons	37 %	31 %	36 %	38 %	42 %	31 %
	Filles	45 %	34 %	34 %	46 %	35 %	45 %

Ces observations, valables sur la période 1970/73, auraient cependant intérêt à être actualisées par les données plus récentes de l'Observatoire des entrées dans la vie active : l'importance plus grande des effectifs pris en compte permettrait en particulier le traitement disjoint des deux catégories diplômés de CAP seuls et diplômés de BEP seuls.

### 3. Les sténodactylographes correspondancières.

#### 3.1. Les emplois occupés

Les sténodactylographes correspondancières appartiennent à une famille d'emplois relativement large qui va des dactylographes aux secrétaires mais qui se distingue facilement des autres emplois de bureau par l'utilisation d'une machine à écrire. Comme chez les comptables, on trouve ici des catégories d'emplois spécifiques faisant appel à des techniques particulières. La possession du diplôme n'introduit pas de différence notable dans les répartitions des emplois. En particulier, la catégorie « emplois de bureau » n'est pas spécifique des non-diplômées, son importance est moindre que dans les autres spécialités tertiaires : la part non négligeable d'emplois de secrétariat peut être significative de plus grandes capacités d'adaptation, mais plus encore de la reconnaissance d'une qualification, les élèves de BEP ayant dans leur grande majorité le BEPC, ce que n'ont pas, en général, les titulaires du CAP correspondant, issus des classes de CAP en trois ans.

#### 3.2. Les tâches effectuées

L'analyse des tâches confirme les remarques effectuées sur les emplois : il existe peu de différence entre tâches effectuées par les diplômées et les non-diplômées : la possession du diplôme conduisant un peu plus fréquemment les diplômées à effectuer des tâches de sténographie, tâches relevant principalement des emplois de secrétariat. La « correspondance », si elle est également mentionnée par les diplômées et les non-diplômées, demeure secondaire : les emplois de sténodactylographe correspondancière sont donc avant tout des emplois de dactylographie, accessoirement de sténographie, plus encore que de correspondance. Il conviendrait de voir si la sténographie n'est pas d'un usage en voie de diminution voire de disparition, dans les emplois de secrétariat (9).

(9) Voir Document CEREQ n° 31, *Incidence de l'introduction des machines à écrire dotées d'une mémoire sur les emplois de dactylographie et de secrétariat*, avril 1977, Nicole MANDON.

### Tâches de sténodactylographie - Courrier

Sténodactylographes	Tâche 1			Tâche 2			Tâche 3		
	Sténo-dactylo-graphie	Bureau	Compta-bilité	Sténo-dactylo-graphie	Bureau	Compta-bilité	Sténo-dactylo-graphie	Bureau	Compta-bilité
Diplômées . . . . .	57 %	32 %	4 %	40 %	50 %	5 %	13 %	77 %	3 %
Non-diplômées . . . . .	51 %	30 %	13 %	26 %	61 %	7 %	18 %	67 %	6 %

## 4. Les employées de commerce

### 4.1. Les emplois occupés

Formation assurant une préparation aux emplois qualifiés de la vente, la seule grille d'emplois utilisée dans l'enquête permet de caractériser l'inadéquation relative des emplois occupés eu égard à la formation reçue : une minorité (16 %) d'élèves diplômées déclare un emploi qualifié du commerce ; proportion encore plus faible (5 %) pour les non-diplômées. Les emplois occupés sont divers mais recouvrent essentiellement des emplois de bureau non spécifiés (28 % des diplômées, 47 % des non-diplômées), voire des emplois de dactylographie (9 % ; 13 %) et de secrétariat (8 % ; 12 %). Que ces emplois soient occupés en priorité par des non-diplômées tend à confirmer une observation faite sur les autres formations : l'obtention du diplôme est un frein à la sous-utilisation des caractéristiques de formation acquises en cours de scolarité.

### 4.2. Les tâches effectuées

Ceci est confirmé par l'analyse détaillée des tâches : la plus forte proportion de tâches de bureau chez les non-diplômées recouvre des tâches plus fréquemment moins qualifiées. Ainsi, 14 % de l'ensemble des employées de commerce diplômées effectuent des tâches de dactylographie, les non-diplômées : 7 %. A l'inverse, celles-ci font plus fréquemment du classement (9 %) et des tâches administratives : les tâches de vente et de commerce sont marginales aussi bien chez les diplômées que chez les non-diplômées : bon nombre d'intitulés d'emploi de vente et de commerce recouvrent en fait des tâches diverses de bureau. Seule, la dactylographie apparaît comme tâche porteuse d'une certaine qualification.

### Tâches commerciales

Commerce	Tâche 1			Tâche 2			Tâche 3		
	Commerce	Bureau	Compta-bilité	Commerce	Bureau	Compta-bilité	Commerce	Bureau	Compta-bilité
Diplômées . . . . .	31 %	34 %	21 %	36 %	38 %	16 %	31 %	42 %	16 %
Non-diplômées . . . . .	19 %	44 %	24 %	25 %	50 %	12 %	20 %	60 %	9 %

Contrairement, donc, à ce qui avait été noté précédemment pour les emplois à l'issue des formations secondaires, l'influence du diplôme sur l'accès à l'emploi semble moins opérante à l'issue des spécialités tertiaires. Plus précisément, cette influence apparaît secondaire, l'accès aux emplois étant déterminé principalement par la division des tâches de bureau en fonction des sexes ; l'absence de diplôme pour un homme ayant des conséquences moins grandes sur la définition de l'emploi d'entrée que pour une femme, à formation identique ; la présence du diplôme chez un garçon viendra renforcer cette division.

D'une manière générale, au-delà des caractéristiques d'insertion propres à chacune des spécialités de formation prises en compte, il semble cependant nécessaire d'établir une distinction sommaire entre spécialités de formation secondaires et tertiaires.

L'accès à des emplois qualifiés est plus fréquent chez les élèves issus des formations secondaires, il s'agit d'emplois en relation avec la formation reçue, ce d'autant plus que le titulaire est diplômé. Cette dernière remarque est encore plus vraie pour les formations tertiaires pour lesquelles la possession du diplôme a également une influence sur le contenu du travail effectué, c'est-à-dire sur la proportion de tâches qualifiées en rapport avec la formation reçue, ce qui ne fait que souligner le caractère particulièrement opaque de certaines dénominations d'emploi.

**TABLEAUX ANNEXÉS AU CHAPITRE**

---

Tableau 4

## Structure des emplois pour les spécialités secondaires

(en pourcentage)

Formation \ Emplois		Emplois industriels								Emplois administratifs										Total			
		Technique des installations lourdes	AT essais, contrôles	Autres AT	Dessinateur industriel	O.Q. mécanique	O.Q. électricité	Autres O.Q.	Autres ouvriers	Emplois de bureau	Dactylo, sténo	Secrétaire	Empl. adm. spécialisés	Autres empl. adm.	Empl. de caisse	Aide comptable	Comptable	Informatique	Emplois banque-assurances		Vente, fonction commerciale	Emploi administratif contacts publics	Divers emplois secondaires et tertiaires
Mécanicien-Monteur	Diplômés	ε	1	ε	6	73	3	4	3	ε	-	-	1	1	ε	-	ε	1	2	3	1	3	100
	Non-diplômés	-	1	-	3	56	3	5	7	3	-	-	2	1	-	-	-	1	-	9	6	3	100
Electrotechnicien	Diplômés	-	2	-	3	2	86	1	2	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-	-	100
	Non-diplômés	1	2	-	1	6	74	3	-	5	-	-	-	1	-	-	-	-	7	-	1	-	100
Electronicien	Diplômés	4	23	-	1	2	54	1	3	1	-	-	1	1	-	-	-	1	-	6	-	2	100
	Non-diplômés	3	29	-	4	-	47	2	4	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	3	3	3	100

Tableau 5

## Structure des qualifications suivant la formation pour les spécialités secondaires

(en pourcentage)

Qualification		Manœuvre	Ouvriers spécialisés			Ouvriers qual. et profes.				Ouvrier hautement qualifié (O.H.Q.)	Ouvrier stagiaire (s. a. i.)	Agents techn. et techniciens					Agent de maîtrise Chef d'équipe, de groupe	Dessinateurs				Total
			O.S. (s. a. i.)	O.S. 1	O.S. 2	O.Q. - O.P. Compagnon (s. a. i.)	O.Q. 1 - O.P. 1	O.Q. 2 - O.P. 2	O.Q. 3 - O.P. 3			A.T. (s. a. i.)	A.T. 1	A.T. 2	Technicien stagiaire (s. a. i.)	Technicien		Dessinateur détaillant	Dessinateur d'exécution	Dessinateur petites études	Dessinateur études	
Diplômés	Mécanicien-Monteur	3	2	5	7	1	57	16	1	-	1	ε	-	-	1	1	1	2	2	ε	ε	100
	Electrotechnicien	4	1	4	8	ε	57	19	2	1	1	1	1	-	-	ε	ε	ε	1	ε	ε	100
	Electronicien	4	1	4	5	2	30	11	3	-	1	7	24	6	-	1	-	-	-	1	-	100
Non-diplômés	Mécanicien-Monteur	10	2	11	25	1	41	6	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	100
	Electrotechnicien	7	2	6	14	-	42	18	4	1	-	1	2	1	-	1	-	-	-	1	-	100
	Electronicien	5	-	6	6	-	22	6	3	-	-	3	35	4	-	2	-	2	2	2	2	100

ε = pourcentage inférieur à 1

(s.a.i) = sans autre indication

Tableau 6

## Structure des emplois pour les spécialités tertiaires

(en pourcentage)

Emplois		Emplois industriels								Emplois administratifs											Divers emplois secondaires et tertiaires	Total	
		Tech. des installations lourdes	AT essais, contrôles	Autres AT	Dessinateur industriel	O.Q. mécanique	O.Q. électricité	Autres O.Q.	Autres ouvriers	Emplois de bureau	Dactylo, sténographe	Secrétaire	Empl. adm. spécialisés	Autres empl. adm.	Empl. de caisse	Aide comptable	Comptable	Informatique	Emplois banque-assurances	Vente, fonction commerciale			Emploi administratif contacts publics
Formation et sexe	Diplômés	-	-	ε	-	-	-	2	2	31	ε	2	4	6	1	10	5	3	13	5	13	3	100
	Agent administratif (garçons)	Non-diplômés	-	-	-	-	-	1	ε	6	29	1	4	5	3	3	5	5	-	6	9	19	4
Comptable (garçons)	Diplômés	-	-	-	-	ε	-	ε	ε	17	-	ε	4	3	3	22	24	4	12	5	5	1	100
	Non-diplômés	-	-	-	1	2	ε	2	-	26	2	-	3	3	2	15	13	5	6	10	5	5	100
Agent administratif (filles)	Diplômées	-	-	-	-	-	ε	1	ε	43	9	11	3	3	ε	8	5	3	2	4	7	1	100
	Non-diplômées	-	-	-	-	1	1	ε	ε	44	10	11	1	ε	ε	4	4	7	1	4	8	4	100
Sténodactylo correspondancièrè (filles)	Diplômées	-	-	-	-	ε	ε	-	-	18	43	27	1	1	1	1	-	2	1	1	3	1	100
	Non-diplômées	-	-	-	-	1	-	-	-	18	40	24	1	2	-	1	-	2	1	3	5	1	100
Comptable (filles)	Diplômées	-	-	-	-	-	-	ε	-	19	3	4	1	3	2	29	24	5	6	1	3*	-	100
	Non-diplômées	-	-	-	-	-	-	1	-	32	3	9	4	1	2	14	12	9	1	3	7	2	100
Employée des services commerciaux (filles)	Diplômées	-	-	-	-	-	-	2	2	28	9	8	5	4	2	5	5	7	3	16	4	4	100
	Non-diplômées	-	-	-	-	-	-	-	-	47	13	12	4	3	1	-	1	7	4	5	1	2	100

# LES SALAIRES

L'étude des salaires du premier emploi pose des problèmes similaires — quoique d'un degré de complexité supérieur — à ceux du travail effectué au cours du premier emploi.

Problème de mesure tout d'abord puisque le salaire peut rémunérer un travail sans rapport avec la formation reçue, qu'il peut ou non intégrer des primes et autres éléments annexes de rémunération et qu'il varie en fonction de la durée hebdomadaire du travail pour les emplois payés à l'heure qui représentent la grande majorité des emplois industriels et une partie seulement des emplois tertiaires considérés. Une certaine indétermination existe en outre au sujet de la date de référence de déclaration individuelle de salaire. Compte tenu de l'intitulé de la question « Quel était votre salaire de premier emploi ? », on est en droit de penser que les jeunes, plutôt que d'indiquer leur rémunération à l'embauche, ont préféré soit inscrire leur salaire de 1973 pour ceux restés stables dans leur emploi (50 % des individus), soit leur salaire de départ pour ceux ayant changé d'emploi entre 1970 et 1973, ou étant inactifs à la date de réalisation de l'enquête. Les salaires du premier emploi ne mesurent donc pas exactement les salaires à l'embauche et correspondent beaucoup plus à des niveaux de salaires atteints en 1972 ou 1973 qu'au cours du deuxième semestre 1970. La comparaison des salaires moyens avec le SMIC ou des salaires moyens calculés à partir des déclarations annuelles de salaires (DAS) reste par conséquent indicative puisqu'elle comporte un biais difficile à apprécier.

On rencontre en second lieu des problèmes d'analyse liés à la notion de premier salaire et concernant plus particulièrement le rôle de la formation initiale dans la détermination du salaire au premier emploi. La plupart des études théoriques réalisées pour connaître le comportement d'une formation sur le marché du travail se fondent sur un modèle explicatif simple. L'action éducative fournissant à celui qui en est le bénéficiaire des connaissances et des aptitudes susceptibles d'être utilisées dans les activités de production, il en résulte que les différences de gain entre salariés sont liées aux différences de production ainsi qu'aux préférences des individus pour certains types d'emploi, soit en définitive aux caractéristiques personnelles des individus, au premier rang desquelles figure la formation initiale.

Ces études indiquent une assez bonne corrélation entre le niveau moyen de salaire et le niveau éducatif mesuré à partir de l'âge de fin d'études ou du diplôme possédé à l'entrée dans la vie active. Elles mettent toutefois en évidence l'influence de nombreuses variables exogènes à la formation, et qui ne sont pas nécessairement indépendantes les unes des autres, comme le secteur d'activité, le statut de l'entreprise, sa taille, la région d'emploi et le sexe. Les salaires des jeunes sortant des classes de BEP dépendent autant, si ce n'est pas plus, de caractéristiques économiques ou sociologiques générales, notamment de variables liées à l'entreprise, que des seules caractéristiques individuelles



ou de formation. La liaison formation-salaire n'est donc pas automatique ; elle peut être contrariée par l'effet de variables ayant pour l'employeur une influence supérieure à la formation dans la fixation du salaire au premier emploi.

Ces remarques étant faites, il est intéressant d'étudier dans un premier temps d'un point de vue volontairement descriptif les principaux aspects de la distribution des salaires selon les spécialités et le sexe (graphique 10 page 94), et de faire apparaître quelques-uns des facteurs explicatifs des disparités salariales au niveau global. L'objectif n'est donc pas tant d'expliquer le salaire des jeunes BEP en tant que tel, que de voir si les différences de comportement observées entre les spécialités sont vérifiées sur le plan salarial. Cette étude doit permettre de déterminer si le salaire en tant qu'indicateur d'insertion professionnelle reflète ou non la diversité des situations concrètes d'emploi.

# I. ANALYSE DESCRIPTIVE DE LA RÉPARTITION DE SALAIRES SELON LES SPÉCIALITÉS ET LE SEXE

## 1. Les bas salaires

Seront considérées comme bas salaires toutes les rémunérations mensuelles inférieures à 850 F, quelle que soit la durée hebdomadaire qui varie de 42 heures pour les spécialités tertiaires à 45 heures pour les spécialités industrielles. Ce niveau est un bon indicateur dans la mesure où il n'est pas très éloigné du plancher légal de rémunération. En juillet 1970, le taux horaire servant au calcul du SMIC était fixé à 3 F 50 ; il atteignait 4 F 64 en février 1973. Le plancher légal de rémunération est donc passé sur cette période de 607 F à 804 F. Si l'on tient compte des majorations par heure supplémentaire, on voit ainsi que le salaire minimum de référence est compris entre 702 F et 930 F pour les jeunes des spécialités industrielles, et entre 645 F et 855 F pour les jeunes des spécialités tertiaires.

En ce qui concerne les très bas salaires, c'est-à-dire ceux dont le montant est égal, voire inférieur, à celui du SMIC (base 40 heures), on observe que 7 % des jeunes déclarent un salaire inférieur à 700 F. Cette proportion est plus élevée dans les spécialités tertiaires et en premier lieu chez les filles : 8 % des filles gagnent moins de 700 F au premier emploi contre 4 % des garçons des spécialités tertiaires et 3 % des garçons des spécialités industrielles.

Cette inégalité de départ, marquée selon les spécialités et le sexe, demeure lorsqu'on considère l'ensemble des salaires inférieurs à 850 F. Les bas salaires sont toujours proportionnellement moins nombreux dans les spécialités industrielles et, pour une formation tertiaire donnée, parmi les garçons que parmi les filles. Dans les spécialités industrielles, ils représentent environ 10 % des effectifs considérés, les écarts entre spécialités et entre diplômés et non-diplômés n'étant pas significatifs. Cette dernière remarque qui concerne également les garçons du tertiaire, ne vaut pas pour les filles. Globalement 24 % des diplômées et 32 % des non-diplômées gagnent moins de 850 F au premier emploi.

Tout se passe comme si les filles, déjà infériorisées par la pratique des bas salaires, se voyaient particulièrement pénalisées lorsqu'elles ne possèdent pas de diplôme de formation professionnelle et ceci indépendamment des premiers emplois occupés, donc de la formation reçue : 32 % des sténodactylos non-diplômées ont un salaire inférieur à 850 F par mois.

## 2. Les hauts salaires

La proportion de salaires supérieurs à 1 450 F n'est pas négligeable dans certaines spécialités. Elle varie selon le type de formation (industrielle/tertiaire) et le sexe. En outre, l'influence du diplôme paraît moins nette et moins homogène qu'on aurait pu le penser a priori : 21 % de garçons diplômés des sections industrielles, 15 % dans les sections tertiaires, contre seulement 11 % des filles diplômées, gagnent plus de 1 450 F par mois. Paradoxalement, ces pourcentages sont très élevés chez les non-diplômés électroniciens (29 %) et électrotechniciens (26 %). Dans ces deux spécialités, l'effet « pervers » du diplôme, lié à la sur-représentation de la Région parisienne chez les non-diplômés, explique que les non-diplômés soient relativement mieux payés que les diplômés.

La possession d'un diplôme de niveau V technique accroît la part des hauts salaires chez les mécaniciens-monteurs et chez les filles des spécialités tertiaires (l'écart moyen étant de neuf points chez les premiers et de sept points chez les deuxièmes). Cette constatation n'est toutefois plus vérifiée pour la minorité de salaires supérieurs à 1 600 F : d'une façon générale, les rémunérations les plus élevées sont, dans chaque spécialité, aussi fréquemment attribuées aux non-diplômés qu'aux diplômés. On peut donc en conclure que l'influence du diplôme ne se fait sentir que sur les tranches de salaire comprises entre 1 450 et 1 600 F. Cela confirme l'hypothèse selon laquelle il n'y a pas de liaison directe, pour les hauts salaires, entre le niveau de qualification et la rémunération au premier emploi. La politique des hauts salaires des entreprises n'accordant qu'une attention secondaire aux caractéristiques de la formation reçue, la hiérarchisation des disciplines tend ainsi à disparaître : les sténodactylos correspondancières accèdent moins souvent à des salaires de haut niveau que les employées de commerce, pourtant défavorisées sur le plan de l'emploi et de la qualification.

### 3. Les salaires moyens

Les disparités constatées pour les bas salaires ou les hauts salaires ont une influence réduite sur les écarts de salaire moyen. Les distributions de salaires sont telles que les écarts de moyennes sont faibles globalement entre les spécialités, et même dans la majorité des cas non significatifs pour la comparaison diplômés/non-diplômés (à l'exception des mécaniciens-monteurs et des sténodactylos-correspondancières).

Les salaires moyens sont plus élevés dans les spécialités industrielles que dans les spécialités tertiaires (130 F d'écart au niveau global). A l'intérieur des spécialités tertiaires, les garçons gagnent en moyenne 70 F de plus que les filles.

Ces différenciations selon le type de formation reçue (industrielle/tertiaire) et le sexe sont conformes aux observations faites au niveau national sur les jeunes ouvriers qualifiés et les employés âgés de 18 à 20 ans. La comparaison avec les salaires moyens en 1971 de catégories d'emploi correspondantes (1), calculés à partir des déclarations annuelles des salaires (DAS), montre toutefois que le salaire moyen à la sortie des sections industrielles est supérieur de 200 F environ à celui des jeunes moins qualifiés alors que l'écart entre le salaire moyen des employés de bureau et celui des jeunes BEP tertiaires n'est que de 100 F environ. De ce point de vue, les jeunes des spécialités industrielles bénéficient d'un avantage relatif qui semble pouvoir être mis au compte d'une meilleure reconnaissance de la formation en BEP industriels par les employeurs.

Les employées des services commerciaux manifestent quant à elles un comportement particulier. Leur salaire moyen est en effet plus proche de celui des employées de bureau (928 F) que de celui indiqué par les déclarations annuelles des salaires pour les employées de commerce (720 F). L'hypothèse selon laquelle les jeunes de cette spécialité accèdent surtout à des emplois de bureau se trouve ici confirmée. La faiblesse des salaires dans le commerce constitue vraisemblablement un facteur explicatif de ce transfert vers les emplois de bureau.

---

(1) D'après les déclarations annuelles de salaires de 1971, le salaire mensuel moyen net des jeunes âgés de 18 à 20 ans était de 1 018 F chez les ouvriers qualifiés, 1 027 F chez les employés de bureau garçons, 937 F chez les employées de bureau filles (956 F pour l'ensemble) et de 720 F chez les employées de commerce. (Collection de l'INSEE M n° 36.)

## 4. La dispersion des salaires

Les histogrammes des distributions des salaires (graphique 10 page 94) mettent en évidence pour chacune des spécialités l'existence d'une assez forte dispersion. Les courbes des salaires sont aplaties, avec une faible concentration autour des valeurs moyennes, et ceci aussi bien pour les diplômés que pour les non-diplômés. La possession d'un diplôme technique de niveau V n'a donc pas d'influence significative sur la dispersion des salaires.

Les tranches modales sont plus élevées dans les sections industrielles que dans les sections tertiaires. A trois exceptions près (électrotechniciens diplômés, agents administratifs garçons diplômés, électroniciens diplômés et non-diplômés), le salaire moyen des jeunes BEP est situé à l'intérieur des limites de la tranche modale correspondante. En dépit de cette relative symétrie, il semble qu'il faille rechercher dans les facteurs indépendants de la formation reçue, l'explication des dispersions des salaires du premier emploi.

## II. ANALYSE DE QUELQUES VARIABLES EXPLICATIVES DES ÉCARTS DE SALAIRE

Les commentaires qui suivent portent exclusivement sur la population diplômée. Toutefois, il n'y a pas lieu de supposer qu'ils ne s'appliquent pas à la population non diplômée puisque le diplôme n'a qu'une influence très faible sur le salaire moyen selon les spécialités.

Au niveau global, c'est-à-dire en faisant abstraction des interactions existant à l'échelon régional, qui seront étudiées dans la troisième partie de ce dossier, deux types de variables caractérisant l'offre d'emploi des employeurs, sont susceptibles d'expliquer les écarts entre les salaires moyens : d'une part les variables d'emploi proprement dites, d'autre part les variables liées aux entreprises (secteur, statut juridique, taille de l'entreprise...). Ces deux catégories de variables n'étant pas indépendantes l'une de l'autre, l'écart entre le salaire moyen pour une modalité donnée et celui de l'ensemble des jeunes de la spécialité (ou toutes spécialités confondues) ne mesure qu'imparfaitement l'influence d'une variable sur le niveau moyen de rémunération. L'écart variant selon les modalités, on considérera ses variations comme des éléments caractérisant l'influence d'une variable sur les valeurs moyennes des distributions de salaires.

### 1. L'influence de l'emploi et de la qualification

Les liaisons existant entre l'emploi, la qualification et le salaire moyen apparaissent nettement à l'examen des principaux indicateurs salariaux. Les rémunérations moyennes ne sont pas les mêmes selon les types d'emploi et la qualification mise en œuvre chez le premier employeur.

#### a. Dans les spécialités industrielles

L'exercice d'un travail qualifié dans le métier appris n'accroît pas les perspectives de gain. L'accès des mécaniciens-monteurs aux emplois d'OQ de la mécanique et des électrotechniciens aux emplois d'OQ de l'électricité, laisse inchangé le salaire moyen dans ces spécialités. La situation est même inverse chez les électroniciens, où les jeunes OQ de l'électricité ont un salaire moyen inférieur de 34 F à celui de l'ensemble des électroni-

ciens diplômés. On observe par contre une élévation très sensible des gains, avec des écarts pouvant atteindre 250 F et plus, pour les jeunes accédant directement à des emplois classés au niveau V de formation. Les agents techniques des essais et contrôles, sans distinction d'origine scolaire, gagnent en moyenne 1 457 F par mois. Parmi ces derniers, les électroniciens ont un salaire légèrement inférieur (1 436 F). Ce qui peut s'expliquer par le fait qu'ils sont beaucoup plus nombreux que les jeunes des autres spécialités à occuper des emplois d'agents techniques. La liaison qualification-revenu est encore plus nette lorsqu'on prend en compte les classifications déclarées au premier emploi. La hiérarchie des salaires correspond alors strictement à celle des classifications : l'écart moyen est de 175 F entre manœuvres et OS 2, de 120 F entre OS 2 et P 1 et de 277 F entre P1 et AT1. La plus-value salariale accordée aux agents techniques est vraisemblablement à l'origine de la forme particulière de la distribution des salaires des électroniciens (pourcentage non négligeable des salaires supérieurs à 1 600 F).

### *b. Dans les spécialités tertiaires*

Les rapports entre la formation et l'emploi étant plus souples, il est nécessaire de distinguer suivant les emplois d'accès. Sept emplois-types ont été retenus : employé de bureau, dactylo, sténodactylo, secrétaire, aide-comptable, comptable, employé de banque.

De l'étude du tableau 7 page 93, il ressort que les disparités selon les emplois sont de forte ampleur, qu'elles l'emportent nettement sur les disparités selon le sexe, et qu'à l'intérieur de certains emplois-types des écarts importants existent entre les diverses spécialités :

— Les employés de bureau et les dactylos accèdent aux plus bas niveaux de rémunération. Leurs salaires moyens sont comparables à ceux observés au niveau national, des employés de bureau âgés de 18 à 20 ans. Les disparités selon le sexe sont faibles, les garçons gagnent en moyenne 60 F de plus que les filles.

— Les rémunérations moyennes dans les autres catégories d'emploi s'échelonnent entre 1 048 F (aide-comptable), 1 218 F (employé de banque) et 1 278 F (comptable). Les sténodactylos et les secrétaires occupent une position intermédiaire en gagnant environ 1 100-1 150 F. Les disparités selon le sexe, faibles chez les aides-comptables, correspondent à des écarts moyens de 100 F chez les employés de banque et les comptables.

— Les jeunes BEP sténodactylos correspondancières et comptables exerçant un emploi dans leur spécialité, gagnent systématiquement plus que leurs camarades des autres spécialités occupant ces mêmes emplois. Les employeurs accordent une prime salariale, avoisinant fréquemment 100 F, aux secrétaires, aides-comptables et comptables formés dans ces spécialités d'emploi en collège d'enseignement technique. Cette prime correspond vraisemblablement à la prise en compte, par les conventions collectives, de l'intitulé de la spécialité de formation initiale pour l'accès direct aux emplois types de la comptabilité et du secrétariat. De ce point de vue, les BEP comptables occupent une position privilégiée, le diplôme professionnel (BEP et/ou CAP) facilitant l'accès aux emplois de comptable les mieux rémunérés. Les garçons comptables diplômés de cette spécialité gagnent en moyenne 1 348 F par mois : ce niveau de rémunération correspond à un écart de près de 20 % par rapport à celui de l'ensemble des garçons diplômés des sections tertiaires.

## 2. L'influence des variables liées aux entreprises (tableaux 8 et 9 page 93)

Paradoxalement les disparités salariales font moins intervenir les variables liées aux entreprises et en premier lieu le secteur, dans les spécialités industrielles que dans les spécialités tertiaires. Ce résultat tend à montrer que les disparités sectorielles de salaire sont parmi les BEP industriels de moindre ampleur qu'au plan national parmi les ouvriers qualifiés (et les techniciens) et, dans le cas des BEP tertiaires, plus conformes à la situation réservée à l'intérieur de la population active, aux employés qualifiés.

Les salaires moyens *dans les spécialités industrielles* varient peu en fonction des secteurs d'activité économique. Pour un secteur donné, les différences entre spécialités ne semblent pas significatives. Cette situation conduit à une homogénéisation des conditions de salaire dans l'ensemble des secteurs industriels.

L'embauche des jeunes par les industries de biens d'équipement ne se traduit pas par une espérance de gain supplémentaire, à l'exception de l'industrie automobile et de la construction aéronautique qui offrent des salaires de 100 à 150 F plus élevés que les autres secteurs industriels. On note que le salaire moyen augmente systématiquement en fonction de la taille des entreprises. Les jeunes employés dans les entreprises artisanales gagnent moins de 960 F par mois (ce niveau est porté à 1 058 F dans les entreprises de moins de 10 salariés) alors qu'à l'inverse le salaire moyen dans les entreprises de plus de 1 000 salariés s'établit à 1 317 F. Les conditions d'emploi sont trop hétérogènes dans les entreprises non industrielles ou non artisanales pour qu'on considère les écarts de rémunération entre les entreprises commerciales, l'Administration et les établissements publics ou nationalisés comme révélatrices de politiques sectorielles spécifiques.

*Dans les spécialités tertiaires*, outre le maintien d'une liaison entre le salaire et la taille de l'employeur, on observe une forte corrélation entre le secteur d'emploi et le statut juridique de l'employeur d'un côté et de l'autre le salaire moyen du premier emploi. Les établissements publics ou nationalisés offrent des salaires moyens sensiblement supérieurs à ceux de l'Administration et des entreprises industrielles ou commerciales du secteur privé. Par ailleurs, les écarts de salaire selon le sexe sont négligeables dans le secteur public ou nationalisé tandis qu'ils sont systématiquement à l'avantage des garçons dans le secteur privé (100 à 140 F d'écart). Ce résultat est important car il montre que les disparités selon le sexe proviennent en grande partie de l'inégalité d'accès des garçons et des filles aux secteurs offrant les plus hautes rémunérations. C'est notamment le cas des banques où le salaire moyen s'établit à 1 254 F dans un contexte de forte masculinisation des emplois et sans impliquer de différenciation selon le sexe. Des observations comparables peuvent être faites pour le secteur public féminisée des PTT et de l'Administration (salaires moyens inférieurs à 1 100 F). Les écarts de salaires selon le sexe n'atteignent un niveau significatif que dans le secteur privé où paradoxalement les garçons sont proportionnellement moins nombreux que les filles. De ce fait, les disparités de salaire dans les spécialités tertiaires soulignent la spécificité des politiques salariales des secteurs en direction de la population active tertiaire.

Des analyses précédentes, on retiendra que la dispersion des salaires individuels est forte dans toutes les spécialités de formation. Cette dispersion est caractérisée par un pourcentage important de salaires égaux ou légèrement supérieurs au minimum légal de rémunération, particulièrement chez les filles, et en second lieu par un pourcentage moindre, mais non négligeable, de salaires relativement élevés au cours du premier emploi. Les spécialités industrielles sont favorisées par rapport aux spécialités tertiaires où s'exercent en plus d'assez fortes disparités selon le sexe.

Dès lors, les écarts paraissent assez faiblement liés au type de formation reçue mais plutôt à des éléments extérieurs tels que le sexe, l'emploi, la qualification et les variables liées aux entreprises. Ces éléments intervenant dans la détermination des salaires de l'ensemble des travailleurs actifs, on peut en conclure que les observations faites sur la population BEP sont conformes à celles faites au niveau national sur l'ensemble de la population active.

Du point de vue salarial, l'insertion professionnelle à la sortie des spécialités industrielles s'opère dans des conditions plus satisfaisantes qu'à la sortie des spécialités tertiaires dans la mesure où les disparités de salaire selon le sexe viennent en partie contrecarrer la hiérarchisation des spécialités découlant de l'analyse du travail effectué au premier emploi.

**TABLEAUX ET GRAPHIQUES**  
**ANNEXÉS AU CHAPITRE**

---



Tableau 7

## Salaire moyen des spécialités tertiaires selon les emplois-types occupés

(en francs)

Emploi-type Spécialités tertiaires regroupées	Employé de bureau	Dactylo	Sténo- dactylo	Secrétaire	Aide- comptable	Comptable	Employé de banque
Garçons . . . . .	1 030	—	—	—	1 069	1 335	1 269
Filles . . . . .	970	1 102	1 142	1 147	1 037	1 234	1 165
Ensemble . . . . .	984	1 102	1 102	1 147	1 048	1 278	1 218

Tableau 8

## Salaire moyen selon le sexe, le secteur de formation et la taille de l'entreprise

(en francs)

Taille de l'entreprise Spécialités regroupées	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 499 salariés	499 à 1000 salariés	Plus de 1000 salariés
Industrielles . . . . .	1 038	1 131	1 192	1 236	1 239	1 317
Tertiaires (garçons) . . . . .	1 039	1 079	1 118	1 157	1 172	1 247
Tertiaires (filles) . . . . .	937	1 006	1 042	1 104	1 142	1 201
Tertiaires (garçons + filles) . . . . .	953	1 019	1 054	1 119	1 147	1 213

Tableau 9

## Salaire moyen pour les spécialités tertiaires selon le statut juridique de l'employeur

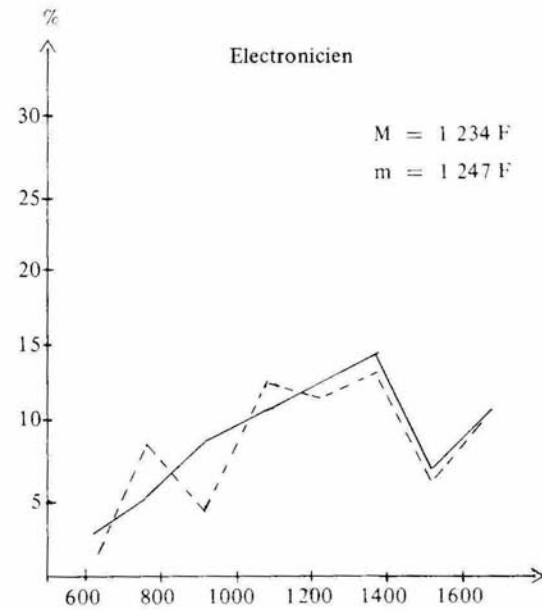
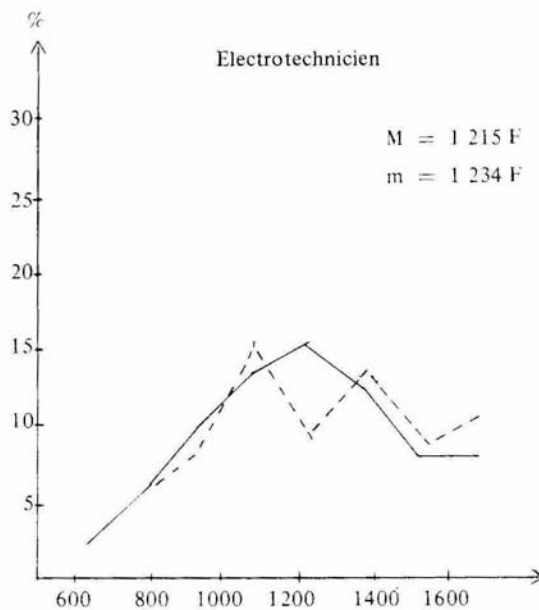
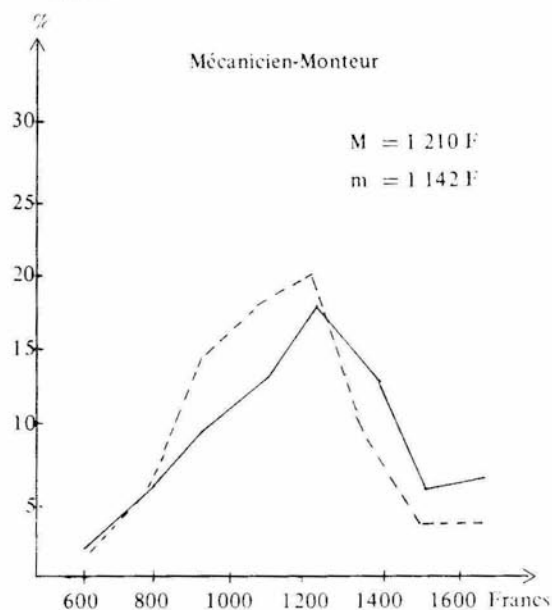
(en francs)

Statut juridique de l'employeur Spécialités tertiaires regroupées	Entreprise privée industrielle	Entreprise privée commerciale	Administration collectivités locales	Établissement public ou nationalisé
Garçons . . . . .	1 145	1 182	1 073	1 201
Filles . . . . .	1 060	1 041	1 084	1 219
Ensemble . . . . .	1 077	1 068	1 082	1 215

## GRAPHIQUE 10

Distribution des salaires pour chaque sexe et spécialité de formation

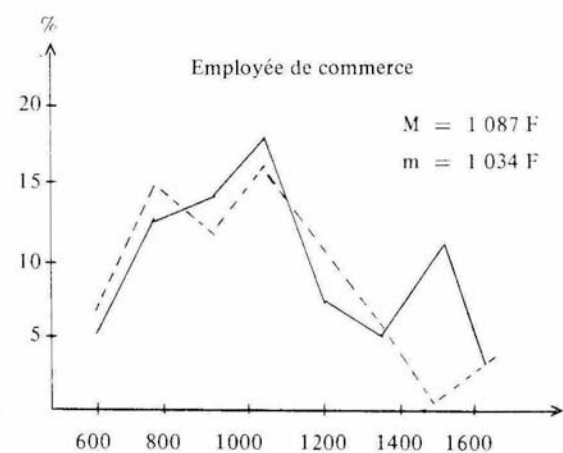
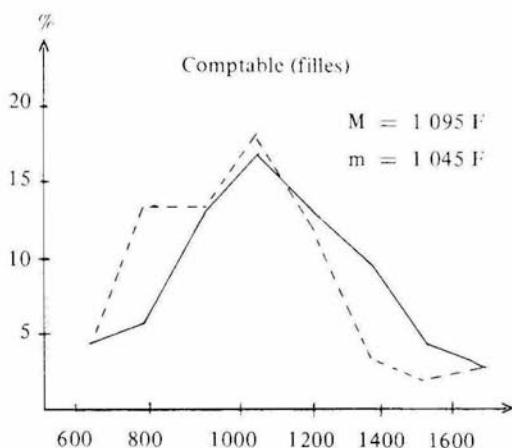
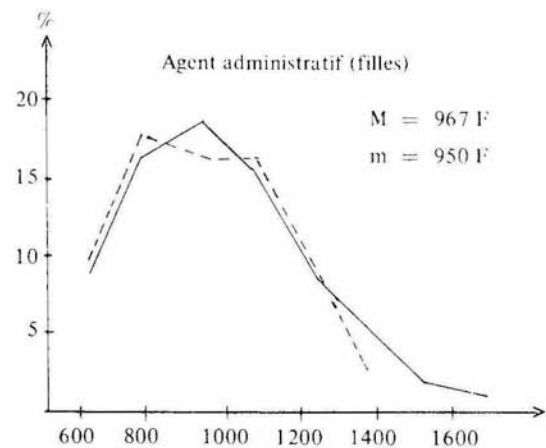
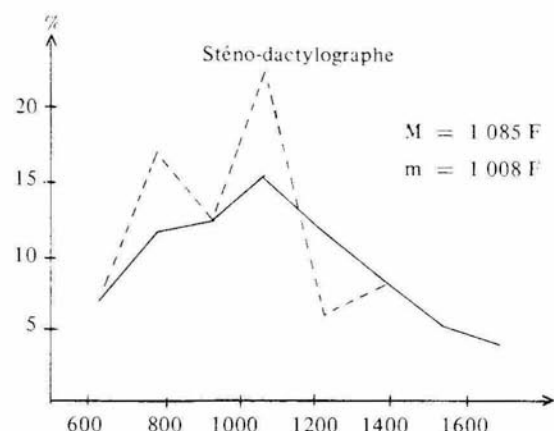
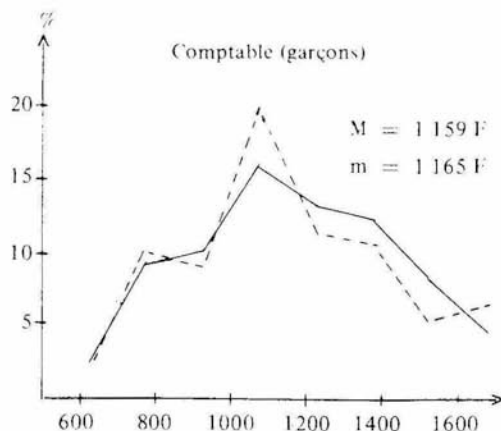
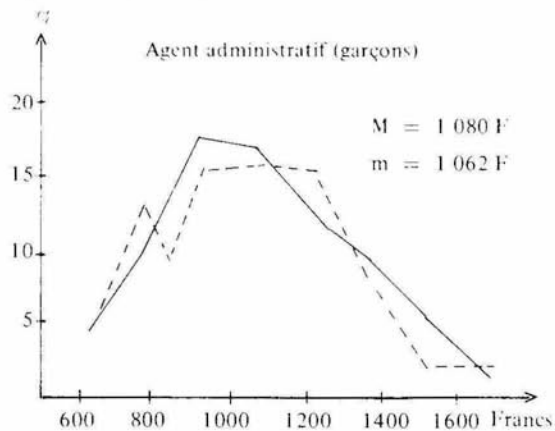
### Spécialités industrielles



— Diplômés  
- - - Non-diplômés

M = Salaire moyen des diplômés  
m = Salaire moyen des non-diplômés

## Spécialités tertiaires



Troisième partie

# **DISPARITÉS RÉGIONALES DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE**

## **ENVIRONNEMENT RÉGIONAL, ENTRÉE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET MODALITÉS D'ACCÈS AUX EMPLOIS**

A l'échelon global, la formation professionnelle facilite l'accès aux emplois qualifiés de la spécialité de formation, les situations de travail non qualifié étant en règle générale exceptionnelles (à l'exception de la spécialité « employée des services commerciaux »). La formation initiale est prise en compte par l'employeur au moment de la première embauche et de l'affectation de l'individu à un poste de travail dans l'entreprise. Dès lors, l'existence de disparités régionales au premier emploi ne remet pas en cause la notion de processus d'insertion-type, analysée au niveau global. Elle permet au contraire d'approfondir cette notion dans la mesure où les disparités régionales manifestent des écarts par rapport à la situation moyenne observée au premier emploi, trouvant leur origine dans les aspects régionaux de la conjoncture de l'emploi et de la formation.

Il convient donc de présenter les éléments caractéristiques des différentes conjonctures régionales de l'emploi et de la formation, la structure éducative du flux d'insertion ainsi que la répartition dans le temps des entrées dans la vie active selon les régions et les spécialités de formation, avant de procéder à l'analyse comparative des insertions professionnelles.

### **I. LES CONJONCTURES RÉGIONALES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION : ÉLÉMENTS DE COMPARAISON**

Les insertions professionnelles à la sortie des classes de BEP se produisent dans des contextes régionaux à la fois différents sur le plan de la formation et de l'emploi. La situation générale de l'emploi, son évolution conjoncturelle au cours du deuxième semestre 1970 ainsi que le niveau de la scolarisation caractérisent l'environnement du passage de la formation à l'emploi à l'échelle des diverses régions de formation.

Une typologie des conjonctures régionales peut être proposée à partir de l'étude de quelques indicateurs régionaux d'emploi et de formation (voir tableau 10 page 113) :

- croissance de la population active entre 1962 et 1968,
- poids de la région dans l'emploi national,
- structure de l'emploi salarié régional au 31/12/70,
- volume du chômage (demandes d'emploi en fin de mois) en septembre 1970,
- proportion des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans dans les demandes d'emploi en fin de mois,

- évolution du taux d'activité féminine entre 1962 et 1968,
- type de scolarisation au niveau de la classe de seconde.

Ces indicateurs définissent trois grands types d'environnement conjoncturel, plus ou moins contrastés et en rapport direct avec les possibilités d'emploi à la sortie des classes de BEP.

## **1. Environnement régional défavorable au premier emploi des jeunes**

Le Nord illustre cette situation. C'est la région où les problèmes d'emploi paraissent les plus aigus en raison du déclin des industries lourdes et minières et de la structure déséquilibrée du tissu industriel régional. L'absence de nouvelles industries motrices à haute technicité et les difficultés structurelles rencontrées par les industries de main-d'œuvre traditionnelles (textiles) expliquent pourquoi le Nord a connu dans l'ensemble des régions la plus faible augmentation de la population active entre 1962 et 1968 (1,2 % au lieu de 4,7 % sur le plan national). Dans un tel contexte, le sous-emploi de la main-d'œuvre en âge de travailler apparaît comme une donnée plus ou moins permanente. Il est révélé par la faiblesse du taux d'activité féminine au recensement de 1968 (30 % au lieu de 36,1 % au plan national) et par le niveau élevé du chômage en septembre 1970 (10,1 % des chômeurs sont originaires du Nord alors que cette région regroupe 6,7 % des actifs nationaux).

Pour les jeunes à la recherche d'un premier emploi, cette situation est encore plus marquée du fait de la sélectivité du chômage en direction des jeunes actifs : en septembre 1970, 45,5 % des chômeurs sont âgés de moins de 25 ans. Ce phénomène est bien évidemment en partie lié à la sous-scolarisation de la jeunesse de cette région. La forte proportion de jeunes non scolarisés à l'âge de 16 ans ainsi que le petit nombre d'élèves scolarisés en classe de seconde à cet âge sont les indices d'un état globalement défavorable à l'ensemble de la tranche d'âge des 15-19 ans.

## **2. Environnement régional plus ou moins défavorable au premier emploi des jeunes**

Les conditions d'emploi et de scolarisation semblent relativement moyennes et comparables dans les groupes régionaux constitués par la Bretagne et les Pays de Loire d'un côté, et le Centre et la Bourgogne de l'autre. Régions à dominante agricole, elles connaissent un mouvement continu d'exode agricole et rural. L'éparpillement géographique des unités productives explique la forme prise par la scolarisation et l'urbanisation de la population active non agricole. Dans ces deux groupes de régions, la salarisation de la main-d'œuvre libérée par l'agriculture s'opère soit dans le secteur du bâtiment, soit directement dans de nouveaux établissements industriels décentralisés en provenance de la Région parisienne (automobile et construction électrique notamment).

Le processus de décentralisation industrielle étant toutefois récent, ses effets sur l'emploi régional peuvent être limités. C'est en particulier le cas en Bretagne — Pays de Loire où la croissance de la population active entre 1962 et 1968 reste très inférieure à la moyenne nationale (les créations nettes d'emplois sont cependant contrariées par la diminution de la population active agricole entre ces deux dates). Par ailleurs, le sous-emploi de la main-d'œuvre jeune et féminine paraît plus important dans les régions de l'Ouest que dans l'ensemble Centre-Bourgogne : les taux d'activité non agricole des femmes de plus de 15 ans y sont moins élevés alors que la part des chômeurs de moins de

25 ans représente 39 % du total des demandes d'emploi en fin de mois contre 32 % en Centre-Bourgogne. A l'inverse, on observe un taux de scolarisation à 16 ans nettement inférieur à la moyenne nationale dans l'ensemble Centre-Bourgogne : près de 43 % des jeunes de cet âge ne sont plus scolarisés à temps plein contre seulement 35,3 % au plan national.

### **3. Environnement régional favorable au premier emploi des jeunes**

A la différence des régions précédentes, la Région parisienne et la région Rhône-Alpes sont les seules à connaître simultanément un haut niveau d'activité dans les secteurs industriels et tertiaires et un degré de scolarisation à l'âge de 16 ans satisfaisant. Le marché du travail parisien occupe une place déterminante dans l'emploi national : deux travailleurs actifs sur dix travaillent dans un bassin de main-d'œuvre où se trouve concentrée la plus grande diversité d'activités économiques. L'étendue du tissu industriel parisien ne peut cependant faire oublier que la croissance de la population active entre 1962 et 1968 a été en premier lieu la conséquence du développement de l'emploi tertiaire et que dans le même temps on a pu observer une relative stagnation de l'emploi dans les secteurs industriels. Cette tendance à la tertiarisation de l'emploi parisien a très certainement constitué un facteur favorable au développement de l'emploi féminin et au premier emploi des jeunes en provenance des sections tertiaires de BEP.

Le développement de l'emploi dans la région Rhône-Alpes semble à cet égard plus équilibré puisque moins directement lié à la croissance des secteurs tertiaires : les industries de biens d'équipement sont fréquemment à l'origine des créations nettes d'emploi dans cette région. Le degré élevé de scolarisation au niveau de la classe de seconde, le petit nombre de chômeurs de moins de 25 ans en septembre 1970 et l'importance des taux d'activité féminine constituent par ailleurs des éléments favorables au premier emploi des jeunes dans ces deux régions.

## **II. LES CARACTÉRISTIQUES DE L'ENTRÉE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL RÉGIONAL**

### **1. La structure éducative du flux d'entrée dans la vie active selon les régions et les spécialités de formation (tableaux 11 et 12 page 114)**

La multiplicité des cursus susceptibles d'être rencontrés rend nécessaire un regroupement des actifs par grand niveau de formation. La répartition par niveau de diplôme technique le plus élevé obtenu : non-diplômés BEP, diplômés de niveau V technique (BEP et/ou CAP), diplômés de niveau IV technique (BT ou BTn) est un bon indicateur de la formation professionnelle possédée à l'entrée dans la vie active. Pour le niveau V technique, on a vu précédemment qu'il était illusoire de vouloir distinguer les titulaires du seul BEP des titulaires d'un CAP correspondant à la spécialité préparée en CET ou des deux diplômes à la fois.

En négligeant les poursuites d'études parallèles à l'exercice d'un emploi, on peut admettre que la structure éducative du flux d'entrée dans la vie active dépend de l'action de deux facteurs ; le niveau de formation atteint à la date de l'enquête par les jeunes formés en 1970 d'une part, et d'autre part le taux de participation à la vie active selon le niveau de formation. Ce taux est mesuré par le pourcentage de personnes ayant travaillé

à un moment quelconque de la période 1970-1973. L'écart entre la structure éducative du flux d'entrée dans la vie active et celle de l'ensemble des jeunes, actifs ou inactifs à la date de l'enquête, est donc expliqué par les différences de taux de participation à la vie active selon les niveaux de formation.

Les seules différences notables entre les deux distributions : actifs et ensemble des formés par niveau de formation, proviennent du niveau IV de formation. Une proportion élevée de diplômés de niveau IV n'avait pas encore travaillé depuis 1970 soit parce qu'ils poursuivaient encore des études, soit parce qu'ils effectuaient leur service militaire à la date de l'enquête. Pour cette population, les taux de participation à l'activité productive sont fréquemment inférieurs à 30 % alors qu'ils avoisinent 90 % chez les garçons et 95 % chez les filles, diplômés ou non-diplômés de niveau V technique. En conséquence, le niveau IV qui représente en dehors de la Région parisienne selon les sexes entre 5 et 10 % du total des cursus scolaires atteints en 1973, ne concerne plus en moyenne que 2 à 3 % des personnes ayant travaillé à un moment quelconque de la période 1970-1973. La Région parisienne ne fait pas exception : 8 % des garçons des spécialités industrielles et 22 % des garçons et 13 % des filles des spécialités tertiaires ont atteint en 1973 le niveau IV de formation alors que dans le flux d'entrée dans la vie active les pourcentages correspondants sont situés à 3 %, 10 %, et 7 %.

Les principales disparités régionales trouvent leur origine dans les écarts de répartition entre diplômés de niveau V technique et non-diplômés BEP. Le Nord est la région où la proportion de non-diplômés est la plus faible : 10 % des jeunes des spécialités industrielles et moins de 20 % des jeunes des spécialités tertiaires ne sont pas titulaires d'un diplôme de niveau V technique à leur entrée dans la vie active. Partout ailleurs les pourcentages sont supérieurs. En règle générale, les non-diplômés sont proportionnellement moins nombreux dans les spécialités industrielles que dans les spécialités tertiaires (à l'exception de la Région parisienne), et à l'intérieur des spécialités tertiaires parmi les filles.

L'examen des différentes spécialités de formation indique une plus grande diversité des situations régionales (tableaux 13 et 14 page 115). Dans les sections industrielles situées en dehors de la Région parisienne et de la région Centre-Bourgogne, les mécaniciens-monteurs sont proportionnellement moins nombreux à être diplômés de niveau V technique que les électrotechniciens et les électroniciens. Les plus forts pourcentages de non-diplômés se retrouvent toutefois parmi les agents administratifs et les employés des services commerciaux. Pour la formation d'agent administratif, 56 % des garçons formés en région Rhône-Alpes, 47 % en Bretagne-Pays de Loire et 45 % des filles formées dans le Centre-Bourgogne ne sont pas titulaires d'un diplôme technique de niveau V à leur entrée dans la vie active. La Région parisienne semble constituer un cas à part. Bien que le pourcentage d'actifs de niveau IV y soit généralement supérieur, notamment dans les spécialités tertiaires, cette tendance ne modifie pas pour autant la répartition entre diplômés et non-diplômés de niveau V technique. Les proportions de non-diplômés dans les actifs des spécialités tertiaires sont généralement comparables à celles observées en province, à l'exception des comptables filles et des agents administratifs garçons. Dans les sections d'électrotechnique et d'électronique, c'est en Région parisienne qu'on observe les plus forts pourcentages de non-diplômés. Ainsi paradoxalement le marché du travail parisien ne semble pas être un obstacle à l'embauche de jeunes ayant échoué à leur examen de formation professionnelle dans ces spécialités puisqu'un électrotechnicien sur trois et près d'un électronicien sur deux ne sont pas diplômés à leur entrée dans la vie active.

Tous ces phénomènes ont des conséquences sur la répartition régionale des actifs selon le niveau de formation. Cette répartition reste profondément inégalitaire, du moins dans les spécialités pour lesquelles la Région parisienne regroupe plus de 33 % des effectifs



formés en 1970. Si l'on tient compte du poids déterminant de cette région dans la formation des électroniciens, des sténodactylos, des employées de commerce et des comptables, on y note une moins grande concentration des actifs diplômés de niveau V en électronique, comptabilité (garçons), et électrotechnique. La situation inverse prévaut chez les filles comptables. Pour ces formations, la part des jeunes parisiens dans le total des actifs varie sensiblement selon le niveau de formation. Ainsi, 69 % des électroniciens et 34 % des électrotechniciens non-diplômés actifs, sont originaires de la Région parisienne alors que les pourcentages correspondants chez les diplômés sont de 33 % et de 18 %. Cette sur-représentation de la Région parisienne chez les actifs non-diplômés (ou sous-représentation dans le cas des filles comptables) explique les difficultés de la comparaison diplômés — non-diplômés, rencontrées lors de l'analyse au niveau global (effet « pervers » du diplôme sur l'emploi, la classification et le salaire : voir en deuxième partie).

## 2. La répartition des entrées dans la vie active dans le temps selon les régions

Les poursuites d'études à temps plein après le mois de juillet 1970 expliquent l'étalement des entrées dans la vie active dans le temps. Quelle que soit sa situation en septembre 1970, redoublant ou élève de première d'adaptation, le jeune qui entreprend de nouvelles études ne se présente pas comme demandeur d'emploi à la fin de sa scolarité de BEP et diffère son entrée sur le marché du travail d'un intervalle de temps qui, selon les cas, peut être d'une ou plusieurs années.

Le profil de la distribution des dates d'occupation du premier emploi ne diffère pas sensiblement d'une région et d'une spécialité de formation à l'autre. Il tient compte des disparités régionales de poursuite d'études à temps plein selon le sexe et la spécialité ainsi que de l'influence des conjonctures régionales sur la recherche du premier emploi.

Pourcentage des actifs embauchés avant le 1<sup>er</sup> Janvier 1971

Niveau	Région		Nord			Parisienne			Bret. - Pays de L.			Rhône-Alpes			Centre-Bourgogne					
	Spécialités		Indus- trielle			Tertiaire			Indus- trielle			Tertiaire			Indus- trielle			Tertiaire		
	Sexe		Garçons	Garçons	Filles	Garçons	Garçons	Filles	Garçons	Garçons	Filles	Garçons	Garçons	Filles	Garçons	Garçons	Filles			
Actifs non-diplômés . . . . .	79	38	69	73	65	83	67	58	74	75	69	75	60	67	89					
Actifs diplômés niveau V technique . . . . .	73	66	77	69	70	84	62	65	78	65	60	83	71	80	88					

Suivant les régions, 60 % à 70 % des garçons et 75 à 80 % des filles ont occupé leur premier emploi avant le 1<sup>er</sup> janvier 1971, soit moins de six mois après leur sortie de CET. D'une manière générale, les garçons non-diplômés des sections industrielles débouchent plus rapidement sur la vie professionnelle que leurs camarades diplômés et que l'ensemble des garçons formés dans les sections tertiaires. Les poursuites d'études à temps

plein à la sortie des sections tertiaires étant plus fréquentes chez les garçons, il apparaît que les non-diplômés des sections tertiaires du Nord, de Bretagne-Pays de Loire et de Centre-Bourgogne sont proportionnellement moins nombreux que leurs camarades diplômés de niveau V à occuper un emploi au cours du deuxième semestre 1970 : dans le Nord, ce phénomène concerne seulement 38 % des non-diplômés contre 66 % des diplômés de niveau V.

Les prises d'emploi au cours du premier semestre 1971, vraisemblablement liées à la conjoncture régionale de l'emploi, n'atteignent un niveau significatif que dans le Nord et en Bretagne-Pays de Loire chez les filles, principalement dans les sections d'agent administratif et d'employée des services commerciaux (en moyenne 15 % des actifs). Les entrées dans la vie active postérieures à juillet 1971 et à janvier 1972 sont par conséquent le fait d'une minorité de jeunes : elles ne dépassent que très rarement 30 % de l'effectif masculin et 15 % de l'effectif féminin.

Les distributions sont telles qu'il est logique de considérer l'entrée immédiate dans la vie active à l'issue de la scolarité BEP comme un phénomène massif et relativement homogène. Les processus d'insertion professionnelle apparaissent moins influencés par l'origine géographique des actifs que par leurs caractéristiques d'état civil et de formation. Dans toutes les régions, la grande majorité des jeunes, les filles plus que les garçons, ont à la date de l'enquête deux à trois années d'ancienneté professionnelle.

### **III. LA RÉGION ET LES MODALITÉS D'ACCÈS AUX EMPLOIS**

Les regroupements opérés dans la deuxième partie de ce dossier ont permis de caractériser les principaux aspects de l'insertion professionnelle à la sortie des CET. Les jeunes débouchent rapidement sur la vie professionnelle à l'issue de leurs études techniques, qu'ils aient ou non entrepris de nouvelles études après leur scolarité en classe de BEP. Ils recherchent prioritairement du travail dans un périmètre qui s'identifie le plus souvent à la commune ou aux communes proches de leur lieu de domicile.

Cette situation s'explique par le fait que de nombreux jeunes commencent leur recherche avant même la sortie de leur établissement scolaire. L'enseignement professionnel préparant à l'exercice effectif d'un métier qualifié, la période d'inactivité intervenant entre la fin de la scolarité et la première embauche peut en effet être préjudiciable aux anciens élèves.

Tous ces éléments concourent à faire du marché du travail local le lieu où opèrent les principaux mécanismes de l'entrée dans la vie active. Les caractéristiques de ce marché étant largement prédéterminées, il est logique de faire l'hypothèse que les modalités d'accès au premier emploi et au marché du travail local traduiront de façon quasi-automatique et instantanée, les contraintes des conjonctures régionales sur les différents itinéraires individuels. Les indicateurs de modalités d'accès aux emplois donnent par conséquent des mesures relativement précises sur les ajustements de nature temporelle ou spatiale observés en moyenne sur les marchés régionaux de l'emploi.

#### **1. La durée de recherche du premier emploi (tableau 15 page 116)**

L'enseignement technique court ayant pour objectif de faciliter l'accès aux emplois qualifiés, on considérera la répartition des durées de recherche de premier emploi comme un

indicateur de potentialité d'emploi immédiat à l'issue de la formation professionnelle. Les durées de recherche d'emploi mesurent la capacité des marchés du travail locaux d'absorber les jeunes en provenance du système éducatif. Elles nous renseignent indirectement sur l'étendue de l'offre régionale d'emplois qualifiés dans les diverses spécialités en juillet 1970 sachant que les jeunes recherchent l'emploi correspondant le mieux à la formation reçue et que leurs recherches s'effectuent dans la majorité des cas aux mêmes dates (c'est-à-dire, pour 75 % d'entre eux, au cours du deuxième trimestre 1970).

Un emploi trouvé après plus de six mois de recherche a donc plus de probabilité d'être étranger aux caractéristiques de la formation initiale qu'un emploi occupé immédiatement après la sortie du CET ou après un mois de recherche. Cette remarque vaut surtout pour les formations industrielles où les modalités d'accès aux emplois qualifiés sont relativement spécifiques en raison de leur sélectivité.

Les indicateurs de durée de recherche du premier emploi montrent l'importance du facteur régional dans les processus d'ajustement temporel entre la formation et l'emploi à la sortie des CET.

A l'échelle des formations regroupées par grand type de spécialités, on observe que dans toutes les régions les durées de recherche de jeunes des sections industrielles sont nettement inférieures à celles de leurs camarades, filles ou garçons des sections tertiaires.

Les disparités régionales concernent en premier lieu l'opposition entre la Région parisienne et les régions de province. A ce degré d'analyse, il ne semble pas que les garçons formés dans le tertiaire soient plus favorisés que les filles. La situation inverse prévaut même en région Rhône-Alpes chez les diplômés et en Région parisienne où les filles, diplômées ou non, se placent nettement plus rapidement que les garçons. L'impact de la conjoncture régionale se fait toutefois surtout sentir au niveau de l'emploi féminin. Le temps de recherche d'un emploi est de 0,7 mois pour les filles diplômées ou non-diplômées de la Région parisienne alors qu'il s'élève à 3,0 mois pour les filles non-diplômées du Nord (22 % des durées de recherche sont supérieures à six mois).

L'examen des différentes spécialités de formation permet de mieux caractériser les mécanismes de l'accès à l'emploi. A l'exception de la Région parisienne, les critères de différenciation se retrouvent transposés de façon homogène d'une région à l'autre. Les jeunes des spécialités industrielles ne rencontrent pas de difficulté pour s'insérer rapidement dans la vie active : hormis les électroniciens, pour lesquels les durées de recherche supérieures à six mois dépassent 10 %. Le record est constitué par les électrotechniciens diplômés parisiens placés dans la proportion de 94 % après moins d'un mois de recherche. L'influence des facteurs conjoncturels paraît surtout sensible dans l'ensemble Bretagne-Pays de Loire : le placement immédiat à la sortie des sections industrielles y est inférieur et les longues durées de recherche sont plus fréquentes que dans les autres régions.

C'est dans le domaine de l'emploi tertiaire que les disparités d'accès au marché du travail semblent les plus structurelles. Ce phénomène déborde apparemment le cadre des disparités régionales. On note dans toutes les régions un placement plus rapide des jeunes formés en secrétariat et en comptabilité que dans les autres spécialités tertiaires ainsi qu'une tendance favorisant les garçons formés en dehors de la Région parisienne aux dépens des jeunes filles de même spécialité. Cette action différenciée selon le sexe est particulièrement sensible dans les régions à fort taux de chômage et de sous-emploi : 25 % des jeunes filles diplômées agents administratifs du Nord et de la Bretagne-Pays de Loire déclarent des durées de recherche supérieures à six mois (au lieu de 13 et 15 % respectivement chez les garçons). La possession d'un diplôme technique de niveau V

## Durée de recherche de l'emploi selon la région, la formation et le sexe

Niveau	Durée de recherche	Régions			Nord			Région Parisienne			Bretagne - Pays de Loire			Rhône-Alpes			Centre - Bourgogne		
		Spécialité et Sexe			Industrielle	Tertiaire Garçons	Tertiaire Filles	Industrielle	Tertiaire Garçons	Tertiaire Filles	Industrielle	Tertiaire Garçons	Tertiaire Filles	Industrielle	Tertiaire Garçons	Tertiaire Filles	Industrielle	Tertiaire Garçons	Tertiaire Filles
Diplômés	Emploi sans recherche . . . . .	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
	Durée inférieure à un mois (*).	74	49	45	82	70	79	47	41	48	71	46	51	81	60	55			
	Durée supérieure à six mois . . .	1	9	16	2	1	1	9	10	12	5	10	6	3	5	7			
	Durée moyenne (en mois) . . . .	0,9	2,0	2,7	0,7	1,0	0,8	2,2	2,4	2,4	1,3	2,2	1,6	0,8	1,6	1,8			
Non-diplômés	Emploi sans recherche . . . . .	27	16	20	35	33	37	21	14	22	38	25	21	20	18	28			
	Durée inférieure à un mois (*).	63	56	44	75	68	79	49	40	47	78	44	51	36	42	57			
	Durée supérieure à six mois . . .	4	13	22	3	7	—	9	20	16	2	10	10	3	12	7			
	Durée moyenne (en mois) . . . .	1,4	2,3	3,0	1,0	1,5	0,7	2,0	2,9	2,8	0,8	2,0	2,2	1,6	2,5	1,8			

(\*) Y compris les emplois trouvés sans recherche

semble, surtout dans ces régions, profiter aux garçons des sections tertiaires puisque apparemment les filles diplômées éprouvent plus de difficultés pour se placer que leurs camarades non-diplômés, filles ou garçons (dans le Nord, 21 et 26 % des garçons et des filles agents administratifs non-diplômés ont des durées de recherche supérieures à six mois ; pourcentages correspondants en Bretagne-Pays de Loire : 22 et 13 %).

La Région parisienne constitue un cas à part. L'étendue du marché du travail parisien favorise en premier lieu l'emploi des filles des spécialités tertiaires. A l'inverse des autres régions, les durées de recherche, donc les temps de passage par le marché du travail, paraissent comparables à la sortie des sections industrielles et tertiaires. Paradoxalement, ce sont les garçons des spécialités tertiaires qui déclarent les durées de recherche les plus longues : 1,3 mois en moyenne pour les non-diplômés au lieu de 0,7 mois pour les filles qu'elles soient ou non diplômées. Ce dernier élément rend compte de la spécificité du marché parisien et de la rapidité de l'insertion des femmes dans les diverses catégories d'emplois tertiaires qualifiés (notamment chez les sténodactylos placées à 83 % après moins d'un mois de recherche).

Dans un contexte favorable au premier emploi des jeunes, le rôle du diplôme est relativement secondaire. Son influence sur le placement des jeunes est marginale dans la plupart des cas. Seuls, les jeunes diplômés du Nord et de Centre-Bourgogne ainsi que les garçons formés en Région parisienne semblent déboucher plus rapidement sur la vie professionnelle que leurs camarades non-diplômés : les mécaniciens-monteurs et les agents administratifs trouvent plus facilement du travail lorsqu'ils sont titulaires d'un diplôme technique de niveau V (18 % des garçons et 16 % des filles non-diplômés agents administratifs de Centre-Bourgogne déclarent des durées de recherche supérieures à six mois).

## **2. La mobilité géographique au premier emploi**

Les jeunes recherchent en priorité des emplois qualifiés de leur spécialité aussi peu éloignés que possible de leur lieu de domicile. Les comportements de mobilité au premier emploi tendent par conséquent à être exceptionnels et sont généralement ressentis comme des solutions de remplacement imposées par l'étroitesse des débouchés locaux.

On peut donc en conclure que les pourcentages de mobilité géographique au premier emploi s'effectuant en dehors de la région d'origine scolaire (ou d'un regroupement de régions comme c'est le cas pour les ensembles Centre-Bourgogne et Bretagne-Pays de Loire) sont directement fonction des potentiels d'emplois locaux dans les diverses spécialités de formation. Les courants migratoires traduisent en premier lieu les déséquilibres existant sur le plan régional entre la formation et l'emploi, et secondairement l'attrait exercé par certains pôles d'emploi sur les jeunes à la recherche d'un premier emploi.

Le tableau suivant indique la proportion des jeunes travaillant au premier emploi en dehors de la ZEAT (1) d'origine scolaire selon le type de formation reçu en CET. On y a adjoins les pourcentages d'emplois trouvés en Région parisienne. Ces deux mesures bien qu'elles laissent de côté les migrations intra-régionales montrent l'influence de la conjoncture régionale sur la localisation du premier emploi.

Globalement 92 % des garçons (89 % dans les sections industrielles et 94 % dans les sections tertiaires) et 97 % des filles travaillent dans leur région d'origine scolaire. On observe de fortes disparités régionales dans les taux de mobilité géographique au pre-

---

(1) ZEAT : Zone d'Etude et d'Aménagement du Territoire.

Région Spécialité et sexe Emplois		Nord			Région parisienne			Bretagne Pays de Loire			Rhône-Alpes			Centre Bourgogne		
		Indus- trielle	Tertiaire		Indus- trielle	Tertiaire		Indus- trielle	Tertiaire		Indus- trielle	Tertiaire		Indus- trielle	Tertiaire	
		Garçons	Garçons	Fillles	Garçons	Garçons	Fillles	Garçons	Garçons	Fillles	Garçons	Garçons	Fillles	Garçons	Garçons	Fillles
Diplômés	Emploi hors région (ZEAT)	8	4	4	5	5	—	18	5	3	3	4	1	22	14	9
	Emploi en région parisienne	5	2	3	95	95	100	11	3	2	1	2	—	14	10	7
Non- diplômés	Emploi hors région (ZEAT)	23	6	10	5	1	—	14	13	11	5	5	1	13	15	10
	Emploi en région parisienne	8	6	10	95	99	100	10	9	8	2	3	1	9	15	5

mier emploi qui trouvent leur origine dans l'action des différents marchés régionaux de l'emploi. Il reste que certaines tendances sont vérifiées sur l'ensemble des régions : la mobilité géographique est plus importante à la sortie des sections industrielles qu'à celle des sections tertiaires, et à l'intérieur de ces dernières, chez les garçons que chez les filles (notamment parmi les agents administratifs).

L'intensité du flux migratoire varie selon les régions et les spécialités de formation. Deux ensembles régionaux connaissent des taux élevés de migration au moment de la première embauche : en Bretagne-Pays de Loire et surtout en Centre-Bourgogne, ces pourcentages atteignent 20 à 25 % de l'effectif des spécialités industrielles et 10 à 15 % des spécialités tertiaires. Les formations d'électronicien et d'agent administratif sont les premières concernées puisque 40 % des électroniciens et 18 % des agents administratifs garçons diplômés en Centre-Bourgogne travaillent à l'extérieur de leur région d'origine scolaire. Les causes du développement des processus migratoires dans ces régions ne sont cependant pas de même nature.

En Bretagne-Pays de Loire, les départs semblent motivés par le sous-emploi et le faible niveau de l'emploi industriel tandis que la proximité de la Région parisienne et le pôle d'attraction constitué par le marché du travail parisien expliquent que de nombreux jeunes formés en Centre-Bourgogne préfèrent travailler à Paris : 100 % des électroniciens diplômés et 75 % en moyenne des jeunes diplômés des sections tertiaires, mobiles à la première embauche, travaillent en Région parisienne.

On ne s'explique pas par contre le faible niveau de la mobilité géographique dans le Nord parmi les diplômés. A moins de supposer que les migrations intra-régionales y sont particulièrement développées, il semble que les diplômés qui rencontraient des difficultés pour se placer à la sortie des CET (longues durées de recherche du premier emploi dans les sections tertiaires) répugnent profondément à aller travailler en dehors de leur région de formation. Ce type de comportement s'observe surtout dans la main-d'œuvre féminine.

Par comparaison, l'étendue du marché du travail parisien et de la région Rhône-Alpes tend à favoriser l'embauche des jeunes formés dans ces régions : les garçons agents administratifs sont les plus mobiles au premier emploi (13 et 8 % des diplômés parisiens et de la région Rhône-Alpes).



La Région parisienne intervient partout comme élément de structuration des flux migratoires. En province, 62 % des emplois trouvés hors de la région d'origine dans les spécialités industrielles sont situés dans la Région parisienne. Ce phénomène est encore accentué à la sortie des sections tertiaires puisque 68 % des garçons et 69 % des filles diplômés de province, mobiles à la première embauche, travaillent dans la Région parisienne.

Dans l'ensemble, les comportements de mobilité sont faiblement influencés par le fait que les jeunes sont ou non titulaires d'un diplôme de formation professionnelle. L'effet du diplôme se fait surtout ressentir dans les régions où la conjoncture est la plus défavorable à l'emploi des jeunes. Les non-diplômés du Nord ainsi que ceux des sections tertiaires de Bretagne-Pays de Loire sont plus mobiles que les diplômés de niveau V technique. Dans ces deux régions, on observe donc une liaison entre l'allongement des durées de recherche d'emploi chez les non-diplômés et l'augmentation de la mobilité géographique au premier emploi. Il reste cependant que les phénomènes migratoires sont globalement situés à un plus faible niveau dans le Nord que dans l'ensemble Centre-Bourgogne où le chômage des jeunes ne revêt pas un aspect structurel.

L'approche globale développée dans la deuxième partie de ce dossier a mis en évidence les traits caractéristiques du passage de la formation professionnelle à l'emploi qualifié à la sortie des classes de BEP. L'étude des situations professionnelles montre que la formation initiale joue un rôle prépondérant dans l'embauche et l'accès aux emplois correspondant à la spécialité et au niveau de qualification acquis dans le système éducatif.

Dans ce type d'analyse, l'accent est mis prioritairement sur les caractéristiques moyennes de l'insertion professionnelle selon la spécialité de formation préparée en classe de BEP. On tend ainsi à dégager des processus d'insertion-type et à mettre au second plan l'étude des situations particulières, voire anormales, rencontrées dans certaines spécialités de formation. Or, ces dernières sont souvent le résultat de déterminismes régionaux et l'indice d'inadéquation et de déséquilibre entre la formation et l'emploi qui ne sont observables et explicables qu'à l'échelon de la région.

La prise en considération du facteur régional apparaît par conséquent comme un complément indispensable à l'analyse comparative des insertions professionnelles. Pour les jeunes en provenance du système éducatif, la région forme l'échelon géographique dans lequel s'inscrivent les principaux choix et comportements individuels en matière d'éducation et d'emploi. L'offre et la demande de travail étant d'abord déterminées à un niveau régional, voire à un niveau local pour les emplois d'ouvrier et d'employé qualifié, la dimension régionale constitue une contrainte pour le fonctionnement du marché de l'emploi. Il en est de même dans le domaine éducatif puisque la carte scolaire des établissements ainsi que la demande sociale d'éducation des familles sont fréquemment la cause des disparités de scolarisation observées entre les régions.

Pour ces différentes raisons, il importe donc de situer la place de la région par rapport aux différentes variables susceptibles d'influencer le niveau et le contenu de l'entrée dans la vie active. La région est-elle la variable explicative première du passage de la formation à l'emploi ? Si tel était le cas, cela reviendrait à dire que la formation professionnelle initiale détermine moins l'insertion professionnelle que les données immédiates des marchés régionaux de l'emploi. L'analyse globale, toutes régions confondues, masquerait alors les spécificités régionales et risquerait de conduire à des interprétations erronées dans le domaine du contenu et de la qualification du travail au premier emploi. Une semblable hypothèse est cependant une hypothèse limite. Il est en effet hautement improbable que le travail qualifié, industriel ou tertiaire, satisfasse uniquement à des procédures et à des mécanismes d'ajustement régionaux, et soit assimilable au travail non qualifié, disponible pour répondre aux besoins d'emploi des entreprises au niveau local.

**TABLEAUX ANNEXÉS AU CHAPITRE**

---



Tableau 10

## Indicateurs régionaux d'emploi et de formation

Indicateurs		Régions					
		Nord	Région parisienne	Bretagne Pays de Loire	Rhône-Alpes	Centre-Bourgogne	France entière
Accroissement de la population active entre 1962 et 1968		+ 1,2 %	+ 6,6 %	+ 1,9 %	+ 5,7 %	+ 5,2 %	+ 4,7 %
Poids de la population active régionale		6,7 %	21,4 %	10,2 %	9,1 %	7 %	100 %
Volume des demandes d'emploi en fin de mois en septembre 1970		27 307	57 461	27 912	20 342	11 009	269 763
Poids de jeunes de moins de 25 ans dans les demandes d'emploi en fin de mois		46 %	15 %	39 %	31 %	32 %	31 %
Répartition des salariés par secteur au 31 décembre 70 (en pourcentage)	Agriculture	1,4	0,6	4,3	1,4	4,7	2,9
	Biens d'équipement	7,4	10,4	7,0	11,1	9,9	8,4
	Biens intermédiaires	21,4	9,1	8,3	14,6	14,6	13,1
	Biens de consommation	19,5	13,2	14,3	17,4	11,4	13,8
	Bâtiment	7,8	9,2	12,8	13,9	10,5	10,2
	Tertiaire	42,4	57,4	53,9	45,8	48,6	51,6
Type de scolarisation au niveau de la classe de seconde (en pourcentage)	Classe de seconde	31,2	44,9	35,1	40,6	32,1	36,9
	Première année BEP	8,1	9,1	11,0	10,0	7,7	9,9
	Troisième année CAP	19,5	19,8	15,6	19,7	17,4	17,9
	Non scolarisé	41,2	26,2	38,3	29,7	42,8	35,3

Tableau 11

## Structure éducative de la population en 1973

(en pourcentage)

Région Section et Sexe Niveau	Nord			Région parisienne			Bretagne- Pays de Loire			Rhône-Alpes			Centre- Bourgogne		
	Industrielle	Tertiaire garçons	Tertiaire filles	Industrielle	Tertiaire garçons	Tertiaire filles	Industrielle	Tertiaire garçons	Tertiaire filles	Industrielle	Tertiaire garçons	Tertiaire filles	Industrielle	Tertiaire garçons	Tertiaire filles
Non-diplômés BEP . . . .	9	17	19	29	20	16	20	32	22	25	33	20	20	28	27
Niveau V technique . . . .	83	75	78	63	58	71	75	62	74	65	59	71	70	68	65
Niveau IV . . . . .	8	8	3	8	22	13	5	6	4	10	8	19	10	4	8
Ensemble % . . . . .	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Effectifs . . . . .	1002	734	1697	1225	1504	3580	936	568	952	742	424	949	794	307	947

Tableau 12

## Structure éducative du flux d'entrée dans la vie active en 1973

(en pourcentage)

Région Section et Sexe Niveau	Nord			Région parisienne			Bretagne- Pays de Loire			Rhône-Alpes			Centre- Bourgogne		
	Industrielle	Tertiaire garçons	Tertiaire filles	Industrielle	Tertiaire garçons	Tertiaire filles	Industrielle	Tertiaire garçons	Tertiaire filles	Industrielle	Tertiaire garçons	Tertiaire filles	Industrielle	Tertiaire garçons	Tertiaire filles
Non-diplômés BEP . . . .	10	18	19	30	25	16	20	33	22	27	35	21	22	28	20
Niveau V technique . . . .	88	80	79	67	65	77	79	66	76	69	62	73	76	68	75
Niveau IV . . . . .	2	2	2	3	10	7	1	1	2	4	3	6	2	4	5
Ensemble % . . . . .	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Effectifs . . . . .	869	642	1619	1145	1095	4026	1106	767	3512	762	616	2645	472	296	1397

Tableau 13

Répartition des actifs diplômés de niveau V technique selon la région, le sexe et la spécialité de formation

Spécialité et sexe Région	Mécanicien Monteur	Electro- technicien	Electronicien	Agent administratif		Sténodactylo Correspon- dancière	Comptable		Employée de Commerce	Ensemble
				Garçons	Filles		Garçons	Filles		
Nord	351 (25 %)	367 (25 %)	47 (12 %)	154 (31 %)	260 (19 %)	686 (12 %)	360 (20 %)	291 (11 %)	49 (13 %)	2 565 (17 %)
Région parisienne	378 (27 %)	262 (18 %)	132 (33 %)	74 (15 %)	102 (7 %)	1 722 (31 %)	642 (35 %)	1 094 (42 %)	180 (48 %)	4 586 (30 %)
Bretagne - Pays de Loire	294 (21 %)	433 (30 %)	148 (38 %)	138 (28 %)	637 (45 %)	1 439 (26 %)	364 (20 %)	534 (20 %)	45 (12 %)	4 032 (26 %)
Rhône-Alpes	220 (16 %)	245 (17 %)	56 (14 %)	62 (12 %)	242 (17 %)	1 158 (21 %)	319 (17 %)	477 (18 %)	63 (17 %)	2 842 (18 %)
Centre-Bourgogne	152 (11 %)	139 (10 %)	10 (3 %)	67 (14 %)	162 (12 %)	514 (9 %)	144 (8 %)	243 (9 %)	36 (10 %)	1 467 (9 %)
Ensemble	1 395 (100 %)	1 446 (100 %)	393 (100 %)	495 (100 %)	1 403 (100 %)	5 519 (100 %)	1 829 (100 %)	2 639 (100 %)	373 (100 %)	15 492 (100 %)

Tableau 14

Répartition des actifs non-diplômés selon la région, le sexe et la spécialité de formation

Spécialité et sexe Région	Mécanicien Monteur	Electro- technicien	Electronicien	Agent administratif		Sténodactylo Correspon- dancière	Comptable		Employée de Commerce	Ensemble
				Garçons	Filles		Garçons	Filles		
Nord	47 (12 %)	34 (9 %)	5 (3 %)	37 (12 %)	93 (14 %)	141 (11 %)	77 (12 %)	51 (10 %)	15 (8 %)	500 (11 %)
Région parisienne	97 (24 %)	129 (34 %)	118 (69 %)	27 (8 %)	61 (9 %)	422 (33 %)	244 (39 %)	75 (14 %)	74 (39 %)	1 247 (27 %)
Bretagne-Pays de Loire	114 (29 %)	82 (22 %)	30 (17 %)	119 (38 %)	267 (41 %)	309 (24 %)	135 (22 %)	169 (32 %)	31 (16 %)	1 256 (28 %)
Rhône-Alpes	107 (27 %)	84 (22 %)	17 (10 %)	88 (28 %)	94 (14 %)	253 (20 %)	131 (21 %)	178 (34 %)	31 (16 %)	983 (22 %)
Centre-Bourgogne	34 (8 %)	50 (13 %)	2 (1 %)	43 (14 %)	142 (22 %)	151 (12 %)	40 (6 %)	56 (10 %)	40 (21 %)	558 (12 %)
Ensemble	399 (100 %)	379 (100 %)	172 (100 %)	314 (100 %)	657 (100 %)	1 276 (100 %)	627 (100 %)	529 (100 %)	191 (100 %)	4 544 (100 %)

Tableau 15

Durée de recherche du premier emploi des diplômés  
selon la région et la spécialité de formation

(en pourcentage et mois)

Région  Spécialité		Nord				Région Parisienne			
		Emploi sans Recherche	Durée $\nabla$ 1 mois	Durée $\wedge$ 6 mois	Durée moyenne (mois)	Emploi sans Recherche	Durée $\nabla$ 1 mois	Durée $\wedge$ 6 mois	Durée moyenne (mois)
Mécanicien-Monteur		39 %	77 %	—	0,8	45 %	76 %	2 %	0,8
Electrotechnicien		31 %	70 %	1 %	1,0	64 %	94 %	1 %	0,4
Electronicien		40 %	73 %	7 %	1,5	28 %	73 %	1 %	0,9
Agent Administratif	Garçons	18 %	45 %	13 %	2,5	32 %	68 %	5 %	1,3
	Filles	12 %	30 %	25 %	2,5	37 %	70 %	—	0,9
Sténodactylo-correspondancière		23 %	47 %	13 %	2,2	42 %	83 %	—	0,6
Comptable	Garçons	25 %	51 %	7 %	1,6	27 %	71 %	1 %	1,0
	Filles	24 %	52 %	12 %	2,1	32 %	73 %	1 %	0,9
Employée de Commerce		23 %	47 %	21 %	2,7	39 %	74 %	6 %	1,2

Bretagne-Pays de Loire				Rhône-Alpes				Centre-Bourgogne			
Emploi sans Recherche	Durée < 1 mois	Durée > 6 mois	Durée Moyenne (mois)	Emploi sans Recherche	Durée < 1 mois	Durée > 6 mois	Durée Moyenne (mois)	Emploi sans Recherche	Durée < 1 mois	Durée > 6 mois	Durée Moyenne (1 mois)
29 %	52 %	9 %	1,8	43 %	80 %	3 %	0,8	33 %	84 %	2 %	0,7
16 %	54 %	8 %	1,9	28 %	70 %	5 %	1,2	38 %	74 %	4 %	1,0
12 %	34 %	13 %	2,6	9 %	38 %	16 %	2,7	9 %	54 %	10 %	1,7
17 %	42 %	15 %	2,6	18 %	43 %	16 %	2,3	21 %	49 %	—	1,4
21 %	39 %	25 %	3,1	17 %	40 %	12 %	2,3	21 %	48 %	8 %	1,9
25 %	54 %	5 %	1,7	24 %	69 %	3 %	1,2	29 %	59 %	5 %	1,5
22 %	42 %	7 %	2,0	20 %	46 %	9 %	2,0	25 %	66 %	7 %	1,5
26 %	43 %	12 %	2,3	25 %	57 %	9 %	1,7	24 %	53 %	9 %	1,8
16 %	32 %	19 %	3,0	20 %	32 %	24 %	3,2	11 %	42 %	16 %	3,0

## LA RÉGION ET L'ENTREPRISE

## I. L'ENTREPRISE ET LA RÉGION A LA SORTIE DES SECTIONS INDUSTRIELLES

La composition de l'emploi régional diffère sensiblement d'une région de formation à une autre. L'emploi industriel masculin représente suivant les cas entre 49,9 % en Bretagne - Pays de la Loire et 64,5 % dans le Nord, de l'emploi salarié masculin régional (le BTP est compris dans l'emploi industriel). Ces pourcentages recouvrent de grandes disparités dans les structures de l'emploi industriel régional. Le découpage de l'industrie en trois grands secteurs d'activité économique selon la destination du produit (biens d'équipement — biens intermédiaires — biens de consommation) fait apparaître plusieurs types de spécialisation régionale.

Répartition sectorielle des effectifs salariés masculins au 31/12/70 par région

Activité économique \ Régions	Nord	Région parisienne	Bretagne Pays de L.	Rhône-Alpes	Centre-Bourgogne
Industrie de biens d'équipement .....	9,6*	12,9	8,2	13,5	11,5
Industrie de biens intermédiaires .....	28,4	10,4	10,4	18,1	17,6
Industrie des biens de consommation.....	15,4	13,6	12,4	14,5	8,6
Bâtiments Travaux publics .....	11,1	14,4	18,8	14,1	15,6
Total de l'emploi industriel .....	64,5	51,3	49,9	60,2	53,3

\* (en % de l'emploi régional masculin)

C'est en Région parisienne et dans la région Rhône-Alpes que le tissu industriel est à la fois le plus étendu et le plus équilibré : on ne rencontre pas véritablement de secteur industriel dominant ou en position de monopole sur le marché du travail régional. A l'inverse, les inégalités dans le développement des divers secteurs industriels sont beaucoup plus marquées dans les autres régions : elles sont tantôt la caractéristique d'un mouvement d'industrialisation plus récent et donc par nature plus déséquilibré (Bretagne - Pays de la Loire ; Centre-Bourgogne) tantôt l'indice de l'inertie relative et du vieillissement du tissu industriel en place (Nord). Dans le Nord, les industries de biens d'équipe-

ment n'ont pas pris le relais de la première industrialisation réalisée au XIX<sup>e</sup> siècle à partir des industries lourdes de biens intermédiaires : mines, sidérurgie et métallurgie (28,4 % de l'emploi régional). Dans les régions de nouvelle industrialisation comme les groupes Bretagne - Pays de Loire et Centre-Bourgogne, on observe par contre un haut niveau d'emploi dans le bâtiment et les travaux publics qui restent des secteurs où l'artisanat et les petites et moyennes entreprises continuent à jouer un rôle important : près de 19 % de l'effectif salarié masculin de Bretagne - Pays de Loire travaille dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.

Les disparités sectorielles dans la structure des emplois industriels sont donc importantes sur le plan régional. Cette situation devrait logiquement avoir des conséquences sur les débouchés sectoriels à la sortie du système éducatif. L'objectif est de mesurer l'impact de la spécialisation régionale sur les caractéristiques des entreprises qui embauchent les jeunes des sections industrielles de BEP.

## **1. Le statut juridique de l'employeur (tableau 16 page 132)**

Le statut de l'employeur prenant en compte la nature juridique de l'employeur, l'activité économique ainsi que le mode d'organisation du travail dans l'entreprise, il est rare qu'un jeune ouvrier qualifié soit embauché comme tel par un petit commerçant, un membre d'une profession libérale et, sauf cas particulier, par une entreprise privée à caractère commercial. L'artisanat et le secteur public ou nationalisé peuvent constituer des secteurs d'embauche à la sortie des sections industrielles : ils viennent cependant, y compris dans les régions faiblement industrialisées, loin derrière le secteur industriel privé, étant donné la part très minoritaire d'emplois artisanaux ou d'agents de l'Etat dans l'emploi d'ouvrier régional.

Compte tenu de ces remarques, on ne s'étonnera pas que huit jeunes des sections industrielles sur dix en moyenne travaillent dans le secteur industriel privé. Les disparités régionales sont minimales parmi les diplômés. Le caractère récent des diplômés ainsi que leur contenu nouveau ont eu pour résultat que le secteur industriel privé est partout le débouché logique des études professionnelles. La probabilité de travailler en dehors de ce secteur est plus élevée dans les régions de formation où se posaient les problèmes d'emploi les plus aigus, et parmi les non-diplômés. Les établissements publics ou nationalisés emploient dans le Nord jusqu'à 24 % des non-diplômés (6 % des diplômés) alors qu'en Bretagne - Pays de Loire, l'embauche dans une entreprise artisanale représente 7 % des diplômés et 9 % des non-diplômés. Bien que minoritaires dans le total des actifs, les non-diplômés des régions du Nord et de Centre-Bourgogne ne travaillent que dans la proportion de 60 % dans le secteur industriel privé.

L'examen des répartitions en fonction du statut de l'employeur associées aux diverses spécialités de formation permet de confirmer le rôle déterminant du secteur industriel privé. Parmi les diplômés, les écarts les plus grands sont situés chez les électroniciens : les entreprises industrielles privées les emploient dans la proportion de 86 % dans le Nord au lieu de 68 % dans la région Rhône-Alpes.

## **2. Le secteur d'activité économique**

Compte tenu du degré de précision de la nomenclature des activités économiques, la logique des pratiques de recrutement des entreprises et des ajustements sectoriels opérés dans le cadre de la région n'apparaît pas clairement. On a donc eu recours à un niveau d'agrégation intermédiaire en distinguant à l'intérieur des industries de transfor-

mation, les secteurs clés des industries d'équipement, construction électrique, industrie mécanique, automobile, aéronautique et armement, qui regroupaient au plan global 60 % environ de l'effectif formé dans les spécialités industrielles.

Le tableau de synthèse ci-dessous souligne la généralité de la concentration de l'effectif de chaque spécialité de formation dans les industries d'équipement. A l'exception de la région du Nord, les secteurs de la construction électrique, les industries mécaniques, de l'automobile, de l'aéronautique et de l'armement occupent en moyenne 55 à 65 % des jeunes diplômés de niveau V technique. La situation est particulièrement nette chez les mécaniciens-monteurs : les disparités régionales sont peu développées puisque la part des industries d'équipement dans le premier emploi de cette spécialité varie entre 58 % (Bretagne - Pays de Loire) et 73 % (Rhône-Alpes).

**Répartition par région des diplômés des sections industrielles  
suivant le secteur d'activité de l'employeur (en %)**

Régions de formation Spécialités de formation Activités économiques	Nord			Région parisienne			Bretagne - Pays de Loire			Rhône-Alpes			Centre - Bourgogne		
	Mécanicien	Électrotechnicien	Électronicien	Mécanicien	Électrotechnicien	Électronicien	Mécanicien	Électrotechnicien	Électronicien	Mécanicien	Électrotechnicien	Électronicien	Mécanicien	Électrotechnicien	Électronicien
Industries d'équipement .....	63	37	32	68	73	80	58	51	61	73	54	54	68	46	79
Autres industries .....	22	38	47	19	9	6	23	14	15	16	18	24	23	34	11
Bâtiment Travaux publics .....	4	13	7	4	7	—	5	19	5	4	23	3	2	15	—
Secteur tertiaire .....	11	12	14	9	11	14	14	16	19	7	5	19	7	5	10
Total .....	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Les principaux écarts dans les répartitions sectorielles d'emplois sont observés dans le Nord et de façon plus générale dans les spécialités de l'électrotechnique et de l'électronique. Ce phénomène est expliqué par le rôle de la construction électrique dans l'emploi des jeunes électrotechniciens et électroniciens. Ce secteur, qui représente le premier débouché des études d'électricité et d'électronique, est très inégalement réparti suivant les régions : à l'échelle nationale, 40 salariés de la construction électrique sur 100 travaillent en Région parisienne au 31 décembre 1970. La Région parisienne occupe 33,6 % des ouvriers qualifiés de l'électromécanique et 53,7 % des ouvriers qualifiés de l'électronique (pour le Nord les pourcentages correspondants dans l'enquête « Structure des emplois » de 1971 s'élèvent à 7,7 % et 3,2 %). On comprend mieux alors pourquoi seulement 21 % des électrotechniciens et 32 % des électroniciens travaillent dans la construction électrique dans le Nord.

Le cas des électrotechniciens peut être dissocié de celui des électroniciens dans la mesure où les premiers ont accès à des spécialisations propres au secteur du bâtiment et des travaux publics (monteurs électriciens). Dans les régions de province, le secteur du BTP embauche de 13 % (Nord) à 23 % (Rhône-Alpes) des jeunes diplômés de l'élec-



tronique. Le secteur de l'électronique, quant à lui tend à être une spécialisation parisienne : 77 % des diplômés parisiens (72 % des non-diplômés) travaillent dans la construction électrique et électronique. Compte tenu des flux de mobilité géographique en direction de la Région parisienne, il est vraisemblable qu'une proportion élevée des 40 % d'électroniciens diplômés de Centre-Bourgogne et des 14 % venant de Bretagne - Pays de Loire qui travaillent à Paris pour le premier emploi, soient salariés d'entreprises parisiennes de la construction électrique.

Dans un mouvement général de concentration des débouchés dans les industries d'équipement, on mesure mieux l'effet de la région sur le type de secteur d'embauche. La concentration sectorielle paraît maximale là où les jeunes rencontrent le moins de difficultés d'emploi. Le cas limite est celui de la Région parisienne puisqu'en moyenne sept garçons sur dix travaillent dans les industries d'équipement. Inversement, c'est en Bretagne - Pays de Loire et dans le Nord que l'éventail des secteurs d'embauche est le plus ouvert. Dans le Nord, le faible niveau d'embauche dans les industries d'équipement est compensé par l'existence de débouchés dans les autres industries de transformation : le secteur sidérurgie-métallurgie, largement représenté dans l'emploi régional, recrute 20 % des électrotechniciens et 29 % des électroniciens diplômés, les recrutements dans le secteur tertiaire sont par conséquent limités au niveau moyen de 12,5 % de l'effectif diplômé. En Bretagne - Pays de Loire, le caractère récent de l'industrialisation et la faible densité du tissu industriel expliquent pourquoi la probabilité de travailler dans le tertiaire est supérieure à celle de travailler dans un secteur industriel ne relevant pas des industries d'équipement (mécaniciens-monteurs exceptés) : les secteurs tertiaires emploient en moyenne 17 % de l'effectif diplômé.

Dans toutes les régions, la possession d'un diplôme technique augmente les chances de travailler dans les industries d'équipement. Les débouchés dans les secteurs tertiaires sont généralement plus importants parmi les non-diplômés. Ces tendances sont particulièrement sensibles chez les mécaniciens-monteurs et les électrotechniciens, comme le montrent les tableaux suivants.

Les différents indicateurs sectoriels laissent supposer que l'existence d'une forte concentration sectorielle des emplois d'accès est le signe d'une bonne insertion professionnelle. La spécificité des politiques de recrutement des industries d'équipement en direction des jeunes des sections industrielles de BEP est mise en évidence. Dans toutes

#### Répartition des diplômés et non-diplômés dans les secteurs d'activité par région (en %)

##### A — Les mécaniciens-monteurs

Secteur d'activité \ Région	Région parisienne		Bretagne - Pays de Loire		Rhône-Alpes	
	Diplômés	Non-diplômés	Diplômés	Non-diplômés	Diplômés	Non-diplômés
Industries d'équipement . . . . .	68	56	58	53	73	59
Autres industries . . . . .	19	28	23	19	16	26
Bâtiment Travaux publics . . . . .	4	8	5	9	4	2
Secteur tertiaire . . . . .	9	8	14	19	7	13
Total . . . . .	100	100	100	100	100	100

## B – Les électrotechniciens

Secteur d'activité \ Région	Région parisienne		Bretagne - Pays de Loire		Rhône-Alpes		Centre - Bourgogne	
	Diplômés	Non-diplômés	Diplômés	Non-diplômés	Diplômés	Non diplômés	Diplômés	Non-diplômés
Industries d'équipement	73	55	51	32	54	43	46	48
Autres industries . . . . .	9	11	14	26	18	23	34	11
Bâtiment Trav. publics	7	8	19	19	23	22	15	6
Secteur tertiaire . . . . .	11	26	16	23	5	12	5	35
Total . . . . .	100	100	100	100	100	100	100	100

les régions, les jeunes formés dans les spécialités de base de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique sont proportionnellement plus nombreux à travailler dans ces secteurs que les ouvriers des corps de métiers industriels correspondants. La croissance sur le plan régional de l'emploi dans la construction électrique, l'automobile et les industries mécaniques a très certainement favorisé l'embauche dans ces secteurs. Il reste cependant que la formation de BEP paraît particulièrement bien adaptée aux nouvelles exigences de ces industries, notamment dans les domaines de l'électrotechnique et de l'électronique. Pour ces deux formations, les disparités entre les régions montrent l'importance de l'offre régionale d'emploi et la spécificité du marché du travail parisien dans l'emploi des électroniciens.

### 3. Taille de l'employeur

La taille d'un établissement industriel est fréquemment liée à la nature du produit fabriqué. Le nombre des salariés affectés à l'activité de production varie en fonction de la complexité du produit, de l'importance des séries de fabrication, du (ou des) processus productif mis en œuvre ainsi que du mode d'organisation de l'établissement.

La présence des jeunes dans les grands établissements industriels est un phénomène quasi général que l'on observe dans toutes les régions de formation. Il est significatif qu'un diplômé sur trois travaille à la première embauche dans un établissement de plus de 1 000 salariés. A quelques exceptions près, en particulier chez les mécaniciens-monteurs, le mode de distribution est toujours situé dans la tranche des établissements de plus de 1 000 salariés.

Sur le plan régional, on n'observe que des variations de faible ampleur. Les principaux écarts sont le fait des électrotechniciens et des électroniciens. Ces derniers travaillaient dans la proportion de 48 % en Région parisienne et 43 % dans le Nord dans des établissements de plus de 1 000 salariés alors que ce pourcentage n'est que de 21 % en Centre-Bourgogne.

Paradoxalement, il ne semble pas qu'il y ait de liaison directe entre le niveau de ces pourcentages et les données sectorielles de l'emploi régional. C'est en Bretagne-Pays de Loire que la proportion de mécaniciens-monteurs travaillant dans les grands établissements est la plus élevée (34 % contre 25 % en Région parisienne) tandis que le secteur artisanal réalise la plus forte embauche en région Rhône-Alpes (17 %).

De façon générale, les mécaniciens-monteurs sont plus facilement recrutés que les autres formations par les petits établissements. A l'exception de l'ensemble Centre-Bourgogne, trois diplômés de la mécanique sur dix travaillent en moyenne dans un établissement de moins de cinquante salariés (chez les électrotechniciens, les pourcentages correspondants sont inférieurs mais les dispersions autour des valeurs centrales beaucoup plus grandes). Ce phénomène s'explique par le haut niveau d'embauche dans toutes les régions de jeunes mécaniciens-monteurs dans le secteur de la mécanique générale qui est constitué par un grand nombre d'établissements de petite dimension : 47 % des diplômés de la région Rhône-Alpes travaillent au premier emploi dans la mécanique générale. Inversement, l'embauche des électrotechniciens et des électroniciens dans les petits établissements paraît être la conséquence de l'étroitesse des débouchés régionaux dans les entreprises de la construction électrique : tel est apparemment le cas en Bretagne-Pays de Loire et dans une moindre mesure en région Rhône-Alpes.

Le diplôme professionnel n'a pas d'influence homogène d'une région à l'autre sur la répartition des établissements selon la taille. Il n'apparaît pas, au vu des données du tableau suivant que les diplômés de niveau V technique soient embauchés de préférence aux jeunes non-diplômés par un type particulier d'établissement industriel.

Les comportements paraissent varier suivant les régions. Les diplômés de la Région parisienne, de Bretagne-Pays de Loire et de Centre-Bourgogne sont moins nombreux que les non-diplômés dans les petits établissements et les entreprises artisanales alors que la situation est inverse dans le Nord et surtout en région Rhône-Alpes. Il est par conséquent difficile d'analyser comment le diplôme intervient sur le plan régional dans l'accès à certains types d'établissement industriel.

Régions de formation	Nord		Région parisienne		Bretagne - Pays de Loire		Rhône-Alpes		Centre - Bourgogne	
	Diplômés	Non-diplômés	Diplômés	Non-diplômés	Diplômés	Non-diplômés	Diplômés	Non-diplômés	Diplômés	Non-diplômés
% d'établissements de moins de 10 salariés .	11	7	8	16	12	22	15	9	9	12
% d'établissements de plus de 1 000 salariés .	28	36	34	40	33	32	25	28	32	25

## II. L'ENTREPRISE ET LA RÉGION A LA SORTIE DES SECTIONS TERTIAIRES

Dès lors qu'ils sont en possession de leur diplôme de formation professionnelle, les jeunes formés dans les sections tertiaires de même spécialité devraient théoriquement présenter aux yeux de leurs employeurs des profils de qualification strictement identiques. Il n'est pas certain cependant que les différences de contenu des formations tertiaires soient aussi marquées qu'on le pense à l'examen des aspects professionnels de la formation initiale. Les enseignements professionnels tertiaires de BEP comportant tous un programme minimal de dactylographie et de comptabilité, on peut en effet se demander si, en dépit de leur spécialisation initiale, les jeunes BEP ne sont pas placés en concurrence les uns par rapport aux autres sur le marché de l'emploi tertiaire dans le but de pourvoir au mieux les emplois vacants des entreprises. La formation initiale étant en concurrence avec d'autres types de formation et/ou d'expérience professionnelle pour l'accès aux emplois tertiaires qualifiés, la comparaison des caractéristiques des entreprises d'embauche renvoie autant à l'étude de la spécificité de l'emploi tertiaire en général qu'à celle de l'influence de la région sur la division du travail tertiaire entre les sexes, les entreprises et les emplois.

### 1. Le statut juridique de l'employeur

A l'opposé des sections industrielles où ce critère n'est pas classant puisque le secteur industriel privé a le quasi-monopole de l'embauche, le statut du premier employeur des jeunes formés à l'exercice de fonctions tertiaires traduit l'existence de cloisonnements sur le marché des emplois tertiaires qualifiés (tableau 17 page 133).

Les tendances observées sur un plan global restent valables à l'échelle des regroupements régionaux des spécialités tertiaires. La répartition de diplômés selon le statut de l'employeur montre que sans distinction de sexe, cinq jeunes sur dix sont embauchés par une entreprise privée à caractère commercial ou industriel :

— L'Administration et les établissements publics ou nationalisés regroupent entre 35 et 45 % de l'effectif diplômé BEP. A l'exception de la Région parisienne, le partage entre ces deux secteurs s'opère dans la proportion de deux tiers d'emplois dans l'administration et un tiers d'emplois dans le secteur para-public ou nationalisé chez les filles alors que ces proportions sont pratiquement inversées chez les garçons. Les secteurs indépendants de l'artisanat, du petit commerce et des professions libérales emploient en moyenne un jeune sur dix : ce pourcentage est quelquefois supérieur chez les filles, notamment dans la région Bretagne - Pays de Loire.

Le clivage le plus important dans le domaine des disparités régionales réside dans l'opposition entre la Région parisienne et les régions de province. A Paris, où l'emploi tertiaire est largement majoritaire puisque 47 % des salariés hommes et surtout 71 % des salariés femmes travaillent au 31 décembre 1970 dans un établissement relevant du tertiaire, le niveau d'embauche dans le secteur industriel privé n'est situé qu'à 21 % chez les garçons et 26 % chez les filles. Le secteur para-public ou nationalisé occupe une place de premier plan dans l'embauche des diplômés parisiens : il recrute 32 % des garçons et 31 % des filles diplômés (les pourcentages correspondants chez les non-diplômés sont sensiblement les mêmes chez les garçons : 29 % et nettement inférieurs chez les filles : 12 %).

A l'échelle des diverses spécialités de formation (tableau 18 page 134), des contrastes apparaissent entre certaines formations tertiaires et à l'intérieur des formations à recrutement mixte entre les situations professionnelles des garçons et des filles. Ils mettent à jour la logique des politiques de recrutement des entreprises en province et le caractère spécifique du marché du travail parisien :

— Hormis la Région parisienne où la situation inverse prévaut, les agents administratifs garçons sont proportionnellement plus nombreux que les filles dans le secteur para-public ou nationalisé (33 % en moyenne contre 15 %). Cette tendance s'applique à un degré moindre à la spécialité comptabilité et mécanographie.

— Les sténodactylos et les comptables sont plus fréquemment embauchés dans le secteur industriel ou commercial privé que les agents administratifs. Parmi ces derniers, les filles débouchent plus souvent que les garçons sur les entreprises privées, tandis que chez les comptables les différenciations selon le sexe paraissent beaucoup moins évidentes. En outre, le secteur indépendant de l'artisanat, du petit commerce et des professions libérales constitue un débouché important des études de sténodactylographie en province, notamment dans le Nord et en Bretagne - Pays de Loire.

— Les employées de commerce ne sont pas réparties de façon homogène entre les différents types d'entreprise. Le statut des employeurs varie selon les régions : le secteur para-public ou nationalisé emploie jusqu'à 35 % des diplômées de Centre-Bourgogne alors qu'en Bretagne - Pays de Loire 39 % des diplômés travaillent au premier emploi dans une entreprise industrielle privée. La sous-représentation en province du secteur commercial privé est l'indice d'un désajustement entre la spécialité et le secteur de débouché privilégié des études commerciales : faute de trouver un emploi dans le commerce, les filles de province ont été recrutées par des entreprises non commerciales pour occuper vraisemblablement des emplois hors-spécialité.

La répartition des diplômés selon le statut de l'employeur indique une certaine hiérarchisation des disciplines tertiaires, particulièrement sensible dans les régions de province. Les sténodactylos et les comptables paraissent relativement favorisés dans la mesure où leur répartition suivant le statut semble le plus conforme à la structure régionale de l'emploi tertiaire. En outre, les différenciations selon le sexe sont contenues dans des limites beaucoup plus étroites chez les comptables que chez les agents administratifs. Par comparaison, les agents administratifs ainsi que les employées de commerce tendent à être beaucoup plus dépendants des pratiques de recrutement des entreprises de province : les premiers ne sont pas également représentés suivant les types d'établissement (le secteur para-public ou nationalisé marquant une nette préférence pour l'embauche des garçons), les secondes ont des perspectives d'emploi très différentes selon les régions de formation.

La Région parisienne occupe manifestement une place à part. Apparemment les diplômés parisiens ne rencontrent pas de difficulté pour se faire recruter. On en a la preuve dans le fait que les filles se placent dans des entreprises dont le statut est à peu de choses près identique à celui des entreprises embauchant des garçons (agents administratifs et comptables), que le secteur para-public ou nationalisé joue un rôle prépondérant dans l'embauche des jeunes de ces spécialités ; en outre, les employées de commerce travaillent à 50 % dans des entreprises privées à caractère commercial. Le marché du travail parisien a une influence positive sur les possibilités d'embauche dans les différents secteurs de l'emploi tertiaire. Cette remarque ne s'applique cependant pas à la population des non-diplômés : on peut ainsi montrer qu'en Région parisienne comme partout ailleurs les agents administratifs non-diplômés et les sténodactylos sont plus fréquemment employés par l'administration que les diplômés au détriment du secteur public ou nationalisé et que les non-diplômés de la section commerciale travaillent à 90 % en dehors des entreprises privées à caractère commercial.

## 2. Le secteur d'activité économique

Les hypothèses précédentes sur les comportements observés dans les marchés régionaux de l'emploi se trouvent confirmées à l'examen des principaux secteurs d'activité économique des établissements employeurs. Au même titre que dans les sections industrielles, les répartitions des secteurs d'embauche prennent en compte l'existence de plus ou moins grandes spécialisations industrielles dans certaines régions : les jeunes formés dans le Nord et dans la région Rhône-Alpes sont en moyenne plus fréquemment employés dans les secteurs industriels. Il reste cependant que les secteurs d'activité tertiaire forment le principal débouché des études de BEP de spécialité tertiaire et regroupent selon les régions et les spécialités de formation entre 60 et 75 % de l'effectif diplômé de niveau V technique.

Dans les spécialités à recrutement mixte, les filles sont toujours plus représentées que les garçons de même spécialité dans les secteurs industriels à l'exception des comptables dans l'ensemble géographique Bretagne - Pays de Loire. Cette tendance est particulièrement vérifiée dans la région Rhône-Alpes puisque l'industrie recrute 34 et 42 % des filles diplômées agents administratifs et comptables alors que les pourcentages masculins correspondants s'élèvent à 25 et 22 %. Inversement, dans toutes les régions, à l'exception des agents administratifs parisiens, les garçons sont beaucoup plus souvent embauchés dans les banques et les assurances que les filles. En laissant de côté la Région parisienne, les pourcentages relatifs à ces secteurs sont compris entre 22 et 38 % de l'emploi masculin et ne dépassent jamais 15 % de l'emploi féminin (Centre-Bourgogne). Cette observation, jointe au fait que l'administration demeure un des premiers employeurs des agents administratifs, amène à penser que les banques et les assurances jouent un rôle essentiel au niveau régional dans le marché de l'emploi tertiaire masculin.

L'éventail des secteurs de premier emploi varie en fonction des spécialités de formation. Dans leur ensemble, les sténodactylos et les comptables, sans distinction de sexe, présentent des répartitions sectorielles plus homogènes que celles des agents administratifs et des employées de commerce. Pour ces dernières, les débouchés sectoriels ne sont pas les mêmes selon les régions : dans le Nord et en Bretagne - Pays de Loire, le commerce ne forme qu'un secteur d'embauche relativement secondaire à la sortie de la section commerciale. Compte tenu de la faible effectif de diplômés de cette discipline dans les deux régions (moins de cinquante personnes), la formation commerciale paraît être la plus touchée par l'é étroitesse des débouchés sectoriels au niveau régional.

L'effet du diplôme professionnel sur la répartition sectorielle des premiers emplois se fait surtout chez les garçons et en particulier chez les agents administratifs de Bretagne - Pays de Loire et de Centre-Bourgogne. Le pourcentage d'emplois dans les banques et assurances est nettement plus élevé parmi les titulaires d'un diplôme technique de niveau V que parmi les non-diplômés. Pour les filles, cette tendance ne se vérifie que dans la Région parisienne puisque la part des banques et assurances passe de 42 % chez les diplômées à 13 % chez les non-diplômées.

Si l'on considère que les titulaires d'un diplôme professionnel ont plus de choix que les non-diplômés (souvent titulaires du diplôme d'enseignement général BEPC), on doit en conclure qu'ils s'orientent prioritairement vers les banques et assurances, du moins dans les régions où ces secteurs présentent une offre d'emploi importante. Cette remarque vaut également pour l'accès aux secteurs du commerce à la sortie des sections d'employées de commerce : à Paris, la proportion des filles travaillant dans le commerce est de 50 %. Parmi les diplômés des sections tertiaires débouchant en plus grand nombre — et sans distinction de sexe — sur l'administration et le service public des PTT où ils sont recrutés au niveau du BEPC, 15 % des garçons agents administratifs non-



diplômés travaillent dans les transports-télécommunications dans le Nord, en région Rhône-Alpes et Bretagne - Pays de Loire : ce pourcentage atteint 37 % dans le Centre-Bourgogne.

Dans les processus régionaux d'insertion professionnelle, les variables de sexe et de formation professionnelle interviennent au niveau du secteur d'embauche. Dans le cas des agents administratifs, la région a tendance à renforcer les disparités sectorielles selon le sexe chez les diplômés et au contraire à les atténuer chez les non-diplômés (rôle du BEPC).

— La Région parisienne manifeste un comportement spécifique. Dans un marché de l'emploi tertiaire beaucoup plus étendu que dans les autres régions, les disparités selon le sexe sont plus faibles. Le marché parisien prend directement en compte les caractéristiques de formation à la sortie du système éducatif. Les titulaires d'un diplôme professionnel sont embauchés à Paris en premier lieu par les secteurs les plus valorisés (banques et assurances de préférence à l'administration, notamment chez les filles) ou correspondant le mieux à la formation apprise (secteurs du commerce pour les employées de commerce).

— A l'opposé, les régions où se posent les problèmes d'emploi les plus structurels, telles que le Nord et l'ensemble Bretagne - Pays de Loire, sont aussi celles où les disparités sectorielles entre garçons et filles et entre les spécialités de formation, avec d'un côté les sténodactylos et les comptables et de l'autre les agents administratifs et les employées de commerce, sont les plus fortes.

### 3. La taille de l'employeur

Pour les jeunes employés dans le secteur des services, l'estimation de la taille de l'établissement employeur pose plus de problèmes que pour leurs camarades des sections industrielles travaillant dans un établissement de production. Par exemple, un employé de banque d'une agence régionale peut prendre en compte soit l'effectif de salariés de son agence, soit l'effectif de son entreprise au niveau national. On considérera donc que les trois indicateurs de taille d'effectifs employés donnent un ordre de grandeur approximatif des entreprises dans lesquelles travaillent les jeunes des sections tertiaires. L'opposition entre grandes entreprises ou établissements publics ou privés, et petites entreprises de moins de dix salariés relevant du secteur artisanal, indépendant ou du petit commerce garde cependant tout son intérêt.

Les indicateurs de taille d'établissement mettent en évidence le caractère spécifique des employeurs des jeunes formés en Région parisienne. En moyenne, 50 % des garçons diplômés comptables ou agents administratifs et 40 à 45 % des filles diplômées de sections tertiaires travaillent à Paris dans des entreprises de plus de 1 000 salariés. Partout ailleurs, à l'exception des agents administratifs du Nord et de Rhône-Alpes, les pourcentages de jeunes travaillant dans les entreprises de plus de 1 000 salariés ne dépassent jamais 20 %.

Cette situation est plus caractéristique de l'emploi féminin dans la mesure où elle est différenciée selon le sexe dans les spécialités à recrutement mixte. Les agents administratifs et les comptables féminins travaillent en règle générale plus souvent dans les entreprises de moins de dix salariés que le personnel masculin correspondant. (L'analyse des tranches modales d'effectif salarié indique que les filles sont les plus nombreuses dans les entreprises de moins de dix salariés tandis que les garçons sont en forte proportion dans les entreprises de 10 à 49 et 100 à 499 salariés notamment en Bretagne - Pays de Loire et Centre-Bourgogne.) Ce haut niveau d'embauche dans les petites entreprises est

renforcé dans le cas des sténodactylos : hors Région parisienne, les entreprises de moins de dix salariés recrutent de 22 à 32 % des diplômées de cette spécialité. Il en est de même à Paris pour les employées de commerce lorsque celles-ci sont diplômées et travaillent dans une entreprise commerciale (31 % au lieu de 10 % chez les non-diplômées).

Ces disparités régionales dans le type d'entreprise embauchant les jeunes à la sortie des CET tertiaires ne paraissent pas tant liées à la nature des conjonctures régionales d'emploi qu'aux politiques de recrutement des entreprises tertiaires. A travers elles apparaissent les cloisonnements du marché du travail tertiaire. Toutes choses égales d'ailleurs, on ne peut oublier que les effectifs féminins de comptables et d'agents administratifs sont généralement supérieurs aux effectifs masculins ; la grande entreprise, qui est bien souvent une banque nationalisée, une compagnie d'assurance ou une administration, recrute proportionnellement plus de garçons que de filles. Par ailleurs la petite entreprise industrielle ou commerciale semble être le débouché logique des études de sténodactylographie en province. Ces observations laissent supposer que l'absence d'expérience professionnelle et les politiques du personnel des entreprises jouent un grand rôle dans l'embauche des jeunes au même titre que l'étendue du marché régional de l'emploi.



**TABLEAUX ANNEXÉS AU CHAPITRE**

---





Tableau 18

**Répartition des diplômés des sections tertiaires par sexe, région et spécialité  
de formation selon le statut de l'employeur**

Région de formation  Spécialité de formation et sexe  Statut	Nord						Région parisienne					
	Agent administratif		Secrétariat	Comptable		Commerce	Agent administratif		Secrétariat	Comptable		Commerce
	Garçons	Filles		Garçons	Filles		Garçons	Filles		Garçons	Filles	
Entreprise privée industrielle . . . . .	25	29	26	33	37	19	20	13	28	21	25	24
Entreprise privée commerciale . . . . .	12	23	24	27	28	34	13	16	21	34	32	50
Administration . . . . .	27	30	24	7	9	13	23	20	14	8	8	2
Etablissement public ou nationalisé . . . . .	30	12	11	19	13	26	36	42	30	31	29	12
Autres statuts (Artisan, commerçant, profession libérale). . . . .	6	6	15	14	13	8	8	9	7	6	6	12
Total. . . . .	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

(En pourcentage)

Bretagne-Pays de Loire						Rhône-Alpes						Centre-Bourgogne					
Agent administratif		Secrétariat	Comptable		Commerce	Agent administratif		Secrétariat	Comptable		Commerce	Agent administratif		Secrétariat	Comptable		Commerce
Garçons	Filles		Garçons	Filles		Garçons	Filles		Garçons	Filles		Garçons	Filles		Garçons	Filles	
23	27	27	37	33	39	18	34	33	35	38	20	15	30	23	36	39	23
18	26	23	24	21	39	22	23	25	18	20	42	17	19	21	18	22	30
15	21	21	7	15	9	27	23	15	14	18	18	35	22	31	14	13	-
37	14	9	24	15	13	33	16	14	20	13	7	33	20	14	25	14	35
7	12	20	8	16	-	-	4	13	13	11	13	-	9	11	8	12	12
100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

## **DISPARITÉ D'EMPLOI ET DE QUALIFICATION A LA SORTIE DES SECTIONS INDUSTRIELLES**

L'étude des écarts selon les régions entre la qualification requise dans l'emploi et la qualification possédée initialement par l'individu, dans la mesure où elle s'applique à un domaine de nature multidimensionnelle, nécessite le recours à un système de référence. Dans le cadre de ce chapitre, nous admettrons que les disparités régionales d'emploi et de qualification peuvent être analysées à partir des trois axes suivants : exercice d'un travail qualifié dans la spécialité apprise ou une spécialité voisine, degré de complexité et de polyvalence dans les tâches effectuées, reconnaissance de la qualification initiale dans la classification du poste de travail occupé par l'individu. Ces trois axes déterminent conjointement la qualification du travail ouvrier et entretiennent des rapports de relative interdépendance et complémentarité. Les indicateurs relatifs à ces trois types de détermination structurelle de l'emploi et de la qualification permettent par conséquent de juger l'impact de la conjoncture régionale sur le mode d'utilisation des connaissances initiales et sur la qualification professionnelle au premier emploi. Comme tels, ils indiquent les éléments sur lesquels s'exerce prioritairement l'action des contraintes régionales : l'emploi, le contenu des tâches et la classification.

### **I. LA CORRESPONDANCE EXTERNE ENTRE LA SPÉCIALITÉ DE FORMATION ET LE PREMIER EMPLOI**

La correspondance externe entre les formations initiales et les premiers emplois occupés mesure la proportion des jeunes qui dans une région exercent un emploi dans la spécialité apprise ou dans une spécialité voisine. Le terme externe est utilisé pour tenir compte du fait que les réponses des individus sont plus ou moins précises et que la nomenclature des emplois regroupe sous la rubrique ouvriers qualifiés de la mécanique l'ensemble des spécialisations de la mécanique (des opérateurs sur machines-outils aux ajusteurs et outilleurs) et sous la rubrique ouvriers qualifiés de l'électricité l'ensemble des spécialisations de l'électricité, de l'électromécanique et de l'électronique.

Quatre types de situation ont été distingués :

1. emploi exercé dans la spécialité apprise en CET
2. emploi exercé dans une spécialité voisine
3. emploi exercé dans une autre spécialité industrielle (qu'il soit ou non qualifié)
4. emploi de type tertiaire.

Le premier indicateur définit, avec les réserves d'usage, une correspondance stricte entre la formation et l'emploi, tandis que l'ensemble des deux situations (1 + 2) est plus proche de la réalité du passage de la formation à l'emploi qualifié. Seront considérés comme emplois voisins de la spécialité initiale tous les emplois d'agent technique, agent de maîtrise et dessinateur industriel qui, dans leur majorité, relèvent du niveau IV de formation. Cette définition est relativement restrictive puisqu'elle se limite aux emplois de niveau supérieur du type employé-technicien-agent de maîtrise et laisse de côté les emplois d'ouvriers qualifiés dans un corps de métiers différent de celui de la spécialité de base.

Par différence, l'ensemble constitué par (3 + 4) est une mesure des situations professionnelles en désajustement manifeste avec le contenu de la formation initiale. Ces indicateurs traduisent de manière synthétique les tensions existant dans certaines spécialités de formation sur le plan régional.

(en %)

PART DES EMPLOIS		Nord			Région parisienne			Bretagne - Pays de Loire			Rhône-Alpes			Centre - Bourgogne		
		Mécanicien	Electrotechnicien	Electronicien	Mécanicien	Electrotechnicien	Electronicien	Mécanicien	Electrotechnicien	Electronicien	Mécanicien	Electrotechnicien	Electronicien	Mécanicien	Electrotechnicien	Electronicien
Diplômés	1 - Dans la spécialité apprise	79	89	67	63	76	36	64	78	63	84	91	69	89	92	60
	2 - Dans la spécialité voisine	3	2	8	16	20	51	6	3	20	5	3	17	2	—	40
	3 - Secteur industriel hors spécialité.....	8	5	8	11	—	—	16	8	4	2	4	6	3	5	—
	4 - Secteur de type tertiaire	10	4	17	10	4	13	14	11	8	9	2	8	6	3	—
Non-diplômés	1 - Dans la spécialité apprise	42	*	*	54	67	48	48	81	*	76	76	*	*	87	*
	2 - Dans la spécialité voisine	—	*	*	17	9	40	—	—	*	—	5	*	*	—	*
	3 - Secteur industriel hors spécialité.....	14	*	*	4	3	2	32	7	*	8	12	*	*	7	*
	4 - Secteur de type tertiaire	56	*	*	25	21	10	20	12	*	16	7	*	*	6	*

\* Non significatifs

L'examen des données du tableau précédent fait apparaître d'une part une hiérarchisation des disciplines et des marchés régionaux de l'emploi et d'autre part une action secondaire de certains marchés régionaux sur l'accès à l'emploi qualifié et sur la fréquence d'exercice du métier appris à la sortie de certaines spécialités de formation.

## 1. Hiérarchisation des spécialités de formation

*Electrotechnicien* : les jeunes de cette formation répondent le mieux au critère de correspondance stricte puisqu'à l'exception de l'ensemble Bretagne - Pays de Loire où ce pourcentage tombe à 78 % chez les diplômés et de la Région parisienne où deux jeunes sur dix exercent une activité dans une spécialité voisine de niveau supérieur, près de 90 % des diplômés (environ 80 % des non-diplômés) déclarent exercer un emploi d'ouvrier qualifié de l'électricité.

*Electronicien* : cette formation paraît marquée par un bon niveau de polyvalence (les ouvriers qualifiés de l'électronique sont en effet classés avec les ouvriers qualifiés de l'électricité) et par une ouverture importante aux emplois de niveau IV tels que les agents techniques des essais et contrôles. A l'exception de la région du Nord, on y retrouve les pourcentages les plus élevés d'emplois de spécialités voisines de niveau supérieur, en premier lieu en Région parisienne (51 % des diplômés et 40 % des non-diplômés).

*Mécanicien-monteur* : les jeunes mécaniciens-monteurs sont relativement défavorisés par rapport à leurs camarades des autres disciplines. Les cas de non-correspondance entre emploi et formation sont fréquents : ils concernent en plus grand nombre les emplois de type tertiaire que les emplois industriels hors-spécialité (sauf en Bretagne - Pays de Loire où 16 % des diplômés et 32 % des non-diplômés exercent un métier ouvrier hors-spécialité).

## 2. Hiérarchisation des marchés régionaux de l'emploi

Ce phénomène explique une grande partie des comportements d'insertion régionaux. A la Région parisienne s'opposent d'un côté les régions Rhône-Alpes et Centre-Bourgogne et de l'autre les régions du Nord et de la Bretagne - Pays de Loire.

Le marché parisien est surtout caractérisé par la plus grande possibilité laissée aux élèves des sections industrielles de choisir le type d'emploi qu'ils désirent exercer à la sortie des CET.

L'étendue du marché du travail parisien rend compte de la part non négligeable des emplois tertiaires et des emplois industriels situés en aval ou en amont de l'activité de fabrication (notamment dessinateurs industriels et agents techniques). Une telle situation pourrait constituer un handicap si elle sous-entendait un non exercice complet des connaissances professionnelles acquises en CET. L'examen plus détaillé des premiers emplois révèle que tel n'est pas le cas puisque de nombreux emplois de bureaux d'études ou de méthode et dans une moindre mesure des emplois tertiaires de l'informatique ou de la fonction commerciale (par exemple l'emploi de magasinier : 3 % des diplômés et 8 % des non-diplômés mécaniciens-monteurs) mettent à contribution les connaissances initiales. En outre, on doit signaler que les mécaniciens-monteurs occupant des emplois industriels hors spécialité, travaillent tous en tant qu'ouvriers qualifiés d'autres corps de métiers industriels (notamment l'électricité : 8 % d'OQ de l'électricité parmi les diplômés et 4 % parmi les non-diplômés).

— Les régions Rhône-Alpes et Centre-Bourgogne paraissent beaucoup plus tributaires de l'emploi et du tissu industriel que la Région parisienne. Les faibles pourcentages d'emplois industriels hors spécialité ou d'emplois tertiaires traduisent une plus forte concentration des débouchés professionnels et des possibilités de choix plus limitées à la sortie des CET. On en a la confirmation dans les écarts entre la Région parisienne et les



autres régions dans les proportions de jeunes ayant eu le choix entre plusieurs offres d'emploi :

Région	Nord	Région parisienne	Bretagne - Pays de Loire	Rhône-Alpes	Centre - Bourgogne
Choix entre plusieurs offres d'emploi .....	26 % *	37 %	24 %	30 %	28 %

\* Par rapport au nombre total de diplômés, toutes sections confondues.

— Les jeunes du Nord et de Bretagne - Pays de Loire rencontrent les difficultés d'insertion les plus grandes. Les mécaniciens-monteurs et les électroniciens sont nombreux à travailler en dehors de leur spécialité d'origine (de 18 % à 30 % chez les diplômés). La situation des mécaniciens-monteurs de Bretagne - Pays de Loire est particulièrement préoccupante puisque 30 % des diplômés ne travaillent pas dans la spécialité voisine et 10 % sont ouvriers spécialisés non-qualifiés au cours de leur premier emploi (chez les non-diplômés, les pourcentages sont respectivement 52 % et 20 %).

### 3. Action secondaire de certains marchés régionaux de l'emploi

La différenciation et la hiérarchisation des insertions professionnelles se trouvent renforcées dans le cas de certaines sous-populations. Toutes choses égales d'ailleurs, on observe une tendance à l'accroissement des écarts inter-régionaux et entre les spécialités selon les types de cursus scolaire (effet du diplôme). Tout se passe comme si les conjonctures régionales augmentaient les difficultés d'exercer le métier appris chez les mécaniciens-monteurs non-diplômés, principalement dans les régions où la conjoncture est défavorable à l'emploi des jeunes (Nord et Bretagne - Pays de Loire) et soulignaient le rôle du marché parisien dans l'accès direct aux emplois de niveau IV et notamment d'agent technique des essais et contrôles chez les électroniciens.

L'effet du diplôme est de faible ampleur dans les spécialités de l'électronique et de l'électrotechnique. Ainsi, en Centre-Bourgogne chez les électrotechniciens et en Région parisienne chez les électroniciens, sections comportant une proportion élevée de non-diplômés dans le total des actifs, les emplois auxquels ont accès les jeunes, ne sont pas sensiblement différents pour les diplômés et les non-diplômés.

## II. CONTENU DES TACHES ET SPÉCIALISATION DU TRAVAIL OUVRIER

La spécialisation et l'autonomie professionnelle du travail ouvrier restent étroitement liées aux aspects régionaux de l'emploi industriel et aux types d'établissements rencontrés dans les différentes régions. Bien que l'analyse des tâches exercées après recrutement recoupe nécessairement celle des premiers emplois, elle ne peut toutefois être menée avec le même degré de précision au niveau régional. Le faible taux de réponse à la question portant sur l'ordre des tâches exercées au premier emploi n'autorise pas une étude fine du contenu du travail effectué chez le premier employeur.

L'analyse est limitée à l'étude de la tâche classée n°1 et regroupée par grand type de spécialisation industrielle ainsi qu'à l'examen des modalités le plus fréquemment citées dans les différentes spécialités de formation.

## 1. Répartition des tâches selon le corps de métiers industriel

Le tableau ci-dessous indique qu'une grande partie du travail exercé au premier emploi est en rapport avec l'enseignement professionnel initial.

Tâche classée en premier suivant la région et la spécialité de formation (en %)

Tâches	Régions			Région parisienne			Bretagne - Pays de Loire			Rhône-Alpes			Centre - Bourgogne		
	Diplômés du niveau V technique			Mécanicien	Electrotechnicien	Electronicien	Mécanicien	Electrotechnicien	Electronicien	Mécanicien	Electrotechnicien	Electronicien	Mécanicien	Electrotechnicien	Electronicien
Tâche mécanique .....	85	11	4	72	5	4	72	7	9	85	8	12	89	9	—
Tâche électrique .....	1	74	35	1	73	7	3	74	24	—	80	14	—	70	[11]
Tâche électronique.....	—	4	42	6	11	79	—	3	46	1	3	47	—	14	[67]
Autre tâche industrielle .....	2	2	—	4	2	3	8	5	4	—	1	9	5	2	—
Tâche tertiaire .....	12	9	19	17	8	8	17	11	17	14	8	18	6	5	[22]

[—] Chiffre non significatif

Pour les mécaniciens-monteurs et les électrotechniciens, ce phénomène rend compte de 72 à 89 % du travail réalisé par les premiers et de 70 à 80 % du travail réalisé par les seconds. Les travaux des électroniciens sont plus diversifiés, principalement dans les régions de province où il y a partage des activités entre les tâches de l'électronique (45 % en moyenne) de l'électrotechnique (de 11 à 35 %) et les tâches relevant des activités tertiaires (20 % en moyenne). La Région parisienne fait exception puisque 79 % des électroniciens déclarent comme dominante d'emploi une tâche de l'électronique.

Ce dernier point confirme la spécificité du travail des élèves électroniciens et des emplois d'électroniciens en Région parisienne.

D'une façon générale, on note une plus grande polyvalence dans les tâches effectuées par les électrotechniciens et les électroniciens que par les mécaniciens-monteurs. Cette situation présente des aspects plutôt positifs pour les formations considérées. On peut y voir la marque d'une moins grande étroitesse des débouchés professionnels et d'une relative substitution dans les tâches exercées après recrutement. La proximité existant au départ entre les formations de niveau V de l'électrotechnique et de l'électronique se retrouve donc bien dans l'analyse des tâches et des emplois.

Dans toutes les régions, la possession du diplôme professionnel a pour effet d'augmenter les chances d'exercer les tâches de la spécialité de formation.

## 2. Modalités de tâches dominantes selon la spécialité de formation

L'étude des modalités de tâches le plus fréquemment citées indique le degré de spécialisation et de polyvalence des diverses formations et la nature des emplois occupés dans les différentes régions. Pour chaque spécialité, on a reconstitué le rang et la proportion dans l'emploi total des tâches de la spécialité de base ou d'une spécialité voisine. Les priorités accordées régionalement à certaines tâches industrielles sont les indices de l'utilisation différentielle faite par les entreprises de la formation initiale des jeunes ouvriers qualifiés ou agents techniques. Elles sont par conséquent des indicateurs des spécialisations régionales en matière d'emploi et de qualification.

### a. Mécanicien-monteur

Si l'on se réfère au contenu de la discipline professionnelle de base, le type logique d'emploi de débouché de cette formation est celui qui combine les activités de montage, de réglage et d'assemblage de pièces mécaniques et plus généralement les travaux d'ajustage et de mécanique générale. Il n'est donc pas étonnant de voir placer en première position des tâches dominantes effectuées au premier emploi, la modalité « démontage, assemblage et réglage de pièces mécaniques » dans les régions du Nord, de Bretagne - Pays de Loire et Rhône-Alpes.

Seuls, la Région parisienne où cette modalité est classée au troisième rang et l'ensemble Centre-Bourgogne où elle arrive en deuxième position, ont des comportements différents. En outre, si l'on intègre la modalité « ajustage », on note qu'en dehors de la Région parisienne, environ 30 % des diplômés exercent prioritairement des tâches entretenant un rapport direct avec la discipline professionnelle de base (18 % à Paris).

**Rang et part dans l'emploi de la tâche n° 1 pour les diplômés mécaniciens-monteurs suivant la région**

Modalités	Régions				
	Nord	Région parisienne	Bretagne - Pays de Loire	Rhône-Alpes	Centre - Bourgogne
Démontage, réglage, assemblage	1 (16 %)	3 (9 %)	1 (20 %)	1 (20 %)	2 (21 %)
Ajustage .....	3 (11 %)	3 (9 %)	2 (11 %)	4 (8 %)	3 (17 %)
Tournage .....	1 (16 %)	2 (16 %)	2 (11 %)	2 (16 %)	1 (22 %)
Fraisage .....	3 (11 %)	1 (17 %)	2 (11 %)	3 (14 %)	5 (7 %)
Réparation, réglage moteurs ...	3 (11 %)	—	5 (9 %)	—	4 (14 %)

— En comparaison, le pourcentage de jeunes affectés à des travaux d'usinage sur machines-outils paraît élevé puisque 28 % en moyenne des diplômés mettent le tournage et le fraisage au premier rang de leurs activités (22 % en Bretagne - Pays de Loire et 33 % à Paris). Ce résultat montre clairement que la section mécanicien-monteur

débouche fréquemment sur des emplois de professionnels sur machines-outils, en premier lieu dans les régions de forte industrialisation de Rhône-Alpes et de la Région parisienne. Le pourcentage important de fraiseurs dans ces deux régions est le signe d'une bonne adaptation de la formation à l'emploi de débouché puisqu'on sait que le fraisage comporte généralement des opérations d'usinage plus complexes et délicates que le tournage.

On trouve enfin dans l'éventail des tâches exercées au premier emploi une petite proportion de travaux plus caractéristiques de la mécanique d'entretien et de réparation. La modalité « réparation et réglage de moteur et d'organes de mécanismes » est notamment représentée dans le Nord, en Bretagne - Pays de Loire et Centre-Bourgogne, c'est-à-dire dans les régions connaissant les problèmes d'industrialisation les plus importants (reconversion ou au contraire industrialisation récente en milieu à dominante rurale).

Ces observations permettent de nuancer le jugement que l'on peut porter sur la formation de BEP mécanicien-monteur. L'éventail des tâches effectuées après recrutement laisse supposer un assez bon niveau de polyvalence et d'adaptation de la formation aux conditions régionales de l'emploi. Ce point est à rapprocher de l'objectif ayant présidé à la création de la filière scolaire de BEP qui prévoyait que les connaissances et aptitudes professionnelles procureraient une capacité technique plus large que le métier initialement appris en CET.

Le fort contingent de jeunes occupés à des activités d'usinage et de fabrication peut cependant être interprété de manières diverses, eu égard à l'hétérogénéité de la qualification des postes de travail d'ouvriers sur machines-outils (notamment chez les tourneurs). Il est probable qu'une partie des emplois exercés en dehors de la spécialité de base soient des emplois de substitut, dans certains cas de moindre complexité, occupés en raison du manque de débouchés régionaux dans les emplois de l'ajustage et de la mécanique générale. Seule, une analyse de contenu en termes de potentiel de qualification requis dans l'exercice du travail permettrait de lever cette indétermination. Il semble toutefois que le pourcentage élevé de fraiseurs en Région parisienne et en région Rhône-Alpes atteste l'existence de débouchés professionnels plus en rapport avec le niveau de qualification initial que dans les autres régions.

### *b. Electrotechnicien*

L'électrotechnique recouvre un très grand nombre de situations de travail. Cette diversité est notamment prise en compte dans l'enseignement de la filière BEP par l'existence de trois options : électricien d'équipement, électromécanicien et professionnel en télécommunications et courants faibles. Au demeurant, tout jeune électrotechnicien doit être capable d'effectuer tout ou partie des tâches de la discipline de base et notamment celles relatives au montage et réglage d'appareils électriques ainsi que les travaux de pose, d'entretien et de réparation de matériel électrique ou électromécanique.

On peut considérer le classement des premières tâches effectuées comme un bon indicateur des disparités dans l'utilisation du travail des électrotechniciens.

La variété du travail apparaît dans le pourcentage élevé de jeunes affectés prioritairement à l'entretien et à la réparation du matériel électrique, électromécanique ou téléphonique. A l'exception de la région Rhône-Alpes, cette modalité est classée au premier rang des activités par environ un jeune sur trois (36 % en Région parisienne). Cette situation peut expliquer la part des agents techniques dans l'emploi parisien puisque certains diplômés parisiens déclarent occuper des emplois d'agents techniques des essais et contrôles.

**Rang et part dans l'emploi de la tâche n° 1 pour les électrotechniciens diplômés selon la région**

Modalités \ Région	Nord	Région parisienne	Bretagne - Pays de Loire	Rhône-Alpes	Centre - Bourgogne
Entretien, réparation de matériel	1 (28 %)	1 (36 %)	1 (31 %)	2 (21 %)	1 (28 %)
Raccordement, branchement d'appareils .....	2 (14 %)	2 (10 %)	3 (9 %)	3 (13 %)	2 (25 %)
Montage de lignes .....	3 (10 %)	2 (10 %)			
Installation de canalisations électriques .....	3 (10 %)		2 (19 %)	1 (26 %)	3 (9 %)

Dans toutes les régions, on observe une grande dispersion dans les tâches de l'électrotechnique autres que l'entretien et la réparation. La région Rhône-Alpes mise à part, les mouvements de spécialisation régionale ne semblent pas significatifs. On note toutefois une plus forte proportion de travaux d'installation électrique ou téléphonique dans la région Bretagne - Pays de Loire et de travaux de raccordement électrique d'appareils dans le Nord et en Centre-Bourgogne. Le caractère limité de la spécialisation régionale traduit un bon niveau de polyvalence dans l'emploi qui peut être mis au crédit de la formation initiale.

*c. Electronicien*

L'effectif des électroniciens est sensiblement inférieur à celui des autres spécialités industrielles. Il est en outre très inégalement réparti entre les régions puisque la Région parisienne et l'ensemble Bretagne - Pays de Loire regroupent 71 % des diplômés actifs. Cette inégalité de fait ne manque pas d'avoir des conséquences sur le contenu des tâches suivant les régions.

**Part dans l'emploi de la tâche n° 1 pour les électroniciens diplômés par région**

Modalités \ Région	Nord	Région parisienne	Bretagne - Pays de Loire	Rhône-Alpes	Centre - Bourgogne
Tâches électroniques de fabrication .....	11 %	52 %	27 %	29 %	[44 %]
Tâches électroniques auprès de l'utilisateur .....	31 %	27 %	18 %	18 %	[23 %]
Tâches électrotechniques .....	35 %	7 %	24 %	14 %	[11 %]
TOTAL tâches électroniques et électrotechniques .....	77 %	86 %	69 %	61 %	[78 %]

Dans le domaine de l'électronique de fabrication, il suffit de considérer la localisation géographique des unités de production de la construction électronique pour comprendre que les débouchés dans les emplois de montage-câblage, assemblage, réglage électronique sont directement liés à la présence dans les régions d'établissements du secteur de base. A l'inverse, les travaux électroniques auprès de l'utilisateur peuvent être réalisés à partir de n'importe quel point du territoire national selon les besoins du marché.

Cette situation a une influence déterminante sur le type de tâches effectuées au premier emploi. Nombreux sont les électroniciens diplômés qui sont des électrotechniciens ou des ouvriers électroniciens chargés de la maintenance, de l'entretien ou du dépannage de matériel électronique. L'étroitesse des débouchés régionaux dans l'électronique de fabrication n'explique cependant qu'en partie le pourcentage élevé de jeunes classant les tâches de l'électrotechnique en tête de leur activité professionnelle. Dans le Nord, 35 % exercent prioritairement des tâches électrotechniques. En Bretagne - Pays de Loire, où les établissements de la construction électronique sont pourtant nombreux, la probabilité d'exercer une tâche électrotechnique à la première embauche est presque aussi importante que la probabilité d'exercer une activité de fabrication électronique (24 % et 27 %).

La spécificité du marché du travail parisien présente les caractéristiques suivantes : d'une part, les activités de fabrication électronique représentent plus de 50 % des tâches effectuées, d'autre part les tâches les plus qualifiées dans cette discipline sont concentrées dans la région, puisque 38 % des diplômés y font des travaux de « réglage, mise au point, préparation des organes d'ensemble électroniques ». Ce dernier pourcentage est à rapprocher de l'effectif important d'agents techniques des essais et contrôles en Région parisienne.

Diplômés	Nord	Région parisienne	Bretagne - Pays de Loire	Rhône-Alpes
Part des " réglage, mise au point " dans la tâche n° 1.....	4 %	38 %	16 %	12 %
Part des agents techniques des essais et contrôles dans l'emploi.....	4 %	42 %	21 %	18 %

La Région parisienne joue un rôle déterminant dans l'emploi des électroniciens dans la mesure où elle attire de nombreux jeunes formés en province en même temps qu'elle offre les conditions et les contenus de qualification les plus favorables à l'emploi de jeunes électroniciens.

Les disparités régionales dans l'utilisation de la formation initiale sont donc plus sensibles à la sortie des sections d'électronique qu'à celle des autres sections industrielles. Cette situation ne semble pas préjudiciable à l'insertion professionnelle des jeunes. Lorsqu'ils ne travaillent pas dans la fabrication électronique, les jeunes formés en province occupent le plus souvent des emplois d'électrotechniciens et de professionnels chargés de l'entretien et du dépannage du matériel électronique. On peut voir dans ce résultat l'indice d'une bonne ouverture de la formation à des emplois qualifiés voisins de la discipline de base.



### III. LES DISPARITÉS DE CLASSIFICATION SELON LES RÉGIONS ET LES TYPES D'EMPLOI

Résultat d'une négociation collective et par conséquent expression d'un rapport de forces entre employeurs et salariés, la grille de classification demeure l'instrument privilégié de la politique salariale et de la politique de gestion de la main-d'œuvre de l'entreprise. A ce titre, elle est susceptible d'être l'objet de manipulations et de modifications puisque son objectif n'est pas tant de reconnaître la hiérarchie et la diversité des qualifications professionnelles dans une entreprise, un secteur d'activité économique ou une région donnée, que pour l'employeur d'assurer une gestion de sa masse salariale au moindre coût et pour les salariés de permettre la reconnaissance d'un certain nombre d'avantages en matière de salaire et de carrière professionnelle.

Compte tenu de son rôle dans la détermination des salaires individuels, la classification reste un indicateur imparfait de la qualification. Des biais quelquefois importants, mais toujours explicables, peuvent être introduits par la non-correspondance entre classification et qualification. Un jeune peut très bien déclarer à la fois occuper un emploi qualifié dans la spécialité ou une spécialité différente de la discipline de base et se faire classer OS à son entrée dans l'entreprise. Alors que les formations considérées devraient logiquement rentrer dans les textes des conventions collectives, le diplôme technique de BEP n'était pas encore officiellement retenu dans la liste des diplômes de niveau V pouvant donner droit à l'accès direct dans la classification d'OP1. Il est donc logique de constater des différences assez sensibles dans les profils de classification associés aux spécialités de formation dans les diverses régions.

#### 1. Les disparités de classification selon les régions

Les classifications des premiers emplois industriels occupés à la sortie des CET ont été regroupées ci-dessous par grandes catégories ouvrières : manœuvre, OS, OP, AT et assimilés (maîtrise et dessinateurs). On a fait figurer également les pourcentages de non-réponses à la question sur la classification parmi les jeunes occupant un emploi industriel : ces pourcentages sont intéressants dans la mesure où il peut arriver que certaines entreprises industrielles généralement situées dans le secteur des petites et moyennes entreprises, n'attribuent pas de qualification spécifique au personnel ouvrier qu'elles emploient.

Dès lors, les variations dans les taux de non-réponse indiquent indirectement l'influence des pratiques de classification selon les régions et les spécialités de formation.

La structure des classifications du premier emploi permet de confirmer les remarques formulées précédemment sur la hiérarchisation des disciplines et des marchés de l'emploi et sur l'action différentielle du diplôme dans certaines spécialités de formation :

— Globalement les jeunes diplômés des sections industrielles occupant un emploi industriel se voient reconnaître par leur employeur, dans leur majorité, une classification égale ou supérieure à celle d'ouvrier professionnel, niveau auquel ils peuvent prétendre à la sortie du système éducatif. Les pratiques de sous-classification restent cependant importantes en dehors de la Région parisienne. Bien qu'ils soient diplômés, 25 % environ des mécaniciens-monteurs et 20 % des électrotechniciens et des électroniciens ont une classification inférieure à celle d'OP. Ces moyennes recouvrent en fait des situations régionales fortement contrastées : le Nord et l'ensemble Bretagne - Pays de Loire sont plus défavorisés que les autres régions et en premier lieu les mécaniciens-monteurs de Breta-

gne - Pays de Loire et les électrotechniciens du Nord classés manœuvres et ouvriers spécialisés dans les proportions respectives de 37 % et 24 %.

— Dans leur ensemble, les électrotechniciens et les électroniciens bénéficient d'une situation plus favorable que les mécaniciens-monteurs : les électroniciens sont, notamment en dehors de la Région parisienne, classés agents techniques ou assimilés dans la proportion de 28 % en Bretagne - Pays de Loire, 30 % en Rhône-Alpes et 35 % en Centre-Bourgogne. Les types de connaissances et de technologies mis en œuvre dans l'électricité et l'électronique font en sorte que les emplois dans ces disciplines s'apparentent plus souvent au travail des agents techniques qu'à celui des ouvriers professionnels qualifiés des autres corps de métiers industriels : les employeurs ont été amenés dans une conjoncture d'emploi favorable aux salariés de ces professions (accroissement des débouchés dans un contexte de rareté relative des qualifications disponibles) à reconnaître aux jeunes une classification correspondant formellement au niveau IV de formation professionnelle. Il est d'ailleurs remarquable qu'une partie des non-diplômés de ces deux spécialités notamment à Paris, en Bretagne - Pays de Loire chez les électroniciens (36 %) et en Rhône-Alpes chez les électrotechniciens (7 %) soient classés agents techniques ou assimilés au premier emploi.

Le rapprochement avec la situation réservée aux mécaniciens-monteurs laisse supposer que la concurrence est beaucoup plus vive en mécanique en matière de reconnaissance de la formation dans la classification à l'embauche, d'accès direct aux emplois qualifiés de la spécialité, comme l'indique la proportion non négligeable de jeunes travaillant à la chaîne, vraisemblablement comme ouvriers non qualifiés dans le Nord et en Bretagne - Pays de Loire.

Mécaniciens-Monteurs diplômés	Nord	Région parisienne	Bretagne - Pays de Loire	Rhône-Alpes	Centre - Bourgogne
Pourcentage de travail à la chaîne.....	8 %	6 %	12 %	4 %	4 %

— Le marché du travail parisien peut être disjoint des autres marchés régionaux. La part des agents techniques ou assimilés ainsi que le petit nombre de non-professionnels sont tels que les jeunes des spécialités industrielles dans leur ensemble, qu'ils soient ou non diplômés, ne rencontrent pas de difficulté pour se faire classer ouvrier professionnel. Seuls les mécaniciens-monteurs qui n'ont pas obtenu leur diplôme de formation professionnelle sont beaucoup plus fréquemment OS que leurs camarades diplômés (23 % contre 10 %). En ce qui concerne l'accès aux niveaux supérieurs de classification, il ne semble pas que le diplôme ait un effet déterminant : 20 % des mécaniciens-monteurs et des électrotechniciens, 60 % des électroniciens en moyenne sont classés agents techniques, dessinateurs industriels ou agents de maîtrise à leur premier emploi. Parmi les électroniciens, on compte 46 % AT1 et 14 % d'AT2 chez les diplômés et 41 % d'AT1 et 7 % d'AT2 chez les non-diplômés.

— L'influence du diplôme sur la classification est par contre sensible dans les régions de province. Le diplôme constitue un filtre dans les chances d'accéder directement à la classification d'OP, et en premier lieu dans l'ensemble Bretagne - Pays de Loire. Les plus importantes sous-classifications à l'embauche sont ici le fait des mécaniciens-monteurs non-diplômés : 63 % d'OS ou de manœuvres (17 %) contre 37 % parmi les diplômés (9 % de manœuvres). En outre, et ceci est un phénomène général incluant le



marché du travail parisien, il apparaît clairement que la proportion de non-répondants à la question relative à la classification de l'emploi industriel occupé est beaucoup plus importante chez les non-diplômés que chez les diplômés (exemple selon les spécialités et les régions : 39 % des mécaniciens-monteurs non-diplômés de Bretagne - Pays de Loire, 48 % des électrotechniciens non-diplômés de Centre-Bourgogne et 29 % des électroniciens non-diplômés de la Région parisienne). Il est donc probable que les non-diplômés travaillent plus souvent que les diplômés dans des entreprises qui ne leur reconnaissent aucune classification particulière, soit en raison de leur activité économique ou de leur taille, soit en raison de la spécificité de leur politique salariale (classification « maison »).

Le diplôme apparaît donc comme une variable agissant à la fois sur l'attribution d'une classification à l'entrée dans l'entreprise dans l'ensemble des régions et sur l'accès direct à la classification de professionnel dans les régions de province. S'il ne protège pas toujours l'individu contre une sous-classification à l'embauche vraisemblablement en partie liée à des pratiques de déqualification notamment chez les mécaniciens-monteurs en Bretagne - Pays de Loire, il semble qu'il limite l'étendue et le niveau de ces désajustements (24 % de travail à la chaîne parmi les mécaniciens-monteurs non-diplômés de Bretagne - Pays de Loire au lieu de 12 % parmi les diplômés)

## 2. L'influence de l'exercice du métier appris

On peut se demander si l'exercice du métier appris n'intervient pas de façon directe sur la classification moyenne du premier emploi. Le tableau suivant compare, pour les sections industrielles dont l'effectif était numériquement suffisant, la probabilité pour un

Relation entre classification et exercice du métier appris selon la spécialité et la région (en %)

Classification \ Région \ Spécialité	Nord			Région parisienne			Bretagne - Pays de Loire			Rhône-Alpes			Centre - Bourgogne		
	Mécanicien	Electrotechnicien	Electronicien	Mécanicien	Electrotechnicien	Electronicien	Mécanicien	Electrotechnicien	Electronicien	Mécanicien	Electrotechnicien	Electronicien	Mécanicien	Electrotechnicien	Electronicien
	Part des OQ de la spécialité de base classés OP .....	82	78	89	98	96	88	89	89	86	87	92	81	89	93
Part des ouvriers hors spécialité de base classés OP...	43	41	*	77	—	—	24	29	33	75	*	*	*	43	—
Part des OQ de la spécialité de base dans l'emploi total (rappel) .....	79	89	67	63	76	36	64	78	63	84	91	69	89	92	60
Part des ouvriers hors spécialité de base dans l'emploi total (rappel) .....	8	5	8	11	—	—	16	8	4	2	4	6	3	5	—

(\*) Non significatifs

jeune d'être classé OP dans le cas d'exercice ou de non-exercice du métier ouvrier appris en CET. En excluant de la comparaison les emplois d'agent technique et assimilés, on mesure l'influence de l'exercice d'un emploi d'ouvrier qualifié dans la spécialité de base sur la classification à l'embauche.

Quel que soit le type d'emploi ouvrier occupé, le phénomène de recouvrement de la qualification par la classification est loin d'être quasi automatique dans les régions de province. Parmi les jeunes formés à l'extérieur de la Région parisienne, on note une proportion variant entre 10 et 20 % de jeunes déclarant occuper un emploi qualifié de la spécialité de base et qui ne sont pas classés OP. Ces pourcentages donnent une indication sur les pratiques de sous-classification à la sortie du système éducatif. Dans ce domaine, l'exercice du métier appris accroît très sensiblement les chances d'accéder à la classification de professionnel, notamment dans le Nord et en Bretagne - Pays de Loire où près de 60 % et 75 % des électrotechniciens et des mécaniciens-monteurs diplômés travaillant en dehors de leur spécialité, sont classés OS ou manœuvre à leur premier emploi alors que les pourcentages correspondants chez les jeunes exerçant le métier appris sont respectivement de 20 % et 11 %.

Le diplôme, lorsqu'il est possible d'isoler son action spécifique, joue un rôle certain dans la reconnaissance de la qualification au moment de l'embauche dans l'entreprise. Le graphique 11 page 153 montre que, pour les mécaniciens-monteurs de Bretagne - Pays de Loire et Rhône-Alpes et les électrotechniciens de Centre-Bourgogne, la probabilité d'être classés OS ou manœuvre est beaucoup plus forte chez les non-diplômés que chez les diplômés, et qu'elle est maximale chez les non-diplômés travaillant comme ouvriers en dehors de leur spécialité de base (82 % des mécaniciens-monteurs de Bretagne - Pays de Loire et 100 % des électrotechniciens de Centre-Bourgogne). Il y a donc une forte liaison entre d'une part l'exercice du métier appris, la possession du diplôme professionnel, et d'autre part le niveau de classification du premier emploi.

Au terme de cet examen des disparités régionales d'emploi et de qualification, apparaît un certain nombre de lignes générales. Les disparités régionales mettent en évidence le caractère original du marché du travail parisien et une tendance à l'homogénéisation des situations professionnelles dans les autres régions, dans un contexte où s'opère cependant une certaine hiérarchisation des spécialités et des marchés régionaux de province.

— La Région parisienne cumule de façon évidente les avantages. On en a eu la preuve dans le fait que près de 20 % des mécaniciens-monteurs et des électrotechniciens et 50 % des électroniciens diplômés accèdent à des emplois relevant du niveau IV de formation professionnelle, que les tâches les plus qualifiées dans les disciplines de base sont exercées prioritairement en Région parisienne, notamment en électronique, et que 20 % des mécaniciens-monteurs et des électrotechniciens en moyenne et 66 % des électroniciens diplômés occupant un emploi industriel, sont classés agents techniques ou assimilés à leur premier emploi. En outre, le diplôme semble avoir un pouvoir beaucoup moins discriminant en Région parisienne que partout ailleurs, et en premier lieu parmi les électroniciens (40 % des emplois industriels de niveau IV et 59 % de jeunes classés agents techniques ou assimilés parmi les non-diplômés).

— Par comparaison, la situation ne semble pas défavorable à l'emploi des jeunes dans les régions de province, du moins si l'on raisonne à partir des aspects dominants du contenu du travail et des qualifications apparentes des premiers emplois qualifiés. Seule, l'insertion professionnelle des mécaniciens-monteurs semble poser quelques problèmes puisque les cas de non-correspondance entre la formation et l'emploi, et entre le niveau de qualification possédé à la sortie du système éducatif et celui requis dans l'emploi sont plus fréquents que dans les autres spécialités de formation. Cette tendance est particulièrement marquée en Bretagne - Pays de Loire et dans le Nord et elle rend plus compte de la situation des non-diplômés que de celle des diplômés. Cependant les principales disparités régionales concernent plus les éléments « extérieurs » à la qualification proprement dite, au premier rang desquels figure la reconnaissance de la qualification initiale dans la classification du premier emploi, que le contenu du travail exercé chez le premier employeur. Si l'utilisation des capacités productives des individus ne varie pas sensiblement selon les régions et les spécialités, il semble par contre que les pratiques de classification, différenciées en fonction du type d'emploi exercé et des données du cursus scolaire, constituent le terrain privilégié des disparités à l'entrée dans la vie active.

**TABLEAU ET GRAPHIQUE  
ANNEXÉS AU CHAPITRE**

---

Tableau 19

Niveau de classification de premier emploi suivant la spécialité de formation et la région chez les diplômés et non-diplômés

(En pourcentage)

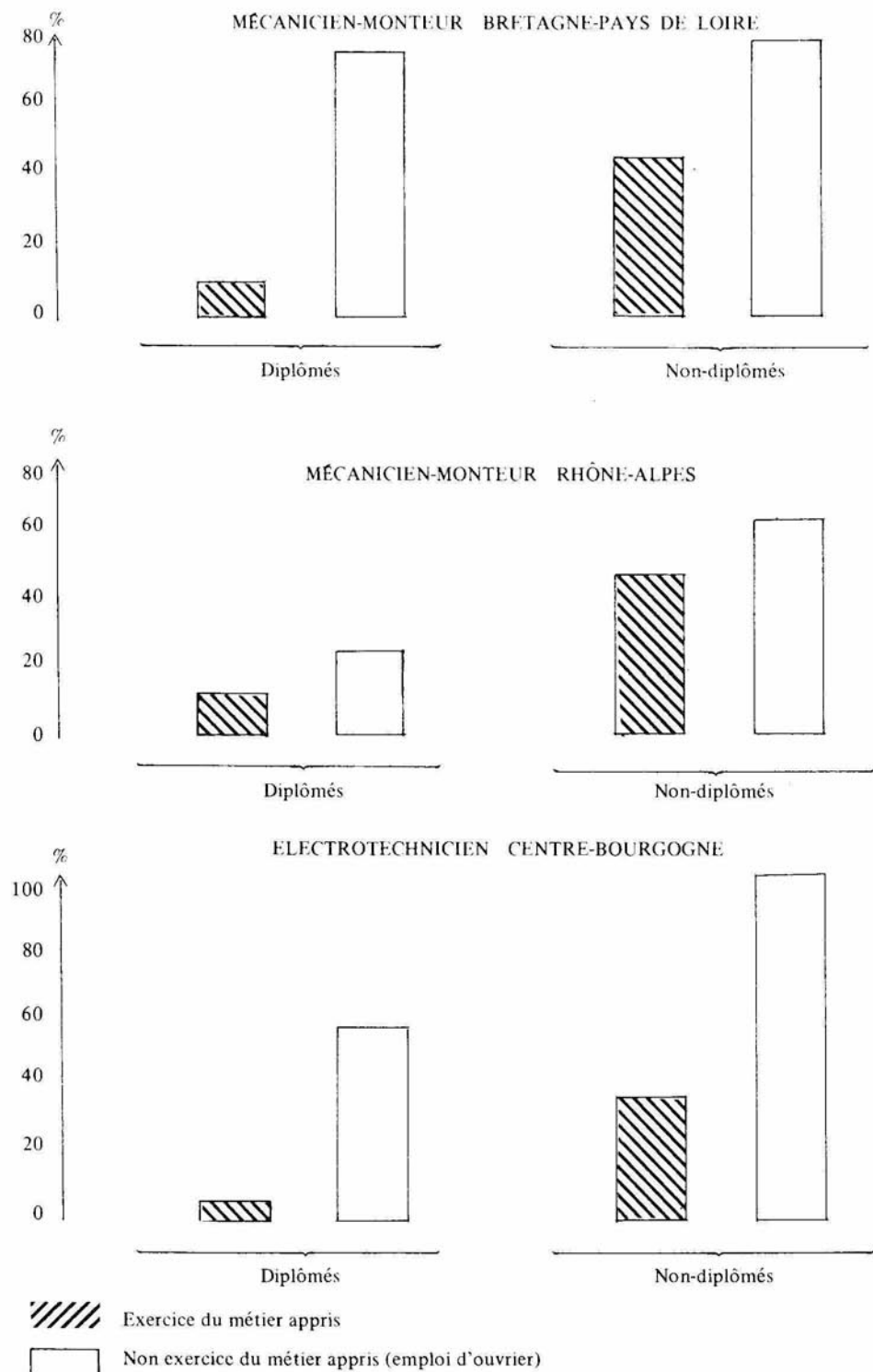
Niveau	Région  Spécialité de formation		Nord			Région parisienne			Bretagne-Pays de Loire			Rhône-Alpes			Centre-Bourgogne		
			Mécanicien	Electrotechnicien	Electronicien	Mécanicien	Electrotechnicien	Electronicien	Mécanicien	Electrotechnicien	Electronicien	Mécanicien	Electrotechnicien	Electronicien	Mécanicien	Electrotechnicien	Electronicien
Classification																	
Diplômés	(Classification non précisée) . . . . .		(16)	(6)	(4)	(10)	(13)	(17)	(16)	(14)	(8)	(7)	(12)	(28)	(2)	(15)	(10)
	Niveau de classification chez les répondants	Manœuvre . . . . .	4 <sup>(1)</sup>	3	—	—	2	1	9	9	9	5	1	—	1	—	—
		O.S. . . . .	19	21	7	10	2	4	28	13	13	19	13	30	14	17	15
		O.P. . . . .	74	74	85	73	76	29	61	75	50	73	82	40	81	83	50
		A.T. et assimilés . . . . .	3	2	8	17	20	66	2	3	28	3	4	30	4	—	35
Non-diplômés	(Classification non précisée) . . . . .		(56)	(42)	(*)	(23)	(35)	(29)	(39)	(31)	(0)	(16)	(31)	(*)	(30)	(48)	(*)
	Niveau de classification chez les répondants	Manœuvre . . . . .	—	14	*	—	4	2	17	12	14	10	—	*	9	—	*
		O.S. . . . .	80	9	*	23	4	5	46	26	26	38	21	*	24	48	*
		O.P. . . . .	20	77	*	59	76	34	37	62	24	52	72	*	67	52	*
		A.T. et assimilés . . . . .	—	—	*	18	16	59	—	—	36	—	7	*	—	—	*

(1) Ce tableau se lit ainsi : Parmi les 84 % de mécaniciens-monteurs diplômés ayant précisé leur classification, 4 % se classent dans la catégorie manœuvre.

(\*) Non significatifs.

## GRAPHIQUE 11

Proportion d'OS ou manœuvres selon le type d'emploi exercé



## **DISPARITÉS D'EMPLOI ET DE QUALIFICATION A LA SORTIE DES SECTIONS TERTIAIRES**

### **I. LES VARIATIONS DANS LA STRUCTURE DES EMPLOIS SELON LES RÉGIONS ET LES SPÉCIALITÉS DE FORMATION**

#### **1. Principes de comparaison**

Plutôt que de rechercher le degré de correspondance entre les formations initiales et les emplois tertiaires exercés, on a préféré mesurer les disparités régionales d'emploi à partir d'un système d'indicateurs tenant compte à la fois de la spécialité de base et de la diversité des emplois d'accès possibles.

Dans la liste des emplois tertiaires, les spécialisations professionnelles suivantes ont été distinguées : emplois de secrétariat (dactylo, sténodactylo et secrétaire), emplois de la comptabilité (aide-comptable et comptable), emplois de commerce et de la vente, emplois des banques et des assurances, emplois administratifs spécialisés, et emplois de bureau (sans autre indication dans l'appellation de l'emploi).

Les trois premiers groupes d'emploi correspondent, sur le plan formel des appellations d'emploi, aux spécialités de secrétariat, de comptabilité et de commerce enseignées en classe de BEP. Leur pourcentage dans l'emploi global indique la part des emplois spécifiques ou emplois-types de la spécialité considérée dans les débouchés professionnels d'une filière de formation. Ils définissent la correspondance apparente entre la formation et l'emploi pour ces trois disciplines dans la mesure où ils ne prennent pas en compte le niveau de qualification des emplois occupés, notamment en comptabilité où les aides-comptables sont regroupés avec les comptables et en secrétariat où les dactylos et les sténodactylos sont sous la même rubrique que les secrétaires.

Par comparaison, les emplois des banques et des assurances et les emplois administratifs spécialisés représentent la partie des emplois tertiaires plus caractéristiques de certains types d'activité ou de secteurs d'activité économique, pour lesquels l'ensemble des formations de BEP sont placées en situation de concurrence.

#### **2. Résultats de l'analyse comparative**

A l'exception de la formation de sténodactylo en Région parisienne, les variations dans les structures d'emplois selon les régions et les spécialités de formation sont de moindre ampleur que ne le laissait prévoir l'étude de la répartition sectorielle des établissements employeurs.

La principale caractéristique des emplois d'entrée est la part réservée aux emplois de bureau. Dans les régions de province, leur proportion dans l'emploi global est presque toujours supérieure à 20 %. Le record est constitué par la part des filles diplômées agents administratifs de Centre-Bourgogne (49 %) qui déclarent être employées de bureau à la première embauche. Ce phénomène dans sa généralité est certainement révélateur des difficultés rencontrées par les jeunes pour travailler dans un emploi où leurs connaissances professionnelles soient utilisées de la manière la plus productive possible. Le rôle de la fonction publique et des diverses administrations dans l'emploi des jeunes BEP (de 15 à 30 % selon les spécialités et les régions) est cependant tel qu'on ne peut pas conclure que les déqualifications à la première embauche sont effectivement mesurées par ces pourcentages. Les appellations d'emploi dans le secteur public ou para-public sont suffisamment hiérarchisées et peu en rapport avec le travail effectivement réalisé pour que les individus déclarent occuper un emploi de bureau non spécifique.

Cette donnée générale mise à part, il apparaît que les disparités régionales d'emploi sont beaucoup plus faibles que celles existant en premier lieu entre les garçons et les filles dans les spécialités à recrutement mixte, et en second lieu entre les formations de secrétariat et de comptabilité et les formations du commerce et de l'administration générale.

#### *a. Importance des disparités selon le sexe*

Dans toutes les régions, les garçons et les filles des spécialités à recrutement mixte ne débouchent ni sur la même étendue, ni sur le même type d'emploi tertiaire. En raison de la spécificité du recrutement du personnel de secrétariat, les garçons agents administratifs ou comptables ne sont pratiquement jamais embauchés comme dactylos ou sténo-dactylos, alors que les filles de ces spécialités, pour qui les emplois de secrétariat constituent des emplois de débouchés, sont moins fréquemment embauchées comme employés de banques ou d'assurances ou employés administratifs spécialisés que les garçons. Cette tendance concerne principalement la formation d'agent administratif. En province, de 15 à 22 % des filles diplômées agents administratifs (31 % en Région parisienne) déclarent occuper un emploi de secrétariat alors que les garçons sont employés des banques ou d'assurances, ou employés administratifs spécialisés dans les proportions moyennes de 12 à 25 % (seuls les garçons de Centre-Bourgogne ont un comportement différent puisque 3 % seulement occupent un emploi des banques et assurances). Pour cette spécialité par nature polyvalente, tout se passe comme s'il se produisait un effet combiné de substitution et de complémentarité dans les débouchés professionnels : les emplois de secrétariat sont réservés exclusivement à la main-d'œuvre féminine tandis que les emplois tertiaires des autres spécialités de base sont pourvus prioritairement par les garçons.

Chez les comptables ce phénomène conduit à un résultat quelque peu différent. A l'exception de l'ensemble Bretagne - Pays de Loire, la fréquence d'exercice d'un emploi-type de la comptabilité est plus élevée parmi les filles que parmi les garçons.

On observe par ailleurs que dans toutes les régions la proportion de garçons employés de banques et d'assurances au premier emploi est nettement inférieure à la part de ces deux secteurs dans le total de l'emploi. Il semble qu'une partie des jeunes embauchés par les banques et les assurances n'y exercent pas les métiers spécifiques à ces secteurs. Cette tendance affecte surtout les agents administratifs et les jeunes formés en Région parisienne comme l'indique le tableau suivant :



Région, spécialité et sexe	Nord		Bret. - Pays de Loire		Rhône-Alpes	
	Agent adm.	Comptable	Agent adm.	Comptable	Agent adm.	Comptable
	Garçons	Garçons	Garçons	Garçons	Garçons	Garçons
Part du secteur banques-assurances	24	23	38	31	30	28
Part des emplois des banques et assurances.....	15	10	12	14	18	9

(en % de l'emploi total)

Région, spécialité et sexe	Centre - Bourgogne		Région parisienne			
	Agent adm.	Comptable	Agent administratif		Comptable	
	Garçons	Garçons	Garçons	Filles	Garçons	Filles
Part du secteur banques-assurances	24	22	42	42	40	31
Part des emplois des banques et assurances.....	3	8	14	7	15	8

(en % de l'emploi total)

### b. Permanence des processus de hiérarchisation

Sur un autre plan, la structure des premiers emplois révèle une hiérarchisation des disciplines conduisant à une spécialisation professionnelle précise : les sténodactylos-correspondancières et les comptables s'opposent aux employées des services commerciaux. En dehors de la Région parisienne (28 %) et la région Rhône-Alpes (16 %), ces dernières n'exercent que très rarement le métier appris, et en outre dans des proportions inférieures à leur représentation dans le secteur et dans les entreprises privées commerciales. On observe par conséquent de fortes disparités régionales dans la structure des débouchés professionnels de la filière commerciale. Cette observation confirme les commentaires précédents sur la répartition sectorielle des jeunes filles formées dans cette spécialité.

La Région parisienne n'occupe pas de position privilégiée par rapport aux autres marchés régionaux de l'emploi. Les disparités régionales d'emploi ne manifestent pas une réelle spécificité du marché du travail tertiaire parisien. Les filles diplômées des spécialités du secrétariat, de commerce et de la comptabilité travaillent cependant en plus grande proportion dans les emplois spécifiques de la spécialité apprise en CET, ce qui est l'indice de moins grandes difficultés d'insertion en Région parisienne. Ainsi 88 % des sténodactylos-correspondancières exercent un emploi de secrétariat à Paris contre 58 % et 61 % en Bretagne - Pays de Loire et dans le Nord.

Au demeurant, la part des secrétaires et des comptables dans les débouchés professionnels des études de BEP de secrétariat et de comptabilité ne diffère pas sensiblement selon les régions. Bien que la fréquence d'exercice du métier appris varie selon la région et le sexe, tout se passe comme s'il existait au plan régional un mécanisme compensatoire aboutissant à ce que les probabilités d'accès aux emplois les plus qualifiés du

secrétariat et de la comptabilité soient comparables d'une région à l'autre (seule exception : les comptables garçons de Centre-Bourgogne) :

Emplois	Nord			Région parisienne			Bretagne - Pays de Loire		
	Sténo-dactylos	Comptables Garçons	Filles	Sténo-dactylos	Comptables Garçons	Filles	Sténo-dactylos	Comptables Garçons	Filles
Emplois - types de la spécialité	61	46	52	88	48	59	58	46	41
Emplois - types de niveau supérieur* .....	21	26	26	29	26	23	28	23	25

en % de l'emploi total

\* (= secrétaires pour les sténodactylos-correspondancières ; comptables pour les comptables)

Emplois	Rhône-Alpes			Centre - Bourgogne		
	Sténo-dactylos	Comptables Garçons	Filles	Sténo-dactylos	Comptables Garçons	Filles
Emplois - types de la spécialité. . . .	63	39	46	70	41	49
Emplois - types de niveau supérieur*	27	18	23	22	12	23

en % de l'emploi total

\* (= secrétaires pour les sténodactylos-correspondancières ; comptables pour les comptables)

La possession d'un diplôme technique de niveau V n'a pas une action uniforme sur la probabilité d'accès aux emplois de la spécialité. Dans les régions de province, les sténodactylos non-diplômées ont autant de chances d'occuper un emploi-type de secrétariat que leurs camarades diplômées (notamment pour les emplois de secrétaires). A Paris, par contre les non-diplômées sont moins nombreuses que les diplômées dans les emplois de secrétariat (75 % au lieu de 88 %) et en premier lieu dans les emplois de niveau supérieur (15 % de secrétaires au lieu de 29 %).

Dans toutes les régions, on observe une diminution de la fréquence d'exercice de la comptabilité parmi les non-diplômés comptables. Cette tendance concerne en priorité les filles puisque les emplois de la comptabilité ne représentent plus pour elles que 15 % des premiers emplois dans le Nord, 17 % en Rhône-Alpes et 24 % en Centre-Bourgogne (au lieu de 52, 46 et 49 % parmi les diplômées.)

L'influence du diplôme apparaît moins clairement à la sortie des sections d'agents administratifs : la part des emplois de bureau dans le premier emploi est généralement comparable ou légèrement supérieure, parmi les non-diplômés (58 et 47 % chez les filles de Centre-Bourgogne et de Rhône-Alpes, 43 % chez les garçons de Bretagne - Pays de Loire (1) et de Région parisienne). Seules les filles non-diplômées de la Région parisienne manifestent un comportement spécifique : les emplois de bureau qui représentent 34 % des premiers emplois de diplômés sont très largement minoritaires (4 %), tandis que les emplois de secrétariat voient leur part augmenter parmi les non-diplômées (53 % au lieu de 31 %).

(1) On observe parmi eux 15 % d'ouvriers au premier emploi contre seulement 7 % parmi les diplômés : les non-diplômés garçons semblent donc relativement pénalisés.

## II. CONTENU DES TÂCHES ET LIMITES DE LA SPÉCIALISATION RÉGIONALE DU TRAVAIL TERTIAIRE

L'étude des tâches effectuées au premier emploi permet de lever une partie des indéterminations relatives au contenu et à la nature du travail exercé par les jeunes BEP. La structure des tâches effectuées le plus souvent par les individus reste un meilleur indicateur du niveau de complexité et de spécialisation du travail tertiaire que le terme générique d'emplois de bureau qui recouvre à lui seul plus d'un quart des réponses à l'appellation du premier emploi exercé. Le classement par les individus de leurs activités professionnelles ne saurait toutefois faire oublier qu'il est souvent difficile de différencier et de hiérarchiser certaines tâches de secrétariat et de l'administration.

En outre, les déclarations individuelles ne nous indiquent pas quel est le type d'environnement du travail tertiaire, celui-ci pouvant faire l'objet de contrôles fréquents ou au contraire nécessiter une certaine marge d'initiative personnelle. Toutes ces observations, jointes au fait qu'on s'est volontairement limité à l'étude de la tâche classée en numéro 1, amènent à penser qu'on ne mesure qu'une partie de l'impact des conjonctures régionales sur le type de travail tertiaire exercé à la sortie des classes de BEP.

Une première distinction indique la spécialisation tertiaire dominante qui peut être associée à chaque spécialité de formation. Les tâches spécifiques de la sténodactylographie peuvent ainsi être distinguées des « autres tâches de secrétariat et d'administration » dites « tâches de bureau », des tâches commerciales et de vente, des tâches de comptabilité et de mécanographie, et des « autres tâches tertiaires ou industrielles » dites « tâches diverses ». Les regroupements régionaux mettent l'accent sur la part prise par les tâches de bureau autres que celles de sténodactylographie dans le total des tâches classées n° 1. Celles-ci constituent l'essentiel du travail des agents administratifs et des employés des services commerciaux. A Paris, 69 % des garçons et 56 % des filles diplômés agents administratifs déclarent exercer prioritairement des tâches de cette nature au premier emploi. Pour les employées de services commerciaux, cette situation indique une tendance des employeurs à ne pas utiliser les compétences professionnelles apprises en CET : dans le Nord et en Bretagne - Pays de Loire, les jeunes filles de cette spécialité sont beaucoup plus fréquemment affectées à des tâches de bureau ou de comptabilité qu'à des tâches spécifiques du commerce ou de la vente.

Cette pratique de non prise en compte dans la dominante des emplois des aspects les plus spécifiques, ou professionnels, de la formation initiale est un phénomène quasi-général. A cet égard, les formations de secrétariat et de comptabilité ne constituent pas des exceptions. Les tâches de bureau autres que la dactylographie et la sténographie sont classées comme activité dominante en moyenne par 30 % des sténodactylo-correspondancières, 25 % des comptables garçons et 20 % des comptables filles (région Centre-Bourgogne exceptée).

Il se produit donc dans toutes les régions une moins grande spécialisation que ne le laissent prévoir les caractéristiques de la formation initiale. Le rapprochement avec les pourcentages d'emplois de la spécialité indique toutefois que les situations de travail sont différenciées à la fois selon la spécialité et la région de formation.

### *a. Sténodactylographie — courrier*

Le tableau suivant montre que dans toutes les régions la proportion des filles de cette spécialité exerçant des emplois de dactylo, sténodactylo et secrétaire est plus importante que le pourcentage de tâches de secrétariat classées « activité dominante » au premier emploi.

**Part des activités de secrétariat dans l'emploi suivant la région (en %)**

Emploi et tâches \ Région	Nord	Région parisienne	Bretagne - Pays de Loire	Rhône-Alpes	Centre Bourgogne
Emplois de secrétariat (dactylo, sténo, secrétariat) ...	61	88	58	63	70
Tâches de secrétariat (dactylo, sténo) .....	54	68	50	51	60

Une partie des employées de secrétariat ont comme activité dominante des tâches de bureau autres que la dactylographie ou la sténographie-courrier. Cela apparaît clairement à Paris où seulement 68 % des filles exercent un travail à dominante secrétariat alors qu'elles sont dans la proportion de 88 % à déclarer occuper des emplois de secrétariat (dont 29 % de secrétaires). Inversement la proportion des tâches de bureau dans le total des tâches classées n° 1 est très largement supérieure à Paris au pourcentage d'emplois de bureau sans qualification précise (30 % au lieu de 9 %).

**Répartition des trois tâches classées en numéro 1 (% ≥ 7 %)**

Tâches \ Région	Nord	Région parisienne	Bretagne - Pays de Loire	Rhône-Alpes	Centre - Bourgogne
Dactylographie .....	1 (33 %)	1 (37 %)	1 (33 %)	1 (33 %)	1 (36 %)
Sténo - courrier .....	2 (21 %)	2 (31 %)	2 (17 %)	2 (18 %)	2 (24 %)
Correspondance .....	—	3 ( 7 %)	—	—	—
Classement .....	—	—	—	—	3 (10 %)
Standard .....	—	—	3 ( 8 %)	—	—

Cela ne signifie pas forcément que le travail de bureau ainsi effectué soit moins qualifié que la dactylographie ou la sténographie. Toutes choses égales d'ailleurs, il semblerait que les tâches de bureau autres que le secrétariat, qui sont loin de constituer un ensemble homogène, soient plus qualifiées dans les régions où l'on rencontre les pourcentages les plus élevés d'emplois de secrétariat et de tâches de sténographie-courrier au cours du premier emploi. Soit dans l'ordre : la Région parisienne, le Centre-Bourgogne, la région Rhône-Alpes, le Nord et la Bretagne - Pays de Loire. Ainsi c'est à Paris, où 31 % des filles classent la sténographie comme activité dominante, que 7 % déclarent exercer prioritairement un travail de rédaction de correspondance, traditionnellement réservé aux employés les plus qualifiés du secrétariat. A l'inverse, c'est en Bretagne - Pays de Loire où la sténographie est le moins fréquemment citée (17 % des réponses comme la tâche n° 1) qu'on observe le pourcentage le plus élevé de filles affectées à la tenue d'un standard téléphonique (8 %).

### b. Comptabilité et mécanographie

A la différence de la formation précédente, les tâches de comptabilité et de mécanographie paraissent plus directement liées au pourcentage d'emplois de ce type dans les emplois d'accès. Dans un certain nombre de cas, notamment chez les garçons du Nord, de Paris et de Centre-Bourgogne et à un moindre niveau chez les filles de Bretagne - Pays de Loire et de Rhône-Alpes, la fréquence d'exercice d'une activité à dominante comptable ou mécanographique dans l'emploi régional est faible.

Répartition des trois tâches classées en numéro 1 (% ≥ 7 %)

Régions de formation \ Tâches	Nord		Région parisienne		Bretagne - Pays de Loire		Rhône-Alpes		Centre - Bourgogne	
	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles
Préparation de documents comptables.....	1 (14 %)	3 (10 %)	2 (13 %)	2 (12 %)	1 (10 %)	1 (17 %)	1 (17 %)	2 (8 %)	1 (20 %)	—
Passation écritures.....	2 (13 %)	1 (13 %)	1 (15 %)	1 (14 %)	2 (9 %)	2 (14 %)	2 (9 %)	1 (14 %)	2 (9 %)	1 (17 %)
Tenue sur machines comptables.....	3 (9 %)	2 (12 %)	—	—	—	3 (9 %)	—	2 (8 %)	2 (9 %)	2 (13 %)
Vérification des pièces comptables.....	—	—	3 (8 %)	—	—	—	—	2 (8 %)	—	—
Tenue de comptes.....	—	—	—	3 (9 %)	—	—	—	2 (8 %)	—	—

Ceci indique qu'une partie des jeunes de ces régions ne déclarent pas un emploi de la comptabilité ou de la mécanographie alors que leurs activités professionnelles nécessitent le plus souvent le recours aux techniques comptables (ou mécanographiques). La ten-

### Part des activités comptables et mécanographiques dans l'emploi suivant la région

Régions de formation \ Tâches	Nord		Région parisienne		Bretagne - Pays de Loire		Rhône-Alpes		Centre - Bourgogne	
	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles
Emplois comptables et mécanographiques.....	51	62	54	64	53	51	55	52	52	62
Tâches comptables et mécanographiques.....	59	59	64	66	51	58	50	60	61	62

(\*) soit : emplois comptables, emplois de caisse, mécanographiques et informatiques

dance s'affirmant beaucoup plus chez les garçons que chez les filles, on peut en conclure qu'une proportion importante des emplois des banques et des assurances recouvrent en réalité des situations de travail à dominante comptable (et accessoirement mécanographique).

La répartition des tâches de la spécialité exercées le plus souvent après recrutement, indique une certaine homogénéisation des situations de travail selon le sexe. Dans le Nord, à Paris et en Centre-Bourgogne, la proportion des activités dont la dominante est liée à la spécialité de base, est sensiblement la même chez les garçons et chez les filles et avoisine 60 à 65 % de l'effectif diplômé. Au regard des principaux critères d'analyse du contenu de travail effectué, les différences dans les situations de travail paraissent plus faibles que ne le laissait prévoir le seul examen des appellations d'emplois. Les comptables diplômés sont affectés prioritairement, sans distinction de sexe, de région et semble-t-il de secteur d'activité économique, à des travaux de préparation de documents comptables et de passation d'écritures comptables, sans que pour autant ces deux modalités ne représentent jamais plus de 30 % du total des tâches classées n° 1, c'est dire combien les jeunes formés dans cette spécialité effectuent des travaux diversifiés et représentatifs de l'enseignement reçu en CET. Les indicateurs sont suffisamment convergents pour qu'on considère que le type d'affectation des jeunes diplômés ne fait pas intervenir de façon déterminante le sexe et la région et obéit en conséquence à des mécanismes d'ajustement nationaux.

### c. Les agents administratifs

Les disparités de tâche selon le sexe sont expliquées par la place du travail de dactylographie dans l'emploi des filles. La dactylographie est, selon la région, exercée prioritairement par 13 à 17 % des filles diplômées de niveau V technique. Les garçons quant à eux ne placent jamais cette tâche en tête de leurs activités professionnelles et semblent le plus souvent affectés à des travaux de classement et de mise à jour de dossier. La diversité des tâches exercées après recrutement est par conséquent très grande et renvoie aux caractéristiques de l'emploi tertiaire régional. Au plan global, les tendances n'apparaissent pas clairement. Si la part des tâches administratives est toujours largement supérieure à la proportion d'emplois de type administratif chez les filles, ce qui laisse supposer qu'une proportion variable d'employées de bureau exercent un travail à dominante comptable ou commerciale (vraisemblablement dans l'administration), il n'en est pas de même chez les garçons, et notamment à Paris. Les tâches administratives représentent 72 % du travail des garçons parisiens alors que l'ensemble des emplois tertiaires autres que du commerce, de la comptabilité, des banques et des assurances ne représentent que 60 % des premiers emplois. Le travail de bureau joue donc un rôle de premier plan dans l'activité des agents administratifs parisiens et dans une moindre mesure en province.

Tâches \ Sexe	Région Nord		Région parisienne		Bretagne - Pays de Loire	
	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles
Dactylographie .....	—	2 (14 %)	—	1 (13 %)	—	1 (16 %)
Classement.....	1 (17 %)	1 (16 %)	1 (22 %)	2 (11 %)	1 (11 %)	2 (13 %)
Mise à jour.....	2 (11 %)	3 (9 %)	3 (9 %)	—	2 (8 %)	—
Correspondance .....	—	—	2 (13 %)	2 (11 %)	—	—

Le classement par ordre décroissant des tâches n° 1 dans le Nord, en Bretagne - Pays de Loire et en Région parisienne semble toutefois indiquer que c'est dans cette dernière région que les tâches de bureau sont les plus qualifiées : ainsi 13 % des Parisiens et 11 % des Parisiennes exercent un travail de rédaction de correspondance à leur premier emploi (pourcentages non significatifs en province).

#### *d. Les employées des services commerciaux*

L'effectif diplômé dans cette spécialité est trop faible en province pour qu'on puisse décrire avec exactitude le type d'activité professionnelle au premier emploi. Au plan régional il ne se dégage d'ailleurs aucune tendance générale ; la règle semblant être le non-exercice du métier appris à l'école. A Paris, l'activité de vente proprement dite concerne 14 % de l'effectif et se trouve concurrencée par la dactylographie et le travail de rédaction de correspondance (13 % des réponses). En province, il est plus fréquent d'exercer un travail de dactylographie (Nord : 19 % ; Rhône-Alpes : 18 %), de perforation ou de tenue de standard (Nord : 14 %) qu'une tâche spécifique du commerce ou de la vente. Cette hétérogénéité des situations de travail amène à penser que les filles formées dans la spécialité « commerce » sont employées au gré des conjonctures régionales et occupent des emplois moins qualifiés que leurs camarades des autres spécialités tertiaires, principalement en province où les débouchés dans la filière du commerce sont les plus réduits.



La disparité d'emploi à la sortie des sections tertiaires paraît être d'une nature différente de celle observée à la sortie des sections industrielles. A l'exception de la formation d'employée des services commerciaux, la conjoncture régionale semble occuper une place relativement secondaire par rapport aux composantes du travail tertiaire qualifié au plan global. Les emplois d'accès ainsi que les tâches exercées après recrutement prennent davantage en compte le sexe que la région d'origine scolaire. C'est en effet parce que l'emploi tertiaire qualifié comporte un certain volume d'emplois exclusivement réservés à la main-d'œuvre féminine, en premier lieu dans les emplois de secrétariat, et parce que le sexe intervient dans les politiques de recrutement de certains secteurs (secteur nationalisé des banques et assurances) que les disparités d'emploi sont d'abord sur le plan régional des disparités selon le sexe.

Dès lors le marché régional est à l'image du marché national. Les écarts régionaux s'inscrivent dans un contexte largement prédéterminé au niveau global. Il existe une hiérarchie entre les disciplines que l'on retrouve dans toutes les régions de formation.

En se limitant à l'accès à la qualification de comptable et de secrétaire, on s'aperçoit que les formations de sténodactylo et de comptable conduisent plus souvent à ces niveaux de qualification que les formations d'agent administratif et d'employé de commerce. La proportion de secrétaires et de comptables parmi les filles de ces deux dernières spécialités est fréquemment inférieure à 10 % (voire 5 % pour l'accès direct aux emplois de comptables) alors que ces deux niveaux de qualification représentent respectivement 25 % des débouchés professionnels des études de secrétariat et de comptabilité.

A cet égard, la diversité des situations de travail des agents administratifs garçons et filles, et des employées des services commerciaux manifeste moins une polyvalence dans l'emploi susceptible d'être mise au compte de la formation initiale qu'une tendance à la sous-qualification au premier emploi (particulièrement sensible dans les régions de province).



**TABLEAU ANNEXÉ AU CHAPITRE**

---

Tableau 20

## Part de certains emplois tertiaires dans l'emploi régional (diplômés)

Emplois	Région		Nord				Région parisienne							
	Spécialité et sexe		Agent administratif		Sténodactylo	Comptable		Employée du commerce	Agent administratif		Sténodactylo	Comptable		Employée du commerce
	Garçons	Filles	Garçons	Filles		Garçons	Filles		Garçons	Filles				
Emplois de secrétariat . . . . .	1	19	62	-	5	13	3	30	88	-	7	18		
Emplois de comptabilité . . . . .	13	11	2	47	51	9	9	7	-	48	61	10		
Emplois de commerce et vente . . . . .	5	6	4	4	1	5	31	-	-	-	1	28		
Emplois des banques et assurances . . . . .	15	3	3	10	2	4	14	6	-	17	8	2		
Emplois administratifs spécialisés . . . . .	27	12	4	11	4	15	23	22	2	14	8	15		
Emplois de bureau . . . . .	29	40	21	21	25	25	34	35	9	14	11	27		
Divers . . . . .	10	9	4	7	12	29	14	0	1	7	4	0		
Total . . . . .	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		

(En pourcentage)

Bretagne-Pays de Loire						Rhône-Alpes						Centre-Bourgogne					
Agent administratif		Sténodactylo	Comptable		Employée du commerce	Agent administratif		Sténodactylo	Comptable		Employée du commerce	Agent administratif		Sténodactylo	Comptable		Employée du commerce
Garçons	Filles		Garçons	Filles		Garçons	Filles		Garçons	Filles		Garçons	Filles		Garçons	Filles	
2	17	60	1	10	21	-	22	64	2	8	22	3	16	71	-	7	[-]
21	17	1	47	45	19	16	16	2	39	47	4	12	11	1	41	49	[-]
5	4	1	5	2	4	4	3	-	13	1	17	9	-	-	4	2	[6]
13	2	1	14	5	4	18	1	3	9	5	7	3	1	-	8	3	[-]
22	11	9	9	5	8	17	7	7	13	10	4	28	20	6	15	4	[31]
32	46	25	16	26	21	35	37	23	16	25	32	26	49	18	18	22	[42]
5	3	3	8	7	23	10	14	1	8	4	14	19	3	4	14	13	21
100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	[100]

## DISPARITÉS RÉGIONALES DE SALAIRE

Les écarts de salaire au premier emploi sont expliqués par l'interaction d'un grand nombre de facteurs socio-économiques. Le sexe, la spécialité de formation, la possession d'un diplôme professionnel et dans certains cas l'origine sociale des individus interviennent concurremment aux principales variables d'emploi constituées par le secteur, le type d'emploi et de qualification, la taille de l'établissement employeur et sa localisation géographique, dans la détermination des salaires individuels.

Dès lors, le salaire déclaré par les individus est un salaire d'équilibre, observé ex-post après ajustement des déterminants de l'offre et de la demande d'emploi. Comme tel, il est le résultat d'un processus dans lequel la conjoncture régionale et les variables d'emploi jouent un rôle prépondérant. Au plan régional, il ne peut toutefois être question de mesurer la part prise par les différents facteurs d'emploi et de formation dans la détermination des salaires individuels à la sortie des CET. Les disparités régionales de salaire peuvent aussi bien refléter des inégalités de rémunération entièrement expliquées par l'effet du facteur régional que des écarts dus à des différences de structures d'effectifs sur des facteurs plus pertinents que la région. Pour lever cette indétermination, il faudrait alors raisonner sur des structures moyennes d'effectifs neutralisant l'effet des variables d'emploi plus spécifiquement régionales (en retenant par exemple la structure moyenne des effectifs par secteur, type d'emploi et de qualification). Compte tenu de l'étroitesse des effectifs formés dans chaque région, on s'est volontairement limité à une analyse générale des disparités régionales de salaire intégrant le jeu des diverses spécificités régionales. Il s'agit donc d'une analyse des écarts de salaire tels qu'ils apparaissent après ajustement de l'offre et de la demande d'emploi au niveau régional.

## I. DISPARITÉS RÉGIONALES DE SALAIRE DES DIPLÔMÉS DES SECTIONS INDUSTRIELLES

Les indicateurs de dispersion et de concentration salariale soulignent le rôle de la région dans la formation des écarts de salaire. Rappelons en outre que ces indicateurs prennent en compte la mobilité géographique au premier emploi puisqu'ils portent sur les salaires de diplômés de différentes régions de formation. Le phénomène de mobilité géographique concerne en moyenne 20 % de l'effectif diplômé des sections industrielles de Bretagne - Pays de Loire et de Centre-Bourgogne (voir graphiques 12 à 14 pages 174, 175, 176).

Il en résulte que les distributions de salaires intègrent les différences de rémunération entre ces deux régions et les régions d'accueil des individus mobiles, en premier lieu la Région parisienne.

Que l'on considère les pourcentages de bas salaires (inférieurs à 850 F) ou de hauts salaires (supérieurs à 1 600 F), ou les salaires moyens au premier emploi on constate que la principale disparité dans le domaine salarial concerne l'opposition entre la Région parisienne et la province. Le salaire moyen ne dépasse jamais 1 220 F en province alors qu'à Paris les électrotechniciens diplômés gagnent en moyenne 1 430 F au premier emploi.

En province, les écarts entre les salaires moyens selon la spécialité sont faibles et généralement inférieurs à 50 F. La spécialité de formation semble avoir une action relativement secondaire. Les salaires moyens étant le plus souvent compris entre 1 150 F et 1 200 F, on peut en conclure que les rémunérations sont comparables et que les écarts de salaire entre les spécialités et les régions sont peu significatifs en dehors de la Région parisienne. Seule, la région Bretagne - Pays de Loire présente une certaine spécificité : les disparités y sont élevées puisque les bas salaires sont généralement plus nombreux alors que la proportion de salaires supérieurs à 1 600 F paraît comparable à celle des autres régions. Ce dernier aspect s'explique par le pourcentage non négligeable de jeunes travaillant au premier emploi en Région parisienne et rémunérés à un taux de salaire vraisemblablement supérieur à celui de leur région de formation (11 % des diplômés travaillent à Paris).

C'est en Région parisienne que les écarts de salaire entre les spécialités semblent paradoxalement les plus importants. Le marché du travail favorise en premier lieu les électrotechniciens : 30 % gagnent plus de 1 600 F au premier emploi contre 19 % des mécaniciens-monteurs et 20 % des électroniciens. Le salaire moyen des électrotechniciens est supérieur de 9 % à celui des mécaniciens-monteurs (125 F). Cependant, pour une spécialité donnée, la concentration des salaires tend à être plus élevée à Paris puisque le rapport de l'écart type au salaire moyen est généralement plus faible à Paris que dans les régions de province.

La dispersion des salaires demeure toutefois très forte à la sortie des sections industrielles de BEP. Bien que le salaire moyen soit le plus souvent situé à l'intérieur de la tranche modale, il est rare que celle-ci regroupe plus de 30 % de l'effectif diplômé. Les distributions de salaires présentent par conséquent des formes aplaties, caractérisant de faibles concentrations autour des valeurs centrales (salaire moyen, tranche de salaire modale). Il est significatif à cet égard que les écarts types, compris entre 216 F et 316 F, représentent approximativement 18 % des salaires moyens en Région parisienne et en Centre-Bourgogne, et 23 % des salaires moyens dans les autres régions de formation. Les différences observées entre Paris et les régions de province ainsi que le caractère non significatif des écarts et salaires moyens selon les spécialités en province ne sauraient faire oublier que pour une même spécialité de formation les écarts portent fréquemment sur des sommes allant de 600 à 800 F.

## II. DISPARITÉS RÉGIONALES DE SALAIRE DES DIPLÔMÉS DES SECTIONS TERTIAIRES

Le sexe introduit une dimension supplémentaire dans l'analyse des disparités régionales. A formation identique et bien que l'étude des emplois ait montré l'existence d'une hiérarchisation des spécialités de formation, les garçons sont toujours mieux payés que les filles. Cette observation s'applique en priorité à la situation des sections de province. Alors que les écarts de salaires moyens selon le sexe sont fréquemment supérieurs à 100 F dans ces régions (10 % d'écart en moyenne entre les salaires masculins et féminins), ils ne dépassent jamais 40 F à Paris (moins de 3 % d'écart entre les salaires masculins et féminins (voir graphiques 15 à 18 pages 177 à 180).

On observe donc une tendance à l'égalisation des rémunérations moyennes sur le marché du travail parisien. Cette tendance présente deux grandes caractéristiques. D'une part, les salaires parisiens sont sensiblement plus élevés puisque les rémunérations moyennes dépassent toujours 1 200 F alors que celles-ci sont inférieures à 1 100 F chez les garçons et à 1 030 F chez les filles des sections tertiaires de province. D'autre part, il est significatif que les rémunérations les plus élevées à Paris soient réservées aux sténodactylos ; leur salaire moyen est de 1 298 F et elles sont proportionnellement plus nombreuses que les garçons à obtenir de hauts salaires (14 % de salaires supérieurs à 1 600 F au lieu de 12 et 8 % parmi les garçons comptables et agents administratifs).

La hiérarchie des formations semble respectée à Paris et ne pas conduire à une politique des salaires avantageant systématiquement les garçons par rapport aux filles. Le salaire semble donc beaucoup plus rémunérer le type de formation reçue et l'emploi exercé à la sortie des CET que dans les régions de province.

En dehors de la Région parisienne, les garçons comptables ou agents administratifs obtiennent systématiquement des rémunérations supérieures à celle des filles de même spécialité, ou de formation commerciale ou de secrétariat. Les disparités salariales varient selon la spécialité de formation dans les régions de province. Elles sont maximales dans le Nord et en Bretagne - Pays de Loire : le pourcentage de salaires inférieurs à 1 000 F représente 50 à 60 % de l'effectif de ces régions alors que pour les hommes le pourcentage est, à l'exception des agents administratifs de Bretagne - Pays de Loire, toujours inférieur à 35 %.

Le profil des distributions de salaires indique une faible concentration autour des valeurs centrales. Pour les formations à recrutement mixte, les histogrammes des salaires masculins ne sont pas significativement différents dans leur forme générale de ceux des salaires féminins : il s'opère dans toutes les régions un déplacement vers le haut des rémunérations masculines correspondant à un gain moyen de 100 F en province et de 30 F à Paris (moins de bas salaires, valeurs moyennes plus élevées, salaires supérieurs à 1 450 F en plus grand nombre). Les distributions de salaires sont fréquemment bimodales ; ce qui tend à montrer que la dispersion salariale est de plus forte ampleur à la sortie des sections tertiaires. Dans la mesure où les emplois de bureau sans qualification spécifique forment une part importante des débouchés professionnels des études tertiaires, notamment chez les employées de commerce et les agents administratifs, on est en droit de supposer que l'hétérogénéité des situations de travail et de leur contenu explique la distribution particulière des salaires individuels. Il est à noter en outre que cette observation reste valable dans le cas des employées de commerce et des agents administratifs parisiens.

Des commentaires précédents il ressort nettement que les disparités régionales de salaire mettent en évidence la spécificité du marché du travail parisien. En province, les écarts de salaire entre les régions selon les spécialités sont de moindre ampleur que ceux existant de facto d'une part entre les sections industrielles et les sections tertiaires, toutes spécialités confondues, et d'autre part à l'intérieur des sections tertiaires entre les garçons et les filles.

Toutes choses égales d'ailleurs en province, les garçons des sections industrielles gagnent plus que les garçons des sections tertiaires (50 à 100 F en moyenne) qui eux-mêmes obtiennent des salaires plus élevés que les filles de formations correspondantes (100 F en moyenne). La hiérarchie des formations au plan salarial ne correspondant pas à celle résultant de l'analyse des qualifications et des contenus des premiers emplois (prééminence des électroniciens et des électrotechniciens dans les sections industrielles ; des sténodactylos et des comptables dans les sections tertiaires), on peut en conclure que les disparités selon les spécialités dans les régions de province sont moins significatives que les disparités de salaire entre les sexes, et entre les ouvriers et les employés qualifiés.

Les pratiques salariales ne semblent pas faire intervenir le même type de mécanisme en Région parisienne. Alors que le niveau des salaires favorise les jeunes formés à Paris, conformément à la qualification et à la classification moyenne des premiers emplois occupés, il est intéressant de constater que les écarts de salaire entre les garçons et les filles sont plus faibles à Paris que partout ailleurs. L'exemple des sténodactylos parisiennes est particulièrement éclairant. Non seulement celles-ci sont classées en tête des spécialités tertiaires et gagnent en moyenne 30 % de plus de leurs camarades diplômées de province (environ 300 F) mais encore leurs salaires sont supérieurs à ceux des garçons formés en province dans les sections industrielles et à Paris dans les sections tertiaires et même comparables aux gains moyens des mécaniciens-monteurs diplômés parisiens (1 298 F au lieu de 1 316 F). Ainsi, c'est en Région parisienne que la formation initiale a le plus grand effet sur le niveau moyen des salaires. On en a la confirmation dans le fait que les écarts entre les salaires de diplômés et les salaires des non-diplômés y sont les plus élevés, du moins dans les sections industrielles et les sections tertiaires féminines. L'effet du diplôme sur le salaire moyen est particulièrement sensible à Paris chez les filles des sections tertiaires (écart moyen de 151 F soit 13 %), alors qu'il est pratiquement nul en Bretagne - Pays de Loire et en Rhône-Alpes et demeure limité dans le Nord et en Centre-Bourgogne. Les plus forts écarts de salaire sont enregistrés chez les mécaniciens-monteurs (11 %) et surtout chez les sténodactylos correspondancières parisiennes puisque la rémunération moyenne des non-diplômées est de 1 118 F soit 14 % de moins que les diplômées.

Les écarts de salaire n'étant pas significatifs chez les garçons comptables et agents administratifs, on peut en conclure que les disparités de salaire selon le sexe à la sortie des sections tertiaires sont importantes parmi les non-diplômés de la Région parisienne. Cette observation, jointe au fait qu'il n'existe pas de relation univoque entre le salaire et la classification dans les sections industrielles (les électrotechniciens gagnent plus en moyenne que les électroniciens alors qu'ils sont moins nombreux à Paris à être classés agents techniques ou assimilés au premier emploi), montre qu'en Région parisienne, mais à un moindre niveau que dans les autres régions, les pratiques salariales demeurent caractérisées par une forte hétérogénéité et renvoient à de multiples déterminations.

**GRAPHIQUES ANNEXÉS AU CHAPITRE**

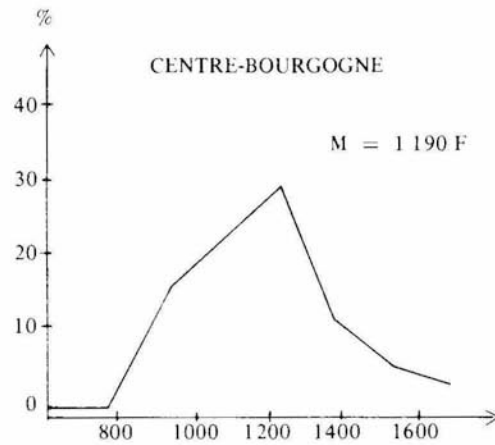
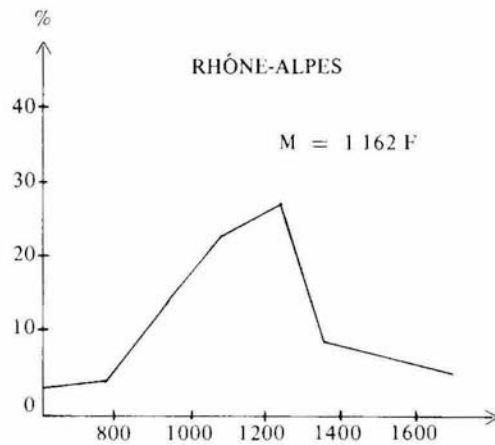
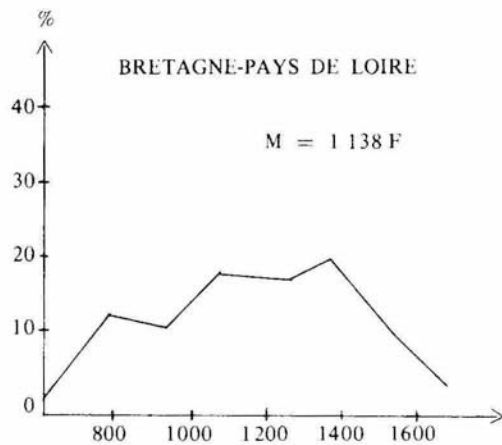
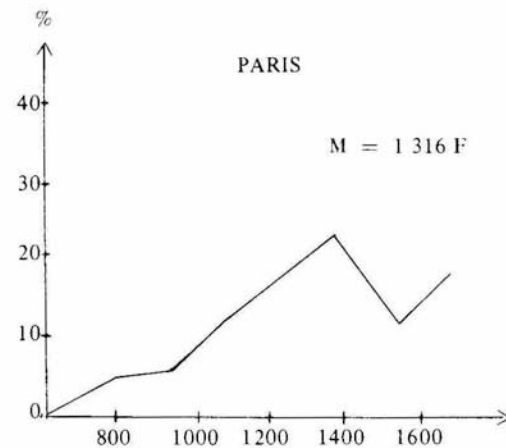
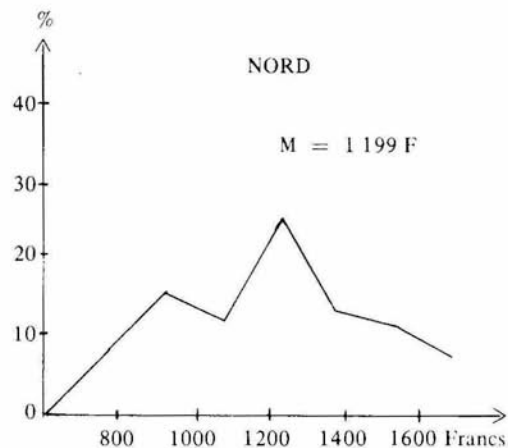
---



## GRAPHIQUE 12

Distribution des salaires des  
mécaniciens-monteurs par région

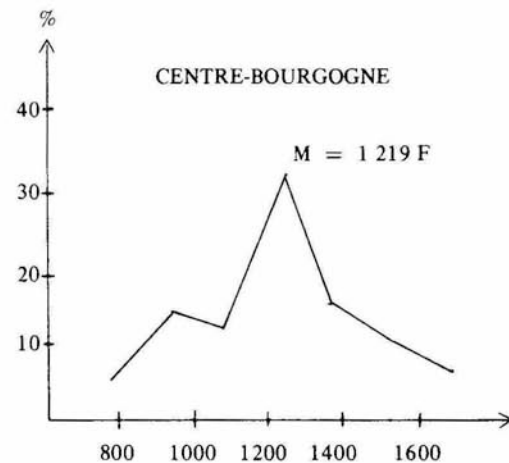
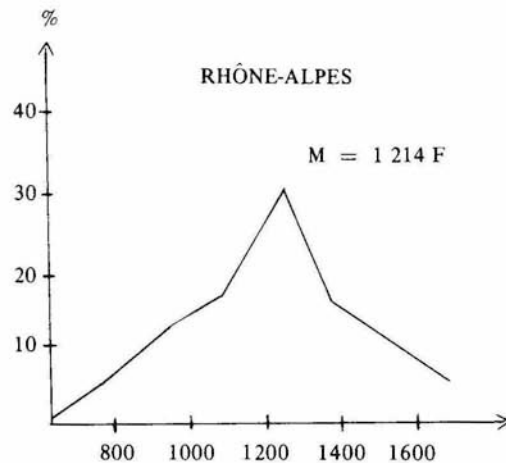
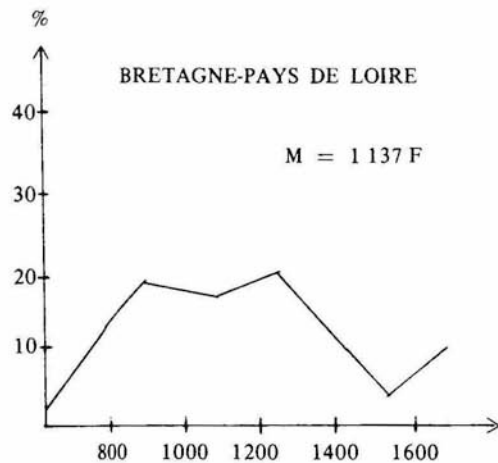
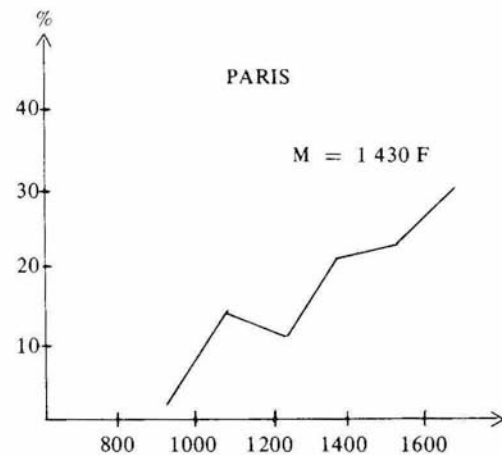
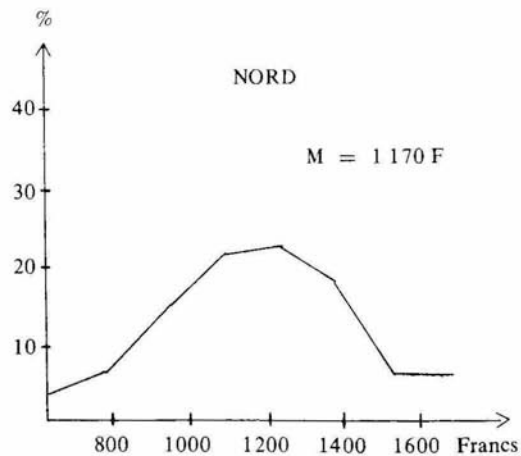
M = salaire moyen



### GRAPHIQUE 13

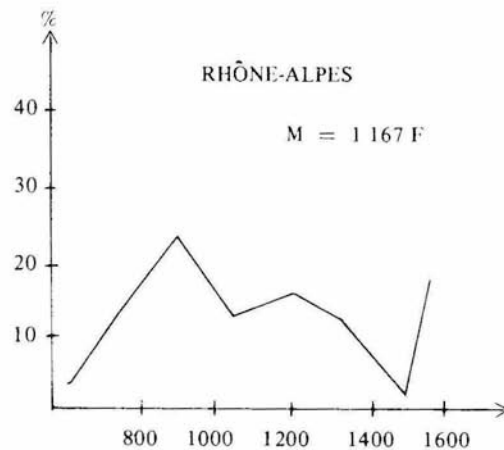
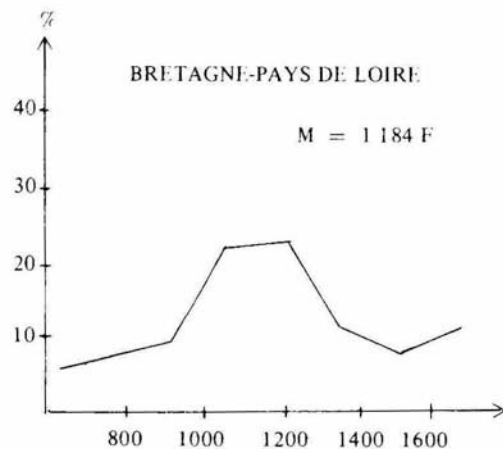
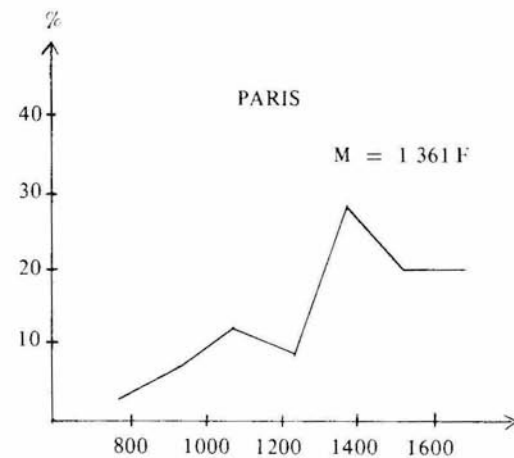
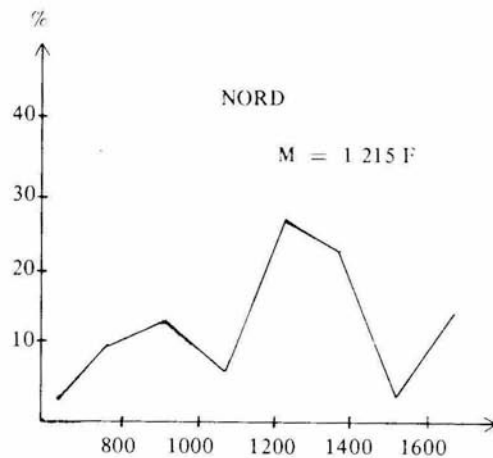
Distribution des salaires des  
électrotechniciens par région

M = salaire moyen



**GRAPHIQUE 14**  
**Distribution des salaires**  
**des électroniciens par région**

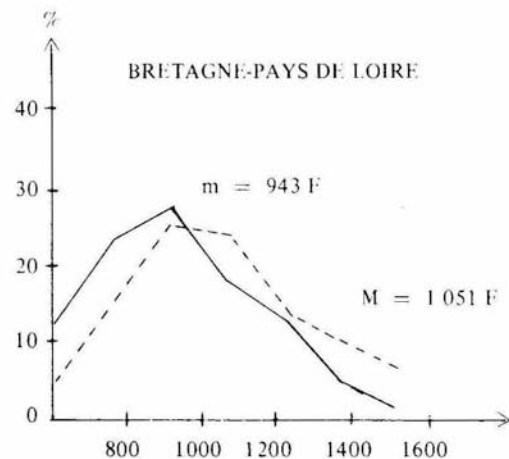
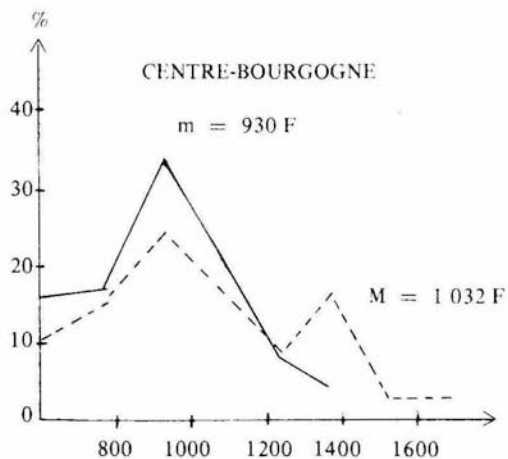
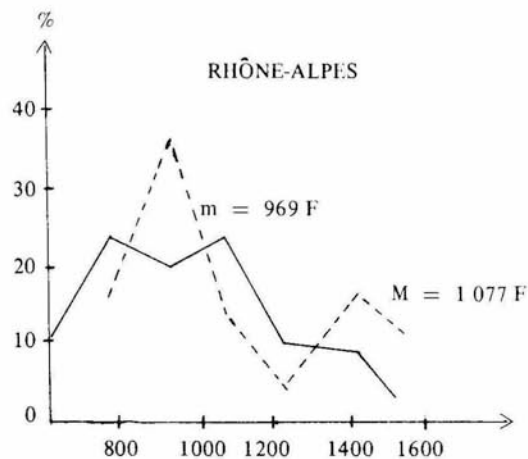
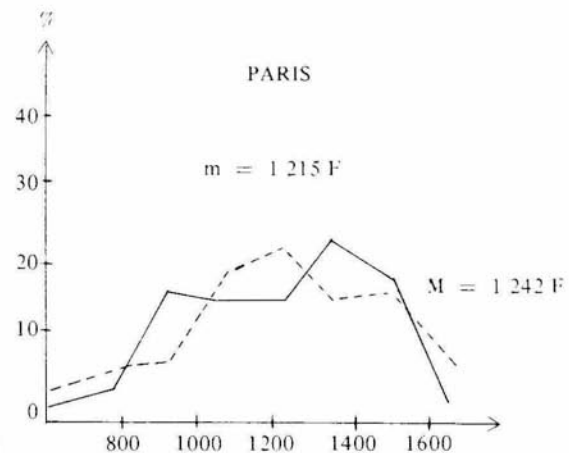
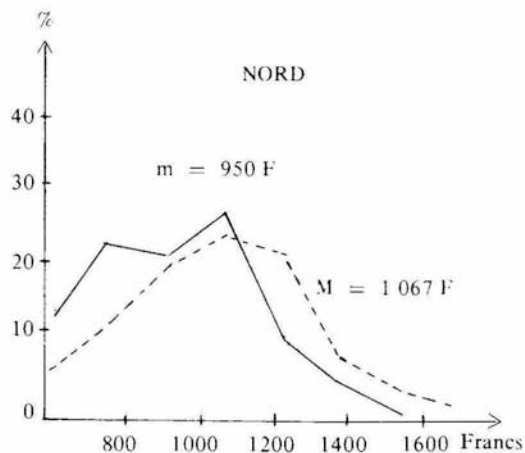
M = salaire moyen



## GRAPHIQUE 15

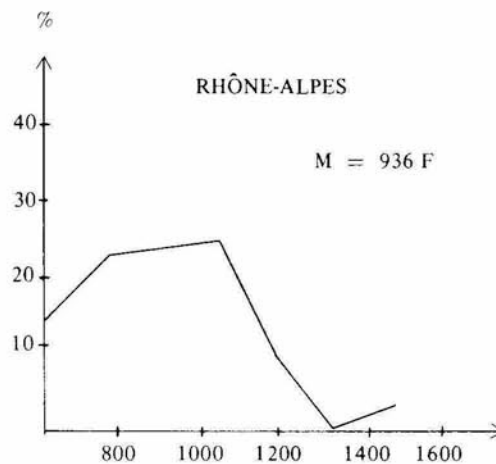
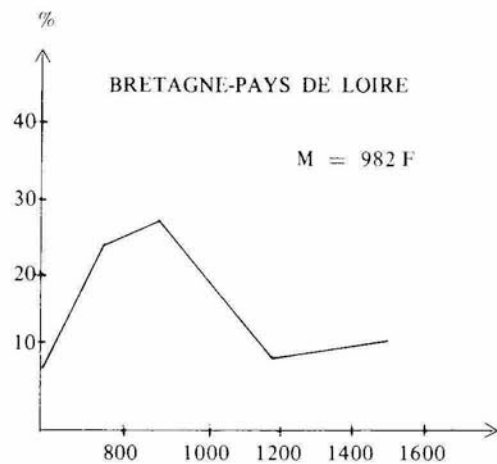
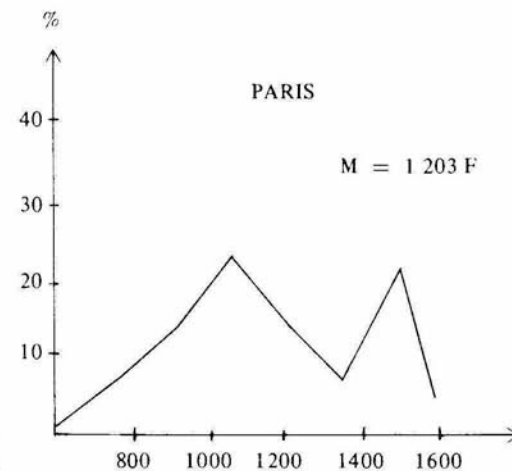
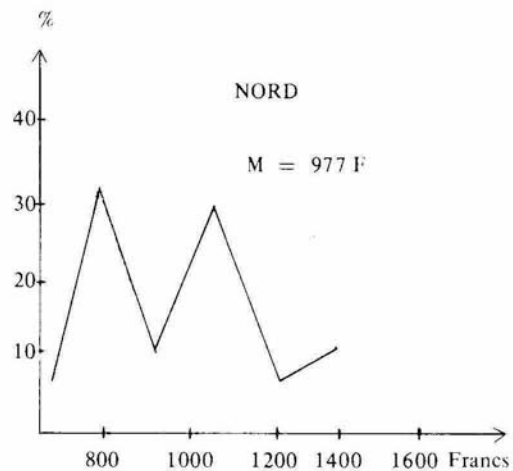
Distribution des salaires  
des agents administratifs  
par région et par sexe

--- hommes  
— femmes  
m = salaire moyen des femmes  
M = salaire moyen des hommes



**GRAPHIQUE 16**  
**Distribution des salaires**  
**des employés du commerce**  
**par région**

M = salaire moyen



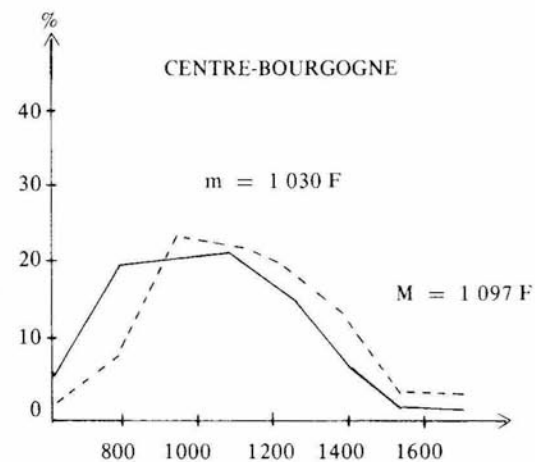
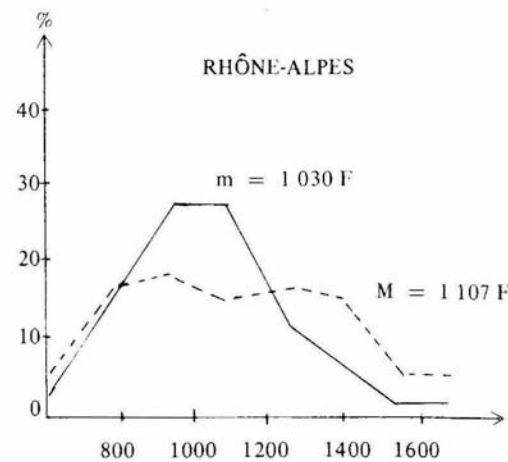
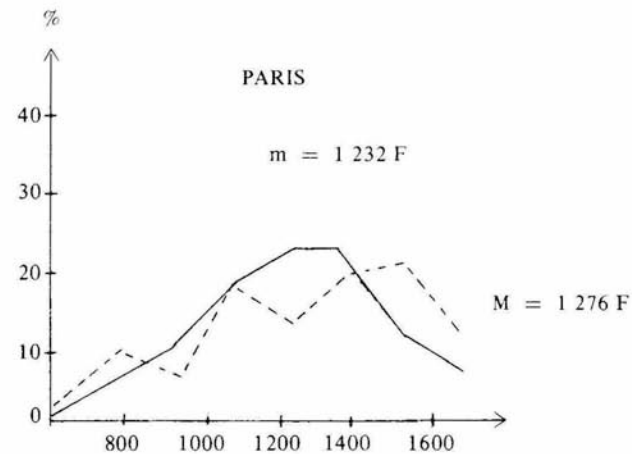
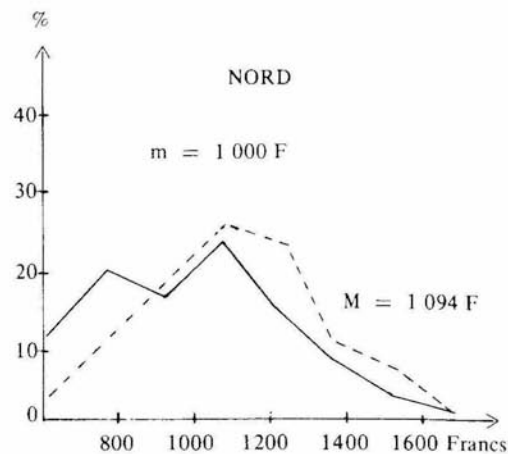
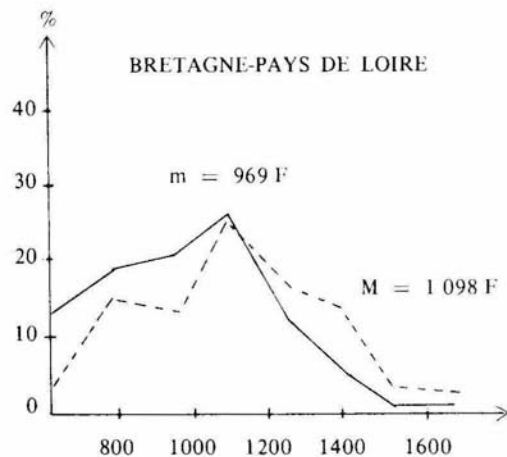
### GRAPHIQUE 17

#### Distribution des salaires des comptables par région et par sexe

M = salaire moyen des hommes

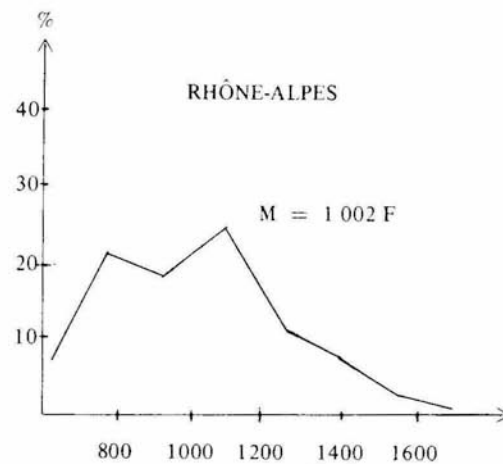
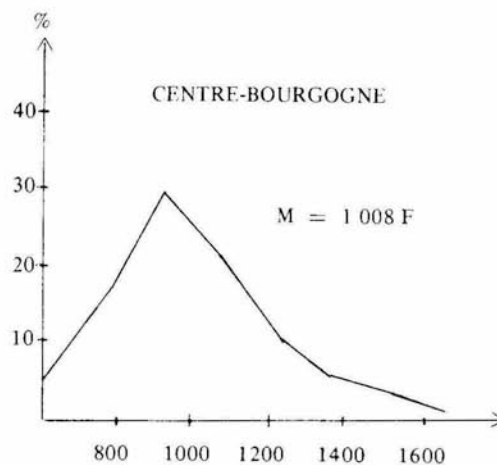
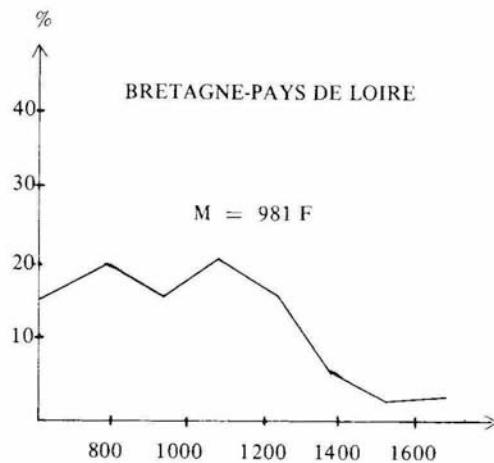
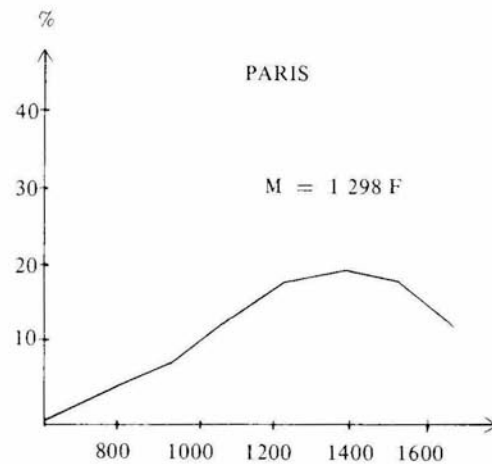
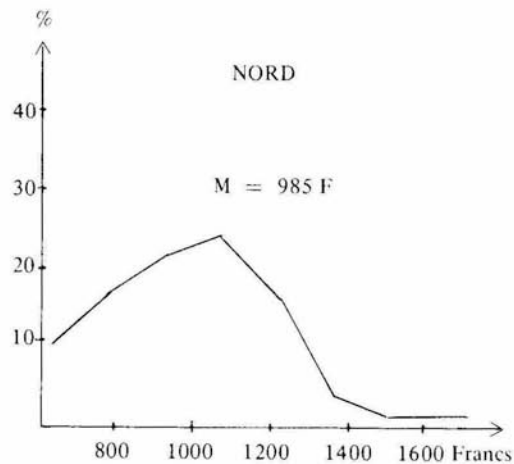
m = salaire moyen des femmes

--- hommes  
— femmes



**GRAPHIQUE 18**  
**Distribution des salaires**  
**des sténodactylos par région**

M = salaire moyen



Quatrième partie

**LE BILAN DU PASSAGE  
DE LA FORMATION A L'EMPLOI :  
RAPPORT ENTRE L'INSERTION  
ET LA MOBILITÉ  
PROFESSIONNELLE**



Avant de porter un jugement d'ensemble sur la formation BEP et en premier lieu sur son comportement sur le marché du travail, il convient de compléter les analyses, tant globales que régionales, du passage de la formation à l'emploi à la sortie des CET par des analyses plus directement liées au problème des évolutions professionnelles au cours des premières années de vie professionnelle, soit entre la prise du premier emploi et la date de l'enquête postale (premier semestre 1973).

Rien n'indique en effet que les informations relatives aux premières évolutions professionnelles, et aux premiers signes tangibles de mobilité professionnelle, soient en conformité avec les résultats de l'analyse du premier emploi. En d'autres termes, bien que l'étude du premier emploi conduise à mettre en évidence les grands mécanismes de l'insertion professionnelle à la sortie des classes de BEP, il n'en découle pas nécessairement que les situations professionnelles en 1973 soient dans le prolongement direct des situations initiales telles qu'elles peuvent être étudiées à partir de l'entrée en activité, les caractéristiques des établissements employeurs, et la qualification mise en œuvre dans le premier travail.

La mobilité professionnelle au cours des premières années de la vie active peut modifier sensiblement l'itinéraire professionnel d'un jeune travailleur, soit en lui donnant une deuxième chance, soit en accentuant les écarts constatés initialement à l'entrée sur le marché du travail. L'étude de la mobilité professionnelle apporte par conséquent un complément, voire un correctif important à l'étude du premier emploi. Elle reste cependant limitée dans le cas de la population de référence dans la mesure où elle porte sur une période d'activité trop brève pour autoriser une analyse approfondie de l'influence de la formation initiale sur le devenir professionnel des jeunes (durée maximale d'activité de trois ans).

Pour toutes ces raisons, on a préféré ne pas traiter la mobilité professionnelle et ses conséquences sur l'emploi et la qualification comme un élément distinct de la période d'insertion professionnelle, période transitoire par excellence, mais plutôt comme un phénomène lié à l'entrée en activité et profondément influencé par les données de la formation initiale et le caractère juvénile de la population BEP. Dès lors, il s'agit moins d'étudier les rapports supposés exister entre les mouvements constatés, la formation initiale et l'expérience professionnelle (encore non significative en soi) que d'éclairer d'un point de vue dynamique les observations faites sur le premier emploi et de voir si elles restent valables après synthèse de toutes les informations disponibles.

## I. IMPORTANCE ET SPÉCIFICITÉ DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Le caractère original et particulier de la mobilité professionnelle apparaît à l'examen des indicateurs d'emploi relatifs à ce thème (voir tableau 21 page 200). En rapportant la mobilité professionnelle à ses deux principales composantes, le changement d'employeur et le changement d'emploi, on s'aperçoit que dans la pratique ces deux phénomènes sont étroitement liés et qu'à la limite il n'existe, pour la population de référence, de changement dans les conditions d'emploi et de qualification que lorsqu'ils accompagnent un changement d'employeur sur la période considérée. Ce résultat est important puisqu'il montre que pour les jeunes travaillant toujours chez le même employeur, à savoir les salariés stables, qui restent majoritaires puisqu'ils représentent selon les cas 55 à 60 % des individus, les évolutions professionnelles ont été de très faible ampleur et qu'à la stabilité chez l'employeur tend à correspondre une forte stabilité dans l'emploi et la qualification au cours des deux premières années de la vie active.

La mobilité professionnelle présente donc trois grands traits distinctifs :

**1. Les évolutions professionnelles** trouvent en premier lieu leur origine dans les changements d'employeur = 99 % des jeunes, sans distinction de sexe, de spécialité, de type de cursus scolaire et de région, ayant changé d'employeur déclarent dans le même temps avoir changé d'emploi. Inversement, seulement 6 % des individus stables (au plus 9 % des mécaniciens-monteurs et des sténo-dactylographes non-diplômés) déclarent une modification de leur situation professionnelle entre la date d'entrée dans la vie active et le premier semestre 1973, ou bien le moment à partir duquel ils ont interrompu leur activité pour ceux qui ne sont plus actifs à la date de l'enquête. De cette observation, on peut conclure que les changements d'emploi intervenant chez le même employeur restent très secondaires par rapport aux mobilités résultant d'un changement d'employeur qui expliquent en moyenne 92 % des évolutions professionnelles déclarées. La mobilité professionnelle apparaît par conséquent beaucoup plus déterminée par le passage des individus sur le marché externe que par les filières professionnelles et les divers marchés internes aux entreprises, ce qui peut sembler logique, compte tenu du caractère limité de la période d'activité considérée.

**2. La mobilité professionnelle revêt une grande importance** puisqu'elle concerne entre 40 et 50 % des individus. Selon les spécialités, 40 à 51 % des diplômés et 38 à 53 % des non-diplômés déclarent avoir changé d'emploi. La proportion des changements d'employeur varie, quant à elle, de 36 à 46 % chez les diplômés et de 34 à 49 % chez les non-diplômés. Ces pourcentages indiquent une grande similitude dans les situations et une tendance générale à l'homogénéisation des comportements de mobilité. Les changements de situation professionnelle sont faiblement influencés par les variables de sexe, de spécialité et de réussite à l'examen. Il en est de même pour la variable régionale, ce qui paraît remarquable eu égard aux contrastes régionaux existant dans le domaine de l'emploi et de la formation.

**3. Les changements d'employeur constituant l'aspect dominant de la mobilité**, on est conduit à se demander si les comportements de mobilité, du fait même de leur généralité et de leur homogénéité, ne résultent pas beaucoup plus du caractère juvénile de la population que de la nature des premiers emplois occupés à la sortie des collèges d'enseignement technique et des conséquences des politiques d'emplois des entreprises. La mobilité professionnelle semble en effet particulièrement conditionnée par l'attitude des jeunes vis-à-vis de la participation à l'activité productive et donc par leur attente en matière d'emploi et de rémunération. Sur ce point, les indications marquent une grande convergence :

— La durée de séjour chez le premier employeur des individus mobiles peut être considérée comme brève puisque près de 50 % des jeunes déclarent y être restés six mois au plus. Les durées moyennes variant peu selon les spécialités, le sexe et les régions, on peut y voir l'indice d'un comportement relativement indépendant des caractéristiques des formations initiales et des premiers emplois. L'instabilité au cours de la première année de vie active concerne aussi bien les jeunes des sections industrielles que ceux des sections tertiaires, les garçons que les filles, et les jeunes des spécialités favorisées lors du passage de la formation à l'emploi que ceux rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle tels que les employées de commerce ou à un moindre niveau les agents administratifs et les mécaniciens-monteurs.

— Lorsqu'ils quittent leur premier employeur, les jeunes le font le plus souvent pour des motifs liés au salaire et au contenu du travail effectué au premier emploi. L'insuffisance du salaire vient souvent en tête des raisons expliquant le changement d'employeur (18 %). Si on ajoute à ce critère, le jugement négatif porté sur les perspectives de promotion, les conditions de travail et le manque de correspondance entre le métier et la formation reçue, on note que 40 à 45 % des départs sont motivés par le désir des individus d'améliorer leur situation professionnelle.

Par comparaison, les mobilités forcées dues aux licenciements, aux départs au service militaire pour les garçons (16 %) et aux conséquences du travail temporaire expliquent généralement moins de 35 % des départs. Les licenciements n'atteignent pas 8 % de ceux-ci et se situent loin derrière les conséquences du travail temporaire, particulièrement sensibles dans les sections tertiaires (26 %). Cette dernière observation, relative à une période de haute activité économique, permet de confirmer l'hypothèse selon laquelle le travail intérimaire et les contrats à durée déterminée jouent un rôle déterminant dans l'insertion professionnelle des jeunes des sections tertiaires (travaux de durée limitée, situation des vacataires et des auxiliaires de la fonction publique et de l'administration en général).

Les mobilités professionnelles accompagnant dans leur majorité des changements d'employeur volontaires et motivés d'abord par une insatisfaction des jeunes à l'égard de la rémunération, de l'emploi et des perspectives de qualification, il est intéressant de voir les effets de la mobilité professionnelle sur la situation professionnelle des jeunes et d'étudier comment celle-ci opère et à partir de quelle situation de départ.

Les commentaires qui suivent s'efforceront de répondre à deux questions :

— Les individus mobiles forment-ils une population spécifique au regard des caractéristiques du premier emploi ? Travaillent-ils à l'entrée dans la vie active dans les mêmes types d'entreprise, d'emploi et de qualification que les individus stables ?

— La mobilité professionnelle est-elle un correctif apporté à des ajustements observés au premier emploi ou au contraire n'éloigne-t-elle pas les individus mobiles des entreprises et des emplois dans lesquels travaillent les individus stables ? Autrement dit, constate-t-on un retour vers un certain équilibre au terme de la période ou plutôt un accroissement des déséquilibres professionnels initiaux ?

— Cette question s'applique en priorité aux spécialités les plus désavantagées du point de vue du premier emploi et de la qualification initiale.

## **II. INCIDENCES DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE SUR LES MIGRATIONS GÉOGRAPHIQUES ET LES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI LIÉES AUX ENTREPRISES**

Après avoir rappelé les mécanismes de l'insertion professionnelle tant au niveau régional tels qu'ils résultent de l'analyse des deuxième et troisième parties de ce dossier, on étudiera d'une part la manière dont la population mobile se différencie des personnes ayant toujours travaillé chez le même employeur et n'ayant pas connu de modifications dans leur situation professionnelle (situation comparée des mobiles et des stables au premier emploi) et d'autre part les types de changement induits par la mobilité professionnelle sur les caractéristiques des entreprises, puis sur l'emploi et la qualification actuelle des individus mobiles (comparaison des situations de départ et d'arrivée des individus mobiles). Ainsi, on disposera d'une information d'ensemble permettant d'apprécier le comportement des formations au terme des trois premières années de vie professionnelle.

L'analyse porte sur la population des titulaires d'un diplôme de niveau V technique dans la mesure où les non-diplômés sont trop peu nombreux, notamment à l'échelon régional, pour que les résultats soient considérés comme significatifs. On s'est volontairement limité à la présentation des principaux résultats.

### **1. Les rapports entre la mobilité professionnelle et les migrations géographiques**

L'analyse régionale montre que les migrations géographiques à l'entrée dans la vie active sont peu fréquentes et qu'au niveau global, toutes régions confondues, 89 % des garçons diplômés des sections industrielles, 94 % des garçons diplômés des sections tertiaires et 97 % des filles diplômées des sections tertiaires travaillent à la sortie des CET dans une entreprise de la région (ZEAT) dans laquelle se trouve leur académie de formation. Ces pourcentages recouvrent toutefois des disparités régionales importantes dans les taux de mobilité géographique au premier emploi. Ces derniers sont situés à un niveau minimal en Région parisienne, en région Rhône-Alpes, et dans une moindre mesure dans le Nord, alors qu'ils atteignent, à la sortie des sections industrielles, 18 % en Bretagne-Pays de Loire et surtout 22 % en Centre-Bourgogne, région où la conjoncture de l'emploi est nettement plus favorable à l'emploi des jeunes que dans le Nord. Le marché du travail parisien occupe une place centrale dans l'emploi des jeunes des sections industrielles de ces deux groupes de régions, principalement en électronique et électrotechnique, puisque 11 % des garçons diplômés de Bretagne - Pays de Loire et 14 % en Centre-Bourgogne trouvent leur premier emploi en Région parisienne. A l'inverse, cette région n'exerce aucune influence sur les jeunes formés en Rhône-Alpes (1 %) et une influence très réduite sur les jeunes formés dans le Nord (5 %).

L'étude des effets des changements d'employeur sur la localisation des établissements permet d'apporter des précisions importantes sur la dynamique des divers marchés régionaux de l'emploi (tableau 22 page 201).

— Il n'apparaît pas tout d'abord que les individus mobiles (ceux ayant changé au moins une fois d'employeur) occupent plus fréquemment leur premier emploi en dehors de leur région d'origine que les individus stables. Les taux de mobilité géographique sont pratiquement les mêmes pour ces deux sous-populations dans les régions Rhône-Alpes, Centre-Bourgogne, Bretagne-Pays de Loire ; chez les garçons du Nord et de la Région parisienne, les écarts sont trop faibles (5 points au maximum) pour pouvoir être considérés comme significatifs.

— Les taux de mobilité géographique au dernier emploi montrent par contre l'existence d'une relation causale entre les changements d'employeur et l'augmentation de la mobilité géographique dans toutes les régions, hormis la Région parisienne et la région Rhône-Alpes. Partout ailleurs, l'accroissement de la mobilité géographique est sensible et concerne autant les garçons que les filles. Pour la région Centre-Bourgogne, on note que 34 % des garçons des sections industrielles, 21 % des filles et 18 % des garçons des sections tertiaires ayant changé d'employeur travaillent au dernier emploi en Région parisienne. Pour le Nord, ce phénomène tend à montrer que les migrations, bien qu'elles restent minoritaires, commencent à prendre de l'importance dès lors que les jeunes entreprennent de rechercher un nouvel employeur.

Ainsi, *au fur et à mesure que l'on s'éloigne de la date d'entrée en activité, les aspects régionaux du fonctionnement des divers marchés de l'emploi et notamment les mécanismes propres au marché du travail local semblent devenir moins déterminants et laisser progressivement la place à des facteurs plus généraux.* Plus de deux ans après la sortie des CET, il apparaît que le marché du travail parisien joue un rôle de plus en plus stratégique dans la situation professionnelle des jeunes formés en province, à l'exception de ceux de la région Rhône-Alpes. Ce résultat est important pour les jeunes des sections tertiaires car il montre que la forte concentration des emplois tertiaires qualifiés de l'administration et du secteur parapublic ou nationalisé en Région parisienne exerce un pouvoir attractif sur les jeunes à la recherche d'un nouvel employeur. Dans le cas des sections industrielles de province (Rhône-Alpes exclue), on assiste à un renforcement des tendances observées dès l'entrée en activité dans les spécialités de l'électronique et de l'électrotechnique de Bretagne-Pays de Loire et de Centre-Bourgogne.

## **2. Action de la mobilité professionnelle sur les caractéristiques d'emploi liées aux entreprises**

Les changements d'employeur pouvant se traduire aussi bien par des mouvements inter qu'intra-sectoriels et influencer par conséquent sur le statut et la taille des établissements employeurs, il est nécessaire de spécifier la façon dont la mobilité professionnelle, à partir d'une situation de départ donnée, agit sur les caractéristiques d'emploi liées aux entreprises.

### *2.1. La situation des jeunes formés dans les sections industrielles*

Les jeunes des sections industrielles sont embauchés au premier emploi dans une forte proportion par des entreprises dont les caractéristiques générales apparaissent particulièrement typées. En schématisant, on peut dire que le débouché logique des études industrielles de BEP est une entreprise du secteur industriel privé (80 % des cas), de grande et même fréquemment de très grande dimension (30 % travaillent en moyenne dans des entreprises de plus de 1 000 salariés), et située dans la proportion de 55 à 60 % dans le secteur des industries de biens d'équipement regroupant la mécanique générale, la construction électrique, la construction de machines et les industries de l'automobile et de l'aéronautique. Cette remarque s'applique en priorité aux jeunes titulaires d'un diplôme de niveau V technique, surtout lorsqu'ils sont mécaniciens-monteurs et électroniciens, et originaires de la Région parisienne et de la région Rhône-Alpes. La mécanique générale chez les mécaniciens-monteurs (36 %) ainsi que la construction électrique chez les électroniciens (60 %) et les électrotechniciens (34 %) constituent des secteurs d'embauche prioritaires. La concentration sectorielle est maximale en Région parisienne où 70 % des électroniciens et 65 % des électrotechniciens diplômés occupent leur premier emploi dans la construction électrique.



Ces tendances amènent à penser qu'il existe une politique spécifique de grandes entreprises privées du secteur des biens d'équipement en direction des jeunes des sections industrielles de BEP. Les relations entre les changements d'employeur et la mobilité sectorielle permettent de préciser les limites de validité d'une hypothèse qui vaut surtout pour l'étude de l'emploi des individus stables sur la période 1970-1973.

L'insertion professionnelle des jeunes qui seront ultérieurement mobiles, s'opère dans des conditions voisines de celles des jeunes n'ayant pas changé d'employeur, sauf en ce qui concerne leur présence dans les établissements de grande dimension. Les individus mobiles travaillent beaucoup plus fréquemment au cours du premier emploi dans un établissement de moins de 10 salariés (18 % en moyenne au lieu de 8 %) et sont par contre coup nettement moins nombreux que les individus stables dans les établissements de plus de 1 000 salariés (19 % soit environ 20 points d'écart). Paradoxalement, cette situation ne remet pas en cause la concentration sectorielle des débouchés et le rôle prépondérant de l'industrie privée dans l'embauche des jeunes des sections industrielles.

Quelques différences apparaissent cependant selon les spécialités et le niveau de l'analyse :

— Si les mécaniciens-monteurs et les électrotechniciens mobiles sont proportionnellement aussi nombreux que ceux n'ayant pas changé d'employeur dans les industries de biens d'équipement et dans le secteur industriel privé, il n'en est pas de même pour les électroniciens qui ont tendance à être légèrement sous-représentés dans ce type d'entreprise surtout dans les régions de province (globalement les mobiles travaillent dans la proportion de 61 % dans les industries d'équipement — 55 % dans la construction électrique — et de 76 % dans le secteur industriel privé alors que chez les stables les pourcentages correspondants sont 67 %, 62 % et 81 %).

— D'une façon assez générale, les mobiles ont tendance à être moins nombreux dans le secteur tertiaire et à l'exception des électroniciens, dans les industries autres que d'équipement. Ils sont plus fréquemment embauchés à l'entrée dans la vie active par les entreprises du bâtiment et des travaux publics, principalement en ce qui concerne les électrotechniciens (24 % des mobiles au lieu de 9 % des stables). Cette situation peut expliquer la sur-représentation du secteur artisanal et la sous-représentation de l'administration et du secteur nationalisé dans le premier emploi des individus ultérieurement mobiles.

— Enfin, au niveau des secteurs d'activité économique détaillés, les répartitions ne sont pas strictement identiques pour les deux sous-populations. Dans toutes les régions, la mécanique générale occupe une place beaucoup plus importante dans le premier emploi des mécaniciens-monteurs mobiles que dans celui des stables (jusqu'à 29 points d'écart en Centre-Bourgogne). Cette remarque qui s'applique également à la construction électrique pour les électroniciens parisiens et les électrotechniciens du Nord et de la région Rhône-Alpes ne vaut plus par contre pour les jeunes de ces spécialités formés dans les autres régions. Globalement, les électroniciens mobiles sont légèrement sous-représentés dans le secteur de la construction électrique (6 points) tandis que les électrotechniciens mobiles y sont très légèrement sur-représentés.

A partir de cette situation de départ, la mobilité professionnelle induit des flux de mobilité sectorielle et agit principalement dans quatre directions : augmentation des débouchés dans les grands établissements, dans le secteur public et nationalisé, dans le tertiaire et les industries autres que de biens d'équipement. Cette évolution de l'emploi se fait au détriment de la représentation des individus mobiles dans les petits établissements, dans le secteur industriel privé et, à l'exception des électroniciens, dans les industries de biens d'équipement, le bâtiment et les travaux publics. *On assiste de la*

sorte à un mouvement général de diffusion des jeunes BEP dans l'ensemble de la structure économique et de concentration accrue dans les établissements de grande dimension. Ce deuxième phénomène semble l'emporter sur le premier dans la mesure où il est souvent à l'origine de la décision de changer d'employeur :

#### **a. Diffusion sectorielle des individus mobiles**

Elle est beaucoup plus marquée chez les mécaniciens-monteurs et les électrotechniciens que chez les électroniciens. Tandis que la part des industries des biens d'équipement diminue très sensiblement chez les premiers (16 points chez les mécaniciens-monteurs et 10 points chez les électrotechniciens), ainsi que celle du bâtiment et des travaux publics notamment chez les électrotechniciens (11 points), au profit du tertiaire et des autres industries, on observe une évolution différente chez les électroniciens : paradoxalement, alors que le tertiaire se stabilise à 9 %, les industries d'équipement (la construction électrique) et les autres industries accroissent leur représentation au détriment du bâtiment et des travaux publics. Les changements intervenus entre le premier et le dernier employeur dans les répartitions suivant le statut sont par contre homogènes : le secteur industriel privé ne représente plus que 70 % des employeurs et laisse, avec l'artisanat en nette régression, une place minoritaire au secteur public et nationalisé (15 %) et aux entreprises privées à caractère commercial (en premier lieu chez les électroniciens : 15 % des derniers employeurs).

Ces tendances restent vérifiées au niveau régional. La mécanique générale chez les mécaniciens-monteurs (particulièrement dans le Nord : 25 points d'écart) et la construction électrique chez les électrotechniciens sont en nette diminution dans le total de l'emploi en 1973. Les mobilités sectorielles se font en règle générale à partir du secteur industriel privé et de l'artisanat en direction des entreprises à statut différent.

#### **b. Mouvement de concentration dans les grands établissements**

Les individus mobiles sont proportionnellement moins nombreux au dernier employeur dans les établissements de moins de 10 salariés (7 points d'écart en moyenne) et par contre plus nombreux dans les établissements de plus de 1 000 salariés (16 points en moyenne). La situation de la population mobile tend à se rapprocher de celle des stables bien que ces derniers travaillent fréquemment dans des établissements de plus grande dimension. Ces évolutions sont particulièrement nettes régionalement dans le Nord, en Centre-Bourgogne et en Région parisienne (où 54 % des électrotechniciens et 60 % des électroniciens mobiles travaillent dans des établissements de plus de 1 000 salariés) ; seuls, les mécaniciens-monteurs et les électrotechniciens de Bretagne-Pays de Loire et de Rhône-Alpes ont un comportement particulier puisqu'on observe une augmentation simultanée de leur représentation dans les entreprises de moins de dix salariés et de plus de 1 000 salariés.

Au demeurant, il semble bien que la grande entreprise joue un rôle déterminant dans l'emploi des jeunes des sections industrielles. Tout se passe comme si les changements d'employeur avaient pour objectif de corriger les situations initiales et notamment la sous-représentation des individus mobiles dans les établissements de grande dimension. L'existence d'un courant important de mobilité sectorielle chez les mécaniciens-monteurs et les électrotechniciens montre que la mécanique générale pour les premiers, et le bâtiment et les travaux publics pour les seconds peuvent constituer des secteurs de relais surtout lorsque l'embauche à la sortie des collèges d'enseignement technique s'opère dans des petites entreprises.

### **2.2. La situation des jeunes formés dans les sections tertiaires**

L'entrée en activité des jeunes des sections tertiaires obéit à des mécanismes originaux. Les spécialités tertiaires ont en effet un contenu de formation qui leur permet de débou-

cher sur un éventail d'entreprises et d'activités économiques beaucoup plus ouvert que les spécialités industrielles. Il devrait logiquement en résulter une plus grande diffusion sectorielle. En outre, — et cet élément est absent des formations industrielles considérées — l'existence d'un recrutement mixte dans certaines spécialités tertiaires introduit un facteur supplémentaire de concurrence lors du passage de la formation à l'emploi. Les garçons n'ont pas nécessairement les mêmes perspectives de débouchés sectoriels que les filles. De ce fait, l'insertion professionnelle à la sortie des sections tertiaires est déterminée par les grandes divisions de l'emploi tertiaire et tend à les reproduire. Les caractéristiques d'emploi liées aux entreprises sont différenciées en fonction de la spécialité de formation, du diplôme et du sexe. Il se produit une certaine hiérarchisation des spécialités de formation ayant pour résultat de favoriser les sténodactylos-correspondancières et les comptables d'une part, et d'autre part les garçons dans les spécialités à recrutement mixte ainsi que les titulaires d'un diplôme de niveau V technique.

Les principaux clivages concernent les probabilités d'accès à certains secteurs et entreprises de statut et de dimension spécifiques. Au niveau global, on peut montrer que, si les deux-tiers des jeunes sont embauchés par des entreprises du secteur tertiaire, public, parapublic ou privé, généralement de petite dimension puisque près de 50 % travaillent dans des établissements de moins de 100 salariés (20 % dans les établissements de moins de dix salariés), des différences sensibles apparaissent dans le détail des répartitions. En règle générale, le secteur public et nationalisé ainsi que les établissements de grande taille accueillent plus fréquemment les diplômés et les garçons tandis qu'inversement l'administration et les petits établissements recrutent un plus grand nombre de non-diplômés et de filles surtout lorsque celles-ci proviennent des spécialités à recrutement mixte. Cette situation s'explique par le rôle des banques et des assurances dans l'emploi des garçons agents administratifs et comptables : 30 % en moyenne des garçons diplômés (19 à 30 % des non-diplômés) travaillent dans ces deux secteurs alors que les pourcentages féminins correspondants sont nettement inférieurs puisqu'ils sont de 15 % pour les diplômées et de 9 % pour les non-diplômées. Dans le même temps, l'administration embauche jusqu'à 31 % des filles non-diplômées agents administratifs et comptables. Ces observations concernent moins directement les spécialités féminines du secrétariat et du commerce qui débouchent en plus forte proportion sur les entreprises privées industrielles et commerciales puisque les premières recrutent 28 % des sténodactylos-correspondancières diplômées et les secondes 42 % des employées de commerce diplômées. Pour cette dernière spécialité, le secteur du commerce proprement dit reste cependant minoritaire dans l'emploi total, principalement chez les non-diplômées, puisque seulement 24 % d'entre elles (35 % des diplômées) y travaillent alors que le commerce occupe 82 % des employées qualifiées de commerce selon l'enquête « Structure des emplois » de 1971.

Tous ces résultats restent valables lorsqu'on situe l'analyse à l'échelon régional, à une seule exception près, relative au comportement spécifique du marché du travail parisien. Les disparités sectorielles selon le sexe y sont beaucoup plus faibles que partout ailleurs. Elles n'affectent pratiquement pas la distribution des diplômées de niveau V technique : 42 % des filles diplômées agents administratifs, 29 % des comptables et 30 % des sténodactylos travaillent dans un établissement public ou nationalisé. Les banques et les assurances occupent une place déterminante dans l'emploi des diplômées de la Région parisienne, à parité avec l'emploi masculin correspondant, puisque 42 % des agents administratifs et 31 % des comptables filles y travaillent. Les différenciations selon le sexe réapparaissent chez les non-diplômés : les filles non-diplômées de la Région parisienne travaillent beaucoup moins fréquemment que les garçons non-diplômés dans les banques et les assurances ainsi que dans les établissements publics ou nationalisés.



L'importance de l'administration d'un côté et du secteur parapublic et nationalisé de l'autre, autrement dit du secteur public entendu au sens large, apparaît clairement à l'étude des effets de la mobilité professionnelle sur l'itinéraire des individus mobiles. La mobilité sectorielle renforce la position du secteur public au sens large dans l'emploi des jeunes des sections tertiaires. Ce résultat a pour corollaire que ce dernier secteur détermine moins directement la première embauche des jeunes ultérieurement mobiles que celle des jeunes n'ayant pas changé d'employeur entre 1970 et 1973.

A la différence de ce qui se passe dans les sections industrielles, les jeunes ultérieurement mobiles connaissent des conditions sectorielles de première embauche assez différentes de celles des individus stables. En limitant l'analyse aux seuls diplômés de niveau V technique, on note qu'à de rares exceptions régionales près, les mobiles travaillent beaucoup plus fréquemment au premier emploi que les stables dans des entreprises industrielles ou commerciales privées et sont en moindre proportion dans l'administration et les établissements publics ou nationalisés. Le secteur des banques et assurances est particulièrement sous-représenté puisqu'il est courant d'observer des écarts de 20 points entre le poids de ce secteur dans le premier emploi des stables et celui des mobiles : en Région parisienne par exemple 20 % des agents administratifs et 24 % des comptables mobiles garçons sont employés dans ce secteur alors que chez les stables les pourcentages correspondants sont de 50 et 47 %. Dans le cas de l'administration, les tendances concernent en premier lieu les filles et sont nettement moins significatives chez les garçons puisque les agents administratifs diplômés mobiles de la Région parisienne, de Bretagne, Pays de Loire et de Centre-Bourgogne sont proportionnellement plus nombreux à y travailler que les stables (jusqu'à 15 points d'écart en Bretagne, Pays de Loire). Il reste cependant que la probabilité pour un jeune n'ayant pas changé d'employeur de travailler dans le secteur public au sens large, que celui-ci soit défini à partir d'un regroupement administration-établissements publics ou nationalisés ou d'un regroupement administration-banques et assurances plus limité sectoriellement, est toujours largement supérieure à la probabilité correspondante chez les individus ultérieurement mobiles.

Le tableau ci-dessous résume l'information au niveau global : il n'existe aucune exception au niveau régional.

A la sur-représentation des mobiles dans les entreprises privées industrielles ou commerciales correspond un recrutement dans des établissements de plus petite dimension. Les

(en pourcentage)

Poids du secteur public dans le premier emploi	Administration + Etablissements publics et nationalisés		Administration + Banques et assurances	
	Mobiles	Stables	Mobiles	Stables
Agents administratifs - garçons .....	38	65	42	66
Agents administratifs - filles .....	31	55	27	50
Comptables - garçons .....	23	38	25	49
Comptables - filles .....	19	35	15	35
Sténodactylographes .....	22	49	22	40
Employées de commerce .....	15	32	12	29

mobiles sont proportionnellement moins nombreux que les stables dans les établissements de plus de 1 000 salariés : ils débouchent beaucoup plus fréquemment sur les petites entreprises, notamment les filles puisque près de 30 % des mobiles travaillent au premier emploi dans un établissement de moins de dix salariés (au lieu de 15 % parmi les stables).

En provoquant des courants importants de mobilité sectorielle, les changements d'employeur ont pour effet de modifier sensiblement la situation professionnelle des individus mobiles. Tout se passe comme si la mobilité professionnelle se donnait comme objectif de corriger les écarts observés au premier emploi entre les stables et les mobiles. Sauf à considérer le comportement particulier des diplômés de la Région parisienne, on observe que dans toutes les régions et dans toutes les spécialités, la répartition sectorielle des mobiles au dernier emploi tend à se rapprocher de celle des individus stables. Celle-ci se caractérise par une moindre participation à l'activité des entreprises privées industrielles et commerciales au profit du secteur public au sens large, et plus spécialement des banques et assurances, et par une moindre fréquentation des petits établissements au profit des établissements de grande dimension. En dépit de cette évolution, la concentration sectorielle dans le secteur public demeure plus faible chez les diplômés mobiles que chez les stables.

### **III. INCIDENCES DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE SUR L'EMPLOI ET LA QUALIFICATION**

En raison de leur faible ancienneté professionnelle, les modifications de situation de travail déclarées par les individus prennent directement appui sur les changements d'employeur. Les mobilités à l'intérieur d'une même entreprise sont rares : elles sont négligeables puisqu'elles ne représentent globalement que 7 % du phénomène. A cette limite près, on peut considérer que les évolutions professionnelles entre le premier et le dernier emploi sont très largement imputables aux mouvements inter-entreprises et aux mobilités sectorielles étudiées précédemment. En procédant ainsi, on introduit un léger biais dans l'analyse des rapports entre changement d'employeur et mobilité dans l'emploi, en surestimant la proportion d'évolutions favorables consécutives à des changements d'employeur : les mobilités internes expliquent 13 % des mobilités professionnelles des mécaniciens-monteurs et des employées de commerce diplômées. Un rappel des principaux résultats de l'analyse du premier emploi précède l'étude des effets de la mobilité sur l'emploi et la qualification.

#### **1. L'insertion et les premières évolutions professionnelles à la sortie des sections industrielles**

##### *a. Bilan de l'étude du premier emploi*

L'accès à l'emploi qualifié s'opère à la sortie de la scolarité de BEP d'une manière relativement satisfaisante. Les informations sont sur ce sujet suffisamment concordantes. Elles mettent en évidence les pratiques de qualification de grandes entreprises et la logique de la gestion de la main-d'œuvre qualifiée juvénile dans le cas de formations industrielles à contenu plus polyvalent que les anciennes formations de niveau V.

Globalement 73 % des mécaniciens-monteurs, 87 % des électrotechniciens et 51 % des électroniciens diplômés exercent le métier appris en CET. Par ailleurs, 7 % des

mécaniciens-monteurs, 4 % des électrotechniciens et surtout 27 % des électroniciens diplômés accèdent directement à des emplois industriels classés au niveau IV de formation. L'exercice d'un métier, industriel ou tertiaire, sans rapport direct avec la formation initiale et sans préjuger de la qualification du travail effectué notamment dans l'emploi tertiaire concerne donc 20 % environ des mécaniciens-monteurs et des électroniciens et 5 % des électrotechniciens. Ces pourcentages sont voisins, quoique moins favorables, parmi les non-diplômés.

Il existe toutefois une certaine sous-classification des postes de travail industriels. L'emploi industriel représente, rappelons-le, 90 % de l'emploi des mécaniciens-monteurs, 97 % de celui des électrotechniciens et 85 % de celui des électroniciens. Alors qu'une minorité (10 %) ne précise pas la classification de leur emploi, on note que 15 % des diplômés ne se voient pas attribuer une classification d'ouvrier professionnel à la première embauche (3 % sont classés manœuvres ; 12 % OS). L'absence de diplôme accroît sensiblement les risques de sous-classification puisque 45 % des mécaniciens-monteurs et 29 % des électrotechniciens non-diplômés sont classés OS ou manœuvre bien qu'ils occupent les mêmes types d'emplois que leurs camarades diplômés.

En outre, l'exercice du métier appris n'implique pas nécessairement la reconnaissance de la classification d'ouvrier professionnel.

Les tâches effectuées après recrutement sont généralement des tâches qualifiées de la spécialité de base ou d'une spécialité voisine. L'électrotechnique et l'électronique entretiennent ici des rapports de complémentarité et de voisinage évidents. Pour ces deux spécialités, la polyvalence dans l'emploi et le degré de complexité du travail effectué paraissent supérieurs à ce qu'ils sont dans la mécanique. Chez les mécaniciens-monteurs et les électrotechniciens, les travaux les plus qualifiés semblent être réservés prioritairement aux diplômés, les non-diplômés étant plutôt affectés à des tâches ayant un rapport moins direct avec la formation initiale. Cette dernière caractéristique ne se retrouve pas chez les électroniciens.

Les disparités régionales ne remettent pas en cause les tendances générales à l'insertion professionnelle : elles soulignent par contre la position privilégiée du marché du travail parisien. L'accès direct aux emplois de niveau IV, la reconnaissance d'une classification égale ou supérieure à celle d'OP et l'exercice des tâches hautement qualifiées sont beaucoup plus fréquents à Paris que dans les autres régions. La formation d'électronicien est la plus favorisée puisque 51 % des diplômés (40 % des diplômés pour les autres régions) occupent des emplois d'agent technique des essais et contrôles ou assimilés et que 59 % des diplômés (66 % des diplômés pour les autres régions) sont effectivement classés au niveau agent technique lorsqu'ils exercent un métier industriel. Dans toutes les régions, la formation de mécanicien-monteur est celle où se posent les plus grands problèmes : c'est particulièrement vérifié en Bretagne - Pays de Loire où 10 % des diplômés et 20 % des non-diplômés occupent des emplois d'ouvrier spécialisé et où seulement 61 % des diplômés et 37 % de non-diplômés sont classés OP à la première embauche.

Malgré ces limitations qui, dans un contexte de moindre croissance économique, pourraient se montrer préjudiciables à l'emploi des jeunes BEP, le bilan du premier emploi doit être considéré comme assez largement positif.

### *b. L'effet de la mobilité sur l'emploi et la qualification*

Les premières évolutions professionnelles se traduisent d'une part par des gains de qualification et de classification pour les jeunes ayant toujours occupé un emploi industriel et d'autre part par une légère tertiarisation des emplois des individus mobiles consécutive aux

mobilités sectorielles observées en direction des secteurs tertiaires. La situation professionnelle des mobiles tend ainsi à s'améliorer relativement à celle des stables dans l'emploi, demeurés chez le même employeur :

— Sur le plan de l'intitulé des emplois, on observe que, tandis que la répartition des premiers emplois des mobiles est voisine de celle des stables, sauf en ce qui concerne l'accès direct des électroniciens mobiles aux emplois de niveau IV (16 % au lieu de 35 %) et le plus grand nombre d'emplois industriels, hors spécialité, chez les mécaniciens-monteurs mobiles (17 % au lieu de 6 %), la mobilité professionnelle a des effets positifs sur le dernier emploi des mobiles : 16 % des mécaniciens-monteurs, 9 % des électrotechniciens et 40 % des électroniciens mobiles sont agents techniques ou dessinateurs industriels au dernier emploi, ces pourcentages sont supérieurs à ceux des individus stables.

— La fréquence d'exercice du métier appris diminue lors des changements d'employeur alors que dans le même temps croît la proportion d'emplois tertiaires dont le niveau de qualification est difficile à apprécier. L'extension de la qualification professionnelle des individus diplômés mobiles (passage OQ-AT ou assimilés) s'accompagne donc d'un mouvement de sortie vers le tertiaire, synonyme de reconversion. Il n'est pas certain que ce dernier phénomène améliore sensiblement la situation professionnelle des jeunes ayant changé d'employeur et de métier.

— Pour ceux qui continuent d'exercer au dernier emploi un métier industriel, selon les cas entre 80 et 90 % des diplômés, les changements d'emploi vont de pair avec une élévation importante de la classification reconnue à leur poste de travail. Tout se passe comme si les mobiles, particulièrement pénalisés à la sortie du système éducatif puisque près de 30 % des mécaniciens-monteurs et des électrotechniciens et 26 % des électroniciens diplômés sont classés OS ou manœuvre au premier emploi, atteignaient par le jeu des changements d'employeur, des niveaux de classification égaux et souvent supérieurs à ceux des individus stables sur la période : 17 % des mécaniciens-monteurs, 12 % des électrotechniciens et 50 % des électroniciens sont classés agent technique (ou assimilés) à leur dernier emploi. Ces pourcentages sont à rapprocher des pourcentages d'emplois industriels du niveau IV chez les mobiles.

La mobilité professionnelle semble donc profiter à la grande majorité des individus mobiles. On en a une preuve supplémentaire dans le fait que d'une part les mobiles non-diplômés ont des classifications au dernier emploi assez voisines de celles des diplômés notamment en électrotechnique et en électronique et que d'autre part les mouvements concernent à des degrés divers l'ensemble des régions. La Région parisienne est cependant la plus favorable au dernier emploi des mobiles puisque 29 % des électrotechniciens et 60 % des électroniciens diplômés sont agents techniques des essais et contrôles au terme de la période. Ce dernier élément tend à montrer que si les disparités observées à l'insertion se réduisent progressivement dans un certain nombre de cas, elles confortent cependant la spécificité du marché du travail parisien.

## **2. L'insertion et les premières évolutions professionnelles à la sortie des sections tertiaires**

### *a. Bilan de l'étude du premier emploi*

Les disparités d'emploi et de qualification sont comparativement plus importantes à la sortie des sections tertiaires qu'à celle des sections industrielles. Ce résultat paradoxal est toutefois explicable. Il est paradoxal dans la mesure où l'on devrait logiquement

observer une polyvalence dans l'emploi plus favorable à l'utilisation des qualifications initiales, l'emploi tertiaire qualifié étant dans l'état actuel de la division du travail souvent moins défini, voire morcelé, que l'emploi industriel qualifié (ce qui n'exclut pas une tendance à une spécialisation accrue du travail tertiaire).

Il s'explique également par le fait que la spécialité de formation, le sexe, et à un moindre niveau l'origine géographique et la possession du diplôme, influencent le type d'entreprise d'embauche et sont à l'origine des écarts à l'entrée dans la vie active. Les disparités d'emploi et de qualification sont la traduction d'inégalités de départ prenant appui sur les préférences des employeurs et secondairement des salariés, en matière d'emploi tertiaire qualifié. Aucun critère objectif de contenu d'emploi ou de formation n'explique pourquoi un comptable ou agent administratif homme connaît des perspectives sectorielles d'embauche, d'emploi et de qualification sensiblement différentes de celles d'une femme de même spécialité. Ces mécanismes de différenciation internes au fonctionnement du marché du travail, conduisent à une nette hiérarchisation des spécialités tertiaires.

Les sténodactylos-correspondancières et les comptables bénéficient des conditions d'insertion les plus favorables. Celles-ci sont caractérisées globalement par une proportion élevée de jeunes occupant des emplois qualifiés en rapport avec la formation initiale (70 % des sténodactylos et 50 % des comptables) et affectés à des travaux qualifiés de la spécialité (60 % parmi les diplômés, 40 à 50 % parmi les non-diplômés). Le sexe a peu d'influence sur la répartition des emplois chez les comptables à l'exception des emplois des banques et des assurances pratiquement pas représentés dans l'emploi féminin (plus de 10 % de l'emploi masculin). Au demeurant, près de 20 % des sténodactylos et des comptables diplômés sont employés de bureau au premier emploi (pourcentages supérieurs chez les non-diplômés) et une proportion variant de 20 à 30 % exercent prioritairement dans leur travail une activité de bureau dont le niveau de qualification est souvent difficile à mesurer. Simultanément, 25 % des sténodactylos et des comptables accèdent directement à des emplois pour les uns de secrétaires et pour les autres de comptables, habituellement classés au niveau IV de formation (voire pour certains au niveau III).

La précarité relative et la moindre qualification des emplois des agents administratifs et des employées de commerce apparaissent à l'examen des indicateurs de premier emploi. A l'embauche, 30 % des agents administratifs garçons (40 % chez les filles) et plus de 25 % des employées de commerce diplômées sont employés de bureau, sans autre indication dans l'intitulé de l'emploi. Par ailleurs, 50 % des agents administratifs et 35 % des employées de commerce sont affectés prioritairement à des tâches de bureau à contenu très hétérogène (pourcentage supérieur chez les non-diplômés). La grande diversité des conditions de premier emploi est donc caractérisée d'une part par des débouchés restreints dans les emplois du commerce et de la vente pour la spécialité commerciale (moins de 20 %) et d'autre part par des débouchés différenciés suivant le sexe pour les agents administratifs : les emplois de secrétariat sont réservés exclusivement à la main-d'œuvre féminine alors que les emplois spécifiques des banques et des assurances sont fortement masculinisés.

La situation des employées de commerce est toutefois la plus critique puisque, outre les nombreux cas de non-exercice du métier appris, elles accèdent moins fréquemment à des emplois de secrétaires et de comptables. On est donc fondé à penser qu'une partie des emplois de bureau et des tâches de bureau autres que de secrétariat recouvrent en réalité tantôt des situations de travail ne requérant pas de qualification particulière, tantôt des situations de travail non qualifiées (standard, reprographie, classement routinier de dossiers).



L'analyse des disparités régionales valide l'hypothèse de hiérarchisation des disciplines tertiaires. Il n'existe pas de réelle spécificité du marché du travail parisien : bien que les travaux tertiaires les plus qualifiés (ex : sténographie) soient exercés plus souvent en Région parisienne, on observe que 34 % des agents administratifs et 27 % des employées de commerce diplômées y occupent des emplois de bureau et que par ailleurs seulement 28 % des diplômées de commerce exercent leur métier au premier emploi. Au regard des déterminants de la qualification, l'ordre des disciplines demeure inchangé dans chaque région, les écarts inter-régionaux selon les spécialités étant de moindre ampleur que ceux existant au niveau global entre les garçons et les filles.

### *b. L'effet de la mobilité sur l'emploi et la qualification*

Compte tenu de l'hétérogénéité des situations de travail tertiaires, il est préférable, plutôt que d'étudier chaque spécialité séparément, de voir la part prise, dans l'emploi des diplômés stables et mobiles, par les cinq groupes constitués par les emplois de bureau, de secrétariat, de la comptabilité, des banques et assurances, du commerce et de la vente ainsi que par les deux sous-groupes de niveau supérieur constitués par les secrétaires et les comptables. De ce point de vue, les évolutions professionnelles liées à des changements d'emploi ne semblent pas profiter également à l'ensemble des catégories des jeunes.

Globalement les emplois de bureau, sur-représentés dans le premier emploi des mobiles de toutes les spécialités, sont en diminution sensible au terme de la période d'analyse. Chez les comptables et les sténodactylos-correspondancières, la proportion d'employés de bureau au dernier emploi est plus faible parmi les mobiles que parmi les stables : seulement 8 % des sténodactylos et 6 % des comptables garçons sont employés de bureau après avoir changé d'emploi et vraisemblablement d'employeur. Dans les autres spécialités, la part des employés de bureau dans le dernier emploi des mobiles demeure élevée et en premier lieu parmi les filles (32 % des agents administratifs — 27 % des employées de commerce).

La diminution absolue et relative des emplois tertiaires sans qualification spécifique s'accompagne d'une augmentation des emplois de secrétariat chez les filles et des autres spécialisations tertiaires chez les garçons. L'exercice du métier appris est beaucoup plus fréquent chez les comptables et les sténodactylos mobiles : la mobilité professionnelle a des effets positifs sur l'emploi des jeunes de ces deux spécialités puisque 35 % des garçons et 40 % des filles comptables accèdent à un emploi de comptable de niveau supérieur et que 44 % des sténodactylos mobiles sont secrétaires en 1973.

Les évolutions positives d'emplois sont par contre de moindre ampleur chez les agents administratifs et les employées de commerce : les comptables et les employés des banques et assurances restent minoritaires dans l'emploi masculin alors que les secrétaires ne représentent que 13 % des emplois d'arrivée des filles agents administratifs et seulement 10 % de ceux de la filière commerciale. Fait significatif : les employées de commerce n'exercent pas en plus grand nombre leur métier au dernier emploi, ce qui indique un maintien du déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi qualifié dans cette spécialité.

Dès lors, il apparaît que dans un mouvement général d'amélioration des conditions d'emploi des mobiles relativement aux stables de même spécialité, les rythmes d'évolution demeurent différenciés selon les formations et les positions de départ. En règle générale, ce sont les spécialités les plus valorisées à l'entrée dans la vie active, les comptables et les sténodactylos-correspondancières qui bénéficient par l'intermédiaire des changements d'emploi et d'employeur des promotions les plus importantes. La hiérarchisation des disciplines n'est donc pas remise en cause au terme des trois premières

années de vie professionnelle. Les inégalités de départ ont tendance à se maintenir au cours du temps sans qu'on observe une réduction des écarts initiaux. Cette remarque vaut surtout pour les régions de province. A Paris, où les évolutions positives d'emploi sont les plus sensibles, à l'exception des employées de commerce, la situation des agents administratifs tend progressivement à se rapprocher de celle des comptables et des sténodactylos (46 % des filles sont secrétaires, 20 % des garçons sont comptables au dernier emploi). L'étendue du marché du travail parisien facilitant l'élévation de la qualification moyenne des emplois tertiaires, le déroulement des premières années de la vie professionnelle s'opère dans des conditions plus favorables à l'emploi des jeunes BEP.

De l'analyse des conséquences de la mobilité professionnelle sur l'emploi et la qualification, il ressort que le comportement des formations au cours des premières années d'activité s'inscrit dans le cadre d'un processus lié à la situation au premier emploi. Les évolutions professionnelles dépendent moins des filières de promotion internes aux entreprises que des migrations inter-entreprises. De ce fait, les changements d'employeur constituent la principale manifestation de la mobilité professionnelle sur la période 1970-1973.

C'est parce qu'ils désirent améliorer une situation professionnelle généralement moins satisfaisante que celle des individus restés stables sur la période, que les mobiles quittent leur premier employeur dans des délais relativement courts puisque généralement inférieurs à six mois. L'inventaire des raisons de départ montre qu'il s'agit le plus souvent d'attitudes motivées par la volonté de corriger une situation initiale considérée comme défavorable dans le domaine du salaire, de l'emploi et de la qualification.

Les changements d'employeur concernent entre 35 et 45 % des individus. Ils induisent d'une part des flux de mobilité géographique profitant en premier lieu au marché du travail parisien et d'autre part des flux importants de mobilité sectorielle. Les migrations inter-entreprises ont pour effet de limiter en fin de période la concentration des jeunes des sections industrielles dans les industries de biens d'équipement et inversement d'accroître la concentration des jeunes des sections tertiaires dans le secteur public entendu au sens large. La grande entreprise privée pour les uns, les grands établissements publics ou nationalisés et l'administration pour les autres, continuent de jouer un rôle déterminant, voire renforcé dans l'embauche des jeunes BEP.

Les incidences de la mobilité sur la qualification sont globalement plus favorables à l'emploi industriel qu'à l'emploi tertiaire. Cette situation provient de ce que les disparités d'emploi selon les spécialités et le sexe sont fortement marquées à la sortie des sections tertiaires. La hiérarchisation des disciplines est en conséquence motivée par l'hétérogénéité des situations professionnelles au premier et au dernier emploi. Dans les spécialités tertiaires, la mobilité professionnelle profite d'abord aux spécialités déjà favorisées à l'entrée dans la vie active, les comptables et les sténodactylos-correspondancières, et secondairement aux agents administratifs et aux employés de commerce pour lesquelles les déséquilibres professionnels se maintiennent au cours du temps. Par comparaison, les spécialités industrielles paraissent mieux se comporter et tirer parti plus également des changements d'employeur : les écarts initiaux ont tendance à se résorber par le jeu des requalifications et des promotions. On note toutefois un mouvement de sorties des emplois industriels vers les emplois tertiaires (10 à 20 % des derniers emplois mobiles) qu'il est difficile d'interpréter en termes de perte ou de gain de niveau de qualification.

Sans préjuger des futures mobilités professionnelles des individus ayant toujours travaillé chez le même employeur (promotion interne), on peut conclure que le mouvement général des évolutions professionnelles va dans le sens d'une élévation de la qualification et d'une grande polyvalence dans l'emploi.



**TABLEAUX ANNEXÉS A LA QUATRIEME PARTIE**

---

Tableau 21

Caractéristiques de la mobilité professionnelle

Spécialité / Mobilité		Mécanicien	Electro-technicien	Electronicien	Agent administratif		Sténodactylo	Comptable		Employée de commerce	Ensemble
					Garçons	Filles		Garçons	Filles		
Diplômés	Effectifs	1 396	1 447	393	493	1 403	5 519	1 829	2 639	373	15 492
	Changement d'employeur	36 %	44 %	39 %	38 %	43 %	44 %	40 %	39 %	47 %	42 %
	Changement d'emploi	41 %	46 %	41 %	41 %	45 %	46 %	42 %	43 %	54 %	45 %
	Même employeur Plusieurs emplois	9 %	5 %	5 %	6 %	5 %	4 %	5 %	6 %	14 %	5 %
	Plusieurs employeurs Plusieurs emplois	98 %	99 %	99 %	99 %	100 %	100 %	99 %	100 %	100 %	99 %
Non-diplômés	Effectifs	400	379	171	315	656	1 277	628	529	192	4 547
	Changement d'employeur	46 %	36 %	47 %	38 %	37 %	50 %	37 %	45 %	42 %	43 %
	Changement d'emploi	49 %	39 %	49 %	42 %	39 %	52 %	39 %	47 %	42 %	45 %
	Même employeur Plusieurs emplois	8 %	5 %	2 %	7 %	3 %	5 %	7 %	4 %	—	5 %
	Plusieurs employeurs Plusieurs emplois	97 %	100 %	100 %	99 %	100 %	98 %	96 %	100 %	100 %	98 %

Tableau 22

## Mobilité géographique selon les régions des diplômés

(en pourcentage)

Région	Mobilité	Individus stables		Premier emploi Individus mobiles		Dernier emploi Individus mobiles	
	Spécialité	Emploi Hors région	Emploi en Région parisienne	Emploi Hors région	Emploi en Région parisienne	Emploi Hors région	Emploi en Région parisienne
NORD	Industrielle . . . . .	8	5	7	4	12	6
	Tertiaire (garçons) . . . . .	3	2	8	3	10	1
	Tertiaire (filles) . . . . .	3	2	5	4	12	8
RÉGION PARISIENNE	Industrielle . . . . .	3	97	7	93	6	94
	Tertiaire (garçons) . . . . .	7	93	3	97	7	93
	Tertiaire (filles) . . . . .	—	100	—	100	2	98
BRETAGNE- PAYS DE LOIRE	Industrielle . . . . .	18	12	17	9	28	17
	Tertiaire (garçons) . . . . .	5	4	3	3	16	13
	Tertiaire (filles) . . . . .	4	2	2	1	10	9
RHÔNE- ALPES	Industrielle . . . . .	3	2	3	—	4	1
	Tertiaire (garçons) . . . . .	4	2	4	2	4	2
	Tertiaire (filles) . . . . .	—	—	2	—	4	2
CENTRE BOURGOGNE	Industrielle . . . . .	22	13	21	16	34	20
	Tertiaire (garçons) . . . . .	13	9	15	13	18	14
	Tertiaire (filles) . . . . .	9	7	9	7	21	17

# CONCLUSION

La création des brevets d'études professionnelles répondait au souci des pouvoirs publics et des acteurs intéressés par le développement du système éducatif, de mieux satisfaire aux nécessités du changement technique, de promouvoir la fonction de l'ouvrier et de l'employé qualifié dans l'industrie et les services modernes, et enfin de favoriser à moyen terme le déroulement des carrières industrielles ou tertiaires de ces catégories d'emploi. Peut-on considérer au terme de l'analyse que ces objectifs ont été globalement atteints par la promotion de jeunes formés entre 1968 et 1970 dans les collèges d'enseignement technique ?

Pour répondre à cette question, il faut se demander si l'insertion professionnelle et le devenir des jeunes BEP prennent bien en compte les aspects originaux et novateurs de la formation technique mise en place à partir de la rentrée scolaire de septembre 1967. En d'autres termes, si à la volonté de promouvoir une formation différente du CAP de par sa finalité et son contenu plus polyvalent, correspondent des mécanismes et une utilisation de la formation initiale par les entreprises qui consacrent cette spécificité. En l'absence d'éléments de stricte comparaison sur l'insertion professionnelle du CAP de même spécialité, les réponses ne peuvent manquer d'être nuancées. Elles sont indicatives de tendances générales mais historiquement datées puisqu'elles s'appliquent à une période caractérisée par un haut niveau de l'emploi et de l'activité économique.

1. Dans le domaine de la formation, l'objectif recherché d'une formation courte débouchant rapidement sur la vie active, et exceptionnellement sur la poursuite d'études dans le deuxième cycle long, n'est que partiellement atteint. En dehors des redoublements intervenus après la scolarité de 1970, les poursuites d'études à temps plein dans le cycle supérieur concernent près de 15 % des jeunes. Toutes choses égales par ailleurs, celles-ci sont plus fréquentes chez les garçons que chez les filles, et dans les spécialités tertiaires que dans les spécialités industrielles. Ce phénomène conduit à un bilan de la formation atteinte en 1973, différencié suivant les régions, les spécialités et le sexe.

Par ailleurs, une proportion importante de jeunes sortis au niveau V étant titulaires à la fois des diplômes de BEP et de CAP et une minorité étant titulaire du seul CAP, compte tenu de la possibilité offerte de se présenter aux deux examens simultanément, il n'est pas certain que la spécificité du diplôme BEP apparaisse clairement aux yeux des employeurs.

2. Les conditions d'accès des BEP à l'emploi et au marché du travail sont conformes à celles des formations professionnelles de niveau V. La croissance économique de la période de 1970-1973 semble avoir facilité le placement rapide des jeunes dans des emplois relevant en priorité du marché régional, voire le plus souvent local. Les écarts selon la spécialité, le sexe et la région étant de faible ampleur et le diplôme n'étant pas un facteur discriminant significatif, on peut conclure que les employeurs n'ont pas manifesté de comportement restrictif à l'égard des jeunes BEP. La mise au travail des jeunes a été quasi instantanée : on en a une preuve supplémentaire dans le fait que,

contrairement aux prévisions initiales, les jeunes dans leur majorité ont été affectés immédiatement à un poste de travail productif à leur entrée dans l'entreprise. La transition entre la formation et le travail productif a donc été limitée au maximum par les employeurs.

3. Le bilan de l'insertion professionnelle proprement dite est dans son ensemble satisfaisant, que l'on situe l'analyse au niveau global ou régional.

Les tendances montrent que les aspects positifs l'emportent sur les aspects négatifs. Parmi ces derniers, on peut citer les pratiques de sous-classification des emplois industriels même dans le cas d'exercice du métier appris, la fréquence d'occupation des emplois de bureau sans qualification spécifique à la sortie des spécialités tertiaires, le haut niveau des disparités de salaire selon le sexe et les spécialités qui pénalisent en premier lieu la population féminine. Par ailleurs, la concentration sectorielle des débouchés peut dans un contexte de moindre croissance économique révéler la fragilité des équilibres sectoriels réalisés sur la période de 1970/73. Les grandes entreprises des secteurs des biens d'équipement dans les spécialités industrielles et le secteur public, entendu au sens large, jouent un rôle déterminant dans l'embauche des jeunes BEP. Cette tendance pose indirectement le problème de l'attitude des autres secteurs d'emploi vis-à-vis des nouvelles formations, même si l'on est en droit de penser que le contenu des BEP est mieux adapté que celui des CAP existants aux exigences des grandes entreprises, notamment en électrotechnique et électronique.

Il est difficile d'expliquer, par contre, les raisons de la différenciation des débouchés sectoriels dans les spécialités du tertiaire à recrutement mixte. Aucun critère objectif, si ce n'est les pratiques de recrutement des entreprises de services, ne permet de justifier pourquoi les garçons sont proportionnellement plus nombreux que les filles de même spécialité à être embauchés dans les établissements publics ou nationalisés et le secteur des banques et des assurances. Les difficultés d'insertion les plus grandes semblent toutefois localisées à la sortie de la formation commerciale : les déséquilibres quantitatifs, le travail en dehors du secteur commercial et le non-exercice du métier appris, conduisent ici à des fréquentes déqualifications au premier emploi.

A cette limite près, d'importance secondaire si l'on tient compte du faible développement de la filière commerciale de BEP, on doit considérer l'accès à l'emploi qualifié et l'exercice d'un travail en rapport avec le niveau de qualification initial comme la règle générale à la sortie des classes préparatoires au BEP. L'accès direct des jeunes à des emplois et des qualifications relevant habituellement du niveau IV de formation est un critère permettant de juger l'adéquation du BEP à l'offre d'emploi des entreprises. De ce point de vue, les disparités régionales loin de remettre en cause les tendances générales, ont surtout pour résultat de mettre en lumière les avantages professionnels dont bénéficient les jeunes formés en Région parisienne. Nulle part ailleurs les conditions de qualification, de salaire et d'exercice d'une activité hautement qualifiée ne sont supérieures. Ce résultat traduit la spécificité d'un marché du travail tirant parti au maximum du potentiel de qualification possédé par les jeunes à la sortie du système éducatif.

4. Les évolutions positives de l'emploi, consécutives à la mobilité professionnelle et aux changements d'employeur, confirment le comportement satisfaisant de la formation BEP au cours des trois premières années de la vie active. Dans toutes les régions et les spécialités de formation, on observe une élévation du niveau moyen de qualification et du degré de polyvalence des derniers emplois occupés par les jeunes ayant changé d'employeur. Cette observation, jointe au fait que les filières de promotion interne doivent à plus ou moins long terme avoir des effets sur la situation professionnelle des individus stables, amène à penser que la formation BEP met en jeu des mécanismes correcteurs facilitant le bon déroulement des premières années de la vie professionnelle. Cette

évolution est cependant plus marquée dans les formations industrielles que dans les formations tertiaires où la hiérarchie des disciplines tend à se maintenir au cours du temps.

Les différents aspects du devenir des jeunes des classes préparatoires aux brevets d'études professionnelles traduisent un bon degré d'adéquation de la formation BEP aux objectifs ayant présidé à la création de cette nouvelle filière. S'ils ne permettent pas de conclure de façon définitive sur la spécificité d'une formation encore trop récente aux yeux des employeurs, ils montrent que pour toutes les spécialités à l'exception des employées de commerce, et plus encore chez les électroniciens, les électrotechniciens, les comptables et les sténodactylos-correspondancières, le passage de la formation à l'emploi s'est opéré de façon satisfaisante à la sortie des collègues d'enseignement technique. La relative différenciation des situations professionnelles en fonction de la formation reçue tend toutefois à prouver que, par-delà des situations communes à l'ensemble des jeunes, les mécanismes de l'accès à l'emploi et à la qualification sont déterminés par les débouchés professionnels et sont par conséquent sous le contrôle direct de l'offre d'emploi des entreprises.

Dès lors, un renversement de la conjoncture, tel que nous l'avons connu depuis 1973-1974, risque fort de mettre en cause un certain nombre d'équilibres atteints en période de haute activité économique. De fait, la contraction du volume des emplois dont on sait qu'elle a été particulièrement ressentie par les jeunes et plus encore par les jeunes filles, n'a pas épargné ceux qui ont reçu une formation professionnelle courte complète, sanctionnée par un BEP.

La durée de recherche d'un emploi s'est considérablement allongée au point que près de dix mois après leur sortie de l'école, en mars 1976, les jeunes issus de classes préparatoires aux BEP connaissent le chômage dans une forte proportion : le quart des jeunes filles et le huitième des jeunes gens devenus actifs disponibles (titulaires et demandeurs d'emploi) sont alors sans travail.

Même si les caractéristiques de la population étudiée ont quelque peu changé entre 1970 et 1975 de par la progression des effectifs dans les spécialités concernées et la mise en place de nouvelles formations, une comparaison dans le temps des conditions de l'insertion professionnelle conserve toute sa valeur.

Par la combinaison des données provenant de sources différentes (1), il est en effet possible de prendre une mesure relativement précise des incidences de l'évolution économique sur l'accès à l'emploi des jeunes de formation BEP et de l'intensité variable de la vulnérabilité au chômage selon la spécialité de formation. C'est pour les jeunes filles employées de commerce, comptables et agents administratifs mais aussi pour les garçons électroniciens que la situation s'est le plus gravement détériorée. Déjà plus difficile que dans les autres spécialités en 1970-1971, l'insertion professionnelle des employées de commerce ou de la vente et des agents administratifs filles est devenue très problématique en 1976. Il n'est pas douteux que pour des emplois n'exigeant pas toujours, dans la pratique professionnelle, de technicité spécifique par rapport à une formation générale, les employeurs ne placent pas au premier rang de leurs critères de recrutement la qualification acquise à l'école par un apprentissage du métier.

---

(1) Enquêtes d'insertion professionnelle effectuées par le CEREQ dans le cadre de l'Observatoire national des entrées dans la vie active ; enquêtes annuelles de placement réalisées par le service d'études informatiques et statistiques du ministère de l'Education et du ministère des Universités, (Service d'information et de documentation, CEREQ et Service documentaire SEIS, Vanves.)

Les observations faites en 1976 fournissent l'indice d'une évolution qui se traduit par une faible prise d'emplois (40 % des effectifs formés), une fréquence élevée de poursuite d'études, un chômage plus important que dans les autres spécialités secondaires.

Principales victimes de la raréfaction des emplois, les jeunes filles formées dans les spécialités tertiaires du BEP ont vu se réduire considérablement leurs chances de trouver une activité professionnelle. On note que face à la montée du chômage entre 1973-1974 et 1976, les comportements ne sont pas uniformes, les sténodactylographes et, à un degré moindre, les employées de comptabilité se montrant mieux armées que les agents administratifs et les employées de commerce. Les effets de la conjoncture ont amplifié des différenciations de nature structurelle déjà relevées entre les spécialités de formation au stade des premières insertions sur la période 1970-1973.

Considérée globalement, l'insertion professionnelle des jeunes de formation BEP a été rendue beaucoup plus difficile par la rupture qui est intervenue en 1973-1974 dans la croissance économique. Cependant, l'examen par spécialité révèle que les comportements spécifiques observés sur la période 1970-1973 n'ont pas été fondamentalement modifiés, à l'exception notoire de l'électronique marquée par une grande vulnérabilité au chômage et une relative déclassification par rapport aux autres spécialités industrielles. Hormis ce cas particulier, on retrouve en mars 1976 lors de l'entrée des jeunes BEP dans la vie active, la même hiérarchie des situations, plus ou moins accentuée, qui reflète la permanence de certains mécanismes dans le fonctionnement du marché du travail : du point de vue de l'accès à l'emploi, de la faculté donnée aux jeunes d'utiliser les techniques apprises, de la reconnaissance des qualifications à travers les classifications professionnelles et du niveau des rémunérations, les clivages s'opèrent généralement dans le même sens au bénéfice des garçons, des diplômés et des spécialités industrielles, les diverses formations étant elles-mêmes hiérarchisées par le marché du travail.

Des phénomènes semblables pouvant être constatés à partir de l'analyse des données de l'Observatoire national des entrées dans la vie active sur le devenir professionnel des jeunes issus d'une préparation au CAP en 1974-1975, la question est posée de savoir dans quelle mesure les itinéraires suivis à l'issue des deux filières de l'enseignement technique court (CAP ou BEP) se différencient ou se recoupent au fur et à mesure du déroulement des carrières professionnelles durant les premières années de la vie active.

**ANNEXE**

**PRÉSENTATION  
DE L'ENQUÊTE**



## I. LA PHASE EXPLORATOIRE

Les caractéristiques de la population fréquentant les classes de BEP, ses modalités d'insertion dans la vie active demeuraient des domaines pour lesquels il importait de recueillir un certain nombre d'informations avant de mettre sur le terrain un dispositif d'enquête plus important. Une enquête par interview (1) a donc été menée dans cinq académies (2) auprès de 46 chefs d'établissement scolaire, 44 anciens élèves de BEP et 44 employeurs ayant recruté ces anciens élèves. Cette enquête a permis de rassembler une information riche et variée, à partir de laquelle ont été établis le plan de « l'enquête lourde » ainsi que le questionnaire.

## II. CHOIX DU CHAMP DE L'ENQUÊTE

L'enquête porte sur l'ensemble des élèves de la promotion de juin 1970, ayant suivi une scolarité complète dans les classes préparatoires au BEP dans neuf académies et sept spécialités de formation. Les principaux éléments de stratification sont donc la région, la spécialité de formation et le sexe dans les spécialités tertiaires aux effectifs particulièrement importants.

### 1. Les régions

Les résultats de différentes enquêtes (3) semblent montrer une certaine corrélation entre niveau de qualification et mobilité géographique, les plus bas niveaux de qualification correspondant aux taux de migration les moins importants. Ceci, joint aux résultats de l'enquête exploratoire nous a conduits à élaborer un échantillon sur des régions distinctes de préférence à un échantillon national, afin de mettre en évidence l'importance des situations locales — et principalement des activités industrielles — pour les conditions d'entrée dans la vie active (4) sachant que, théoriquement, la formation BEP devait permettre l'accès à des emplois d'ouvrier et d'employé qualifié.

Selon les critères définis ci-dessous, et afin d'éviter une double interrogation des populations de la Façade méditerranéenne et du Sud-ouest prises en compte par ailleurs dans le programme d'études du CEREQ, cinq régions ou groupes de régions à économies contrastées, ont finalement été retenus (voir carte).

#### *a. La Région parisienne (ancienne académie de Paris).*

La spécificité de cette région n'est plus à démontrer, notamment pour l'importance du secteur tertiaire. Même si l'on assiste à une relative diminution des emplois industriels au profit des régions voisines (mécanique, chaînes de montage) remplacés par des emplois

---

(1) Document CEREQ n° 6, **Résultats d'une enquête préparatoire à une étude sur les Brevets d'Etudes Professionnelles (BEP)**, septembre 1972, enquête menée par K. BECIRSPAHIC, J. BIRET, F. CREZE, J. GIFFARD, A. GLANS, N. MACKIEWICZ, G. RUBAN.

(2) Besançon, Montpellier, Amiens, Nantes, Paris.

(3) En particulier celles de l'INSEE : Enquêtes Emploi, FQP, Recensements.

(4) Cette procédure d'enquête « régionalisée » tend à se développer. Signalons celle menée en 1972 sous la direction de J. ROUSSELET, Centre d'études de l'emploi, *Cahier n° 7*, PUF 1976, pages 111 et suivantes, s'appuyant en particulier sur la notion de « marchés scolaires ».

## RÉGIONS DE PROGRAMME ET RÉGIONS D'ENQUÊTE



——— Limites des régions d'enquête

- - - - - Limites des régions de programme

tertiaires, elle reste cependant une région industrielle, caractérisée par l'importance de sa population active qualifiée génératrice de hauts salaires (5).

**Population active ayant un emploi en 1968, par grand secteur d'activité**

Régions \ Secteurs	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Ensemble
Région parisienne.....	1,3	41	57,6	100
Nord.....	8,3	51	40,7	100
Rhône-Alpes.....	12,3	47,2	40,4	100
Pays de Loire.....	28,8	34,7	36,6	100
Bretagne.....	35,2	27,2	37,6	100
Centre.....	21,4	38,8	39,9	100
Bourgogne.....	21	38,3	40,8	100
FRANCE ENTIERE.....	15,7	39,6	44,7	100

*b. Le Nord (académie de Lille)*

Cette région d'ancienne industrialisation (charbon et textile), et en profonde transformation, connaît d'importants problèmes de reconversion : les nouvelles implantations industrielles n'ont pas remplacé le tissu industriel précédent qui, à partir de l'extraction du charbon, conditionnait l'ensemble de la vie économique régionale.

*c. La région Rhône-Alpes (académies de Lyon et Grenoble)*

Elle est souvent considérée comme le type même de « métropole d'équilibre » et dispose d'une industrie diversifiée (mécanique, électrique, chimie...).

*d. La Bretagne et les Pays de Loire (académies de Rennes et de Nantes)*

Ces régions peuvent être caractérisées par une importante diminution de la population agricole, libérant ainsi une main-d'œuvre récupérée dans un premier temps par le bâtiment et les travaux publics (6). Le secteur primaire, bien qu'en diminution, y demeure important et reste caractérisé par la petite exploitation.

*e. Le Centre et la Bourgogne (académies d'Orléans et Dijon).*

Ce sont des régions dont la situation, périphérique de zones d'attraction importantes (Paris et dans une moindre mesure Lyon), a entraîné la décentralisation d'industries « légères » en provenance de ces centres (7). La présence de grandes exploitations agricoles, mécanisées, les distingue également des deux régions précédentes.

(5) B. THOMPSON, cité par Q. DELAUNAY, *La planification française de l'enseignement*, thèse de troisième cycle, juin 1976, page 368.

(6) Claude THELOT, *Economie et Statistique*, n° 51, 1973.

(7) F. DAMETTE, *Le territoire français et son aménagement*, Editions sociales, 1969, p. 52 et suivantes.

## Répartition des salariés entre diverses activités économiques industrielles en 1970 (en %)

N° code A.E.A.S.	Désignation des activités économiques	Nord	Rhône-Alpes
6 - 7	Production et première transformation des métaux, fonderie, grosse chaudronnerie, moteurs mécaniques et pompes	2,2	7,6
8 - 9	Mécanique générale, articles métalliques divers, précision, horlogerie et optique	8,8	16,0
10	Construction électrique	2,2	5,6
11 - 12	Industrie du verre, céramique et matériaux de construction	4,1	8,2
14	Industrie chimique, caoutchouc et amiante, tabac et allumettes	2,9	4,7
15	Industries agricoles et alimentaires	5,6	2,7
16 - 17	Industrie textile, habillement et travail des étoffes	22,7	11,5
(1 à 30)	Ensemble des activités	100	100

A.E.A.S. = Code des activités économiques, Affaires sociales

### Demandes de mutations professionnelles acceptées en 1969

Bretagne.....	1 750
Pays de la Loire .....	1 367
Centre .....	328
Bourgogne .....	199
France entière .....	8 391

(INSEE : Indicateurs des régions françaises ; 1970)

## 2. Année de référence

Il a paru souhaitable de faire porter l'étude sur la promotion 1970 bien qu'un nombre non négligeable de garçons aient effectué leur service national au moment de l'enquête.

Plusieurs arguments ont été contre le choix de la promotion 1967-1969. La pré-enquête a permis de montrer la grande hétérogénéité du recrutement des élèves de la première promotion BEP mise en place à la rentrée de septembre 1969. Les chefs d'établissement interrogés ont souligné par ailleurs les problèmes rencontrés lors de la création de ces sections, liés à d'inévitables tâtonnements dans la définition des programmes et des méthodes pédagogiques.

Il faut également remarquer qu'un certain nombre de BEP industriels, créés postérieurement à 1967, n'auraient pu être pris en compte si la promotion 1969 avait été retenue.

### 3. Les spécialités de formation

Sur le plan national, sept spécialités regroupaient plus de 90 % de l'effectif des classes de BEP. Ce sont celles qui ont été enquêtées ; les spécialités à trop faible effectif n'ont donc pas été prises en considération, les conditions d'insertion des élèves scolarisés dans ces spécialités ne pouvant être significatives de la situation des promotions plus récentes aux effectifs largement supérieurs.

Certaines spécialités tertiaires, aux effectifs particulièrement importants, ont permis de définir des sous-populations garçons et filles. Là, le sexe constitue une variable clé de l'échantillonnage et par voie de conséquence, de l'analyse.

Les observations concernent neuf groupes différenciés par la spécialité de formation, l'option et le sexe :

1. Mécanicien-monteur — garçon
2. Electrotechnique — garçon  
option A — électricien d'équipement  
option B — électromécanicien  
option C — télécommunication et courants faibles.
3. Electronique — garçon
4. Agent administratif — garçon
5. Comptabilité et mécanographie — garçon
6. Agent administratif — fille
7. Comptabilité et mécanographie — fille
8. Sténodactylographe correspondancièrre — fille
9. Commerce — fille  
option A : employée des services commerciaux  
option B : employée des services de vente.

Les options de l'électrotechnique et du commerce n'ont pu être distinguées dans l'analyse, les effectifs concernés étant trop inégalement répartis (trop faibles effectifs dans l'option C — électrotechnique et l'option B — commerce).

## III. L'ÉCHANTILLONNAGE ET LES RÉPONSES A L'ENQUÊTE POSTALE

Le triage de l'échantillon s'est effectué en tenant compte d'une part des poids respectifs de l'enseignement public et de l'enseignement privé au niveau des académies et d'autre part, du seuil minimum d'interrogations nécessaires pour l'obtention de résultats significatifs pour la population entière.

### 1. Principes d'échantillonnage

La taille de la population concernée (23 365 élèves) impliquait la nécessité de procéder, dans la plupart des spécialités, à une enquête par sondage. Le seuil au-dessous duquel tous les élèves d'un même groupe (spécialité-option-sexe-académie) sont interrogés, a été fixé à 300 personnes. Ce niveau correspond approximativement à celui qu'il convient de donner à un échantillon pour obtenir une précision suffisante dans les résultats (marge d'erreur de plus ou moins 5 %).

## 2. Les réponses à l'enquête postale

Des questionnaires ont été envoyés au domicile de 10 710 élèves ; 7 % d'entre eux sont revenus avec la mention « inconnu à cette adresse ».

L'effectif répondant concernant 6 365 jeunes, on en déduit que le taux de réponses à l'enquête postale exploitable s'élève à 64,5 %. Les meilleurs taux de réponses sont obtenus en Centre-Bourgogne (67 %) et dans le Nord (66 %). A l'inverse, les taux sont plus faibles en Bretagne-Pays de Loire (62 %) et surtout en Région parisienne.

En outre, on constate d'une manière générale que les garçons répondent proportionnellement plus que les filles et que le taux de réponses est meilleur pour les spécialités industrielles que pour celles du tertiaire.

Les tableaux suivants donnent la ventilation des questionnaires reçus et des effectifs formés en 1970 selon les spécialités et les régions regroupées. En ce qui concerne le tableau des effectifs formés en 1970, il constitue la base à partir de laquelle ont été redressées les données du tableau qui le précède afin de tenir compte des modalités d'échantillonnage pour les groupes dont les effectifs étaient supérieurs en 1970 à 300 personnes ainsi que du taux de réponses des individus à l'enquête postale.

### Questionnaires reçus selon les spécialités et les régions regroupées

Spécialité \ Région	Mécanicien Monteur	Electro-technicien	Electronicien	Agent administratif		Sténodactylo Correspondante	Comptable		Employée de commerce	Ensemble
				Garçons	Filles		Garçons	Filles		
Nord . . . . .	180	198	37	156	194	176	185	198	36	1 360
Région parisienne . . . . .	166	179	188	74	89	161	165	148	92	1 262
Bretagne-Pays de Loire . . . . .	181	185	109	144	164	189	189	177	40	1 378
Rhône-Alpes . . . . .	203	205	56	79	177	160	175	179	49	1 283
Centre-Bourgogne . . . . .	125	150	17	58	189	188	125	206	20	1 082
Ensemble . . . . .	855	917	407	511	813	874	839	908	237	6 365

### Effectifs formés en 1970 selon les spécialités et les régions regroupées

Spécialité \ Région	Mécanicien Monteur	Electro-technicien	Electronicien	Agent administratif		Sténodactylo Correspondante	Comptable		Employée de commerce	Ensemble
				Garçons	Filles		Garçons	Filles		
Nord . . . . .	472	475	56	240	376	888	494	363	70	3 434
Région parisienne . . . . .	575	515	340	127	194	2 615	1 341	1 402	283	7 392
Bretagne-Pays de Loire . . . . .	473	626	210	298	966	1 828	565	752	82	5 800
Rhône-Alpes . . . . .	402	399	95	172	383	1 611	538	735	103	4 438
Centre-Bourgogne . . . . .	225	255	17	116	336	749	200	327	76	2 301
Ensemble . . . . .	2 147	2 270	718	953	2 255	7 691	3 138	3 579	614	23 365

# LISTE DES TABLEAUX ANNEXES AUX CHAPITRES

Tableau 1	Bilan de la formation en 1973 .....	45
Tableau 2	Répartition des employeurs par secteur d'activité économique selon la spécialité de formation	
	A. Formations secondaires .....	62
	B. Formations tertiaires .....	63
Tableau 3	Répartition des employeurs par classe de taille	
	A. Spécialités secondaires .....	64
	B. Spécialités tertiaires .....	65
Tableau 4	Structure des emplois pour les spécialités secondaires .....	80
Tableau 5	Structure des qualifications suivant la formation (spécialités secondaires).	81
Tableau 6	Structure des emplois pour les spécialités tertiaires .....	82
Tableau 7	Salaire moyen des spécialités tertiaires selon les emplois-types occupés ..	93
Tableau 8	Salaire moyen selon le sexe, le secteur de formation et la taille de l'entreprise .....	93
Tableau 9	Salaire moyen des spécialités tertiaires selon le statut juridique de l'employeur .....	93
Tableau 10	Indicateurs régionaux d'emploi et de formation .....	113
Tableau 11	Structure éducative de la population en 1973 .....	114
Tableau 12	Structure éducative du flux d'entrée dans la vie active en 1973 .....	114
Tableau 13	Répartition des actifs diplômés de niveau V technique selon la région, le sexe et la spécialité de formation .....	115
Tableau 14	Répartition des actifs non-diplômés selon la région, le sexe et la spécialité de formation .....	115
Tableau 15	Durée de recherche du premier emploi des diplômés selon la région et la spécialité de formation .....	116/117
Tableau 16	Répartition par région des diplômés des sections industrielles selon le statut de l'employeur .....	132
Tableau 17	Répartition des diplômés des sections tertiaires par sexe et par région selon le statut de l'employeur .....	133



Tableau 18	Répartition des diplômés des sections tertiaires par sexe, région et spécialité de formation selon le statut de l'employeur .....	134/135
Tableau 19	Niveau de classification du premier emploi suivant la spécialité de formation et la région chez les diplômés et les non-diplômés .....	152
Tableau 20	Part de certains emplois tertiaires dans l'emploi régional (diplômés).....	166/167
Tableau 21	Caractéristiques de la mobilité professionnelle .....	200
Tableau 22	Mobilité géographique selon les régions des diplômés.....	201

# LISTE DES GRAPHIQUES ANNEXES AUX CHAPITRES

Graphique 1	Effectifs de l'enseignement technique court (CAP en 3 ans) .....	19
Graphique 2	Effectifs en dernière année de formation à temps plein (public — France entière + DOM).....	20
Graphique 3	Diplômés de niveau V (CAP + BEP) délivrés depuis 1959 .....	21
Graphique 4	Proportion des diplômes BEP délivrés sur l'ensemble des diplômes de niveau V pour quelques groupes de spécialités de formation (BEP/CAP + CAP + BEP).....	22
Graphique 5	Evolution des situations des anciens élèves de cycle court (CAP — BEP) à leur fin de scolarité .....	38
Graphique 6	Evolution des situations des élèves de BEP à leur fin de scolarité .....	39
Graphique 7	Taux de poursuite d'études à temps plein par année, spécialité de formation et sexe .....	40
Graphique 8	Etudes entreprises à temps plein après le BEP (Hommes — Femmes) ...	41
Graphique 9	Etudes entreprises parallèlement à l'exercice d'un emploi (Hommes — Femmes) .....	44
Graphique 10	Distribution des salaires pour chaque sexe et spécialité de formation ...	94-95
Graphique 11	Proportion d'OS ou manoeuvres selon le type d'emploi exercé .....	153
Graphique 12	Distribution des salaires des mécaniciens-monteurs par région .....	174
Graphique 13	Distribution des salaires des électrotechniciens par région .....	175
Graphique 14	Distribution des salaires des électroniciens par région .....	176
Graphique 15	Distribution des salaires des agents administratifs par région et sexe.....	177
Graphique 16	Distribution des salaires des employées de commerce par région .....	178
Graphique 17	Distribution des salaires des comptables par région et par sexe .....	179
Graphique 18	Distribution des salaires des sténodactylos par région .....	180

La fabrication de cet ouvrage  
a été réalisée  
par l'Imprimerie Chirat, 42540 Saint-Just-la-Pendue



Achévé d'imprimer en septembre 1979  
N° d'édition A M 1949. N° d'impression 2869  
Dépôt légal 3<sup>e</sup> trimestre 1979

### CONSEILLERS

**Conseiller scientifique** : Vincens (Jean) Professeur à l'Université de Toulouse I.

**Conseillers pédagogiques** : Bégarra (Raphaël), Chargé de mission d'inspection générale ; Cénat (Jean-Luc), Chargé de mission d'inspection générale ; Grandbois (Roger), Inspecteur général de l'instruction publique ; Janod (Robert), Inspecteur principal de l'enseignement technique ; Philippe (Roger), Doyen d'inspection générale ; Biencourt (Louis), Chargé de mission d'inspection générale.

### DIRECTION

- **Secrétariat de direction**  
N...
- **Adjoint au Directeur pour la recherche et les publications**  
M. Iribarne (Alain d')
- **Mission des liaisons internationales**  
M. Iribarne (Alain d')
- **Adjoint au Directeur pour les affaires générales et administratives.**  
M. Sommaire (Jean-Claude), administrateur civil.
- **Mission des relations avec les conseils de la formation et de l'emploi**  
Mlle Soullisse (Odette)

### SERVICES

- **Service administratif et financier**  
Chef du service :  
Mme Ferrari (Sylviane), conseiller administratif des services universitaires
- **Service d'information et de documentation**  
Chef du service :  
Mlle Meylan (Françoise)  
inspectrice d'information et d'orientation.
- **Service informatique**  
Chef du service :  
M. Iagolnitzer (Edmond)

### DEPARTEMENTS

#### - DEPARTEMENT DE LA QUALIFICATION DU TRAVAIL

Chef du département : M. Foubert (Jean-Claude), directeur du travail

Chargé d'analyser les formes et le contenu du travail humain ; de décrire les emplois et leur organisation ; de rechercher les évolutions du travail en vue de l'information professionnelle, la formation et l'emploi des jeunes et des adultes ; de contribuer à la normalisation de la documentation sur les activités professionnelles et à l'amélioration des nomenclatures, définitions ou codes utilisés dans ce domaine.

**Répertoire français des emplois** :  
M. Bertrand (Olivier)

#### - DEPARTEMENT DE L'EMPLOI ET DES PREVISIONS

Chef du département : M. Menu (Dominique)

Questions régionales : M. Biret (Jean)  
Chargé d'établir les liaisons entre le fonctionnement du système éducatif et l'évolution de la situation de l'emploi à court, moyen et long termes ; de mettre en œuvre les études du Centre pour enrichir les prévisions sur l'offre et la demande de qualifications afin notamment de préciser les estimations sur les besoins en formation et les débouchés professionnels ; de procéder à des bilans approfondis dans les secteurs économiques et les régions en vue de déterminer les équilibres entre les emplois et les formations.

#### - BUREAU DES STATISTIQUES PROFESSIONNELLES

Chef de bureau : M. Maréchal (Pierre).  
Chargé de répondre aux besoins du Centre liés à l'exécution de ses programmes ; de satisfaire les demandes particulières

d'organismes extérieurs ; d'améliorer l'information statistique sur les professions ; d'appliquer ses recherches au rapprochement et à l'exploitation comparée des données chiffrées sur l'emploi et les formations.

#### - DEPARTEMENT DES FORMATIONS ET CARRIERES

Chef du département : M. de Virville (Michel). Chargé de procéder à l'évaluation professionnelle des formations conduisant à la qualification ; d'étudier les modalités et les conditions du passage de la formation à l'activité, notamment dans le cas des jeunes ; d'observer les carrières suivant l'utilisation des connaissances initiales et les besoins de l'éducation des adultes ; de créer et d'actualiser régulièrement l'information systématique sur l'insertion et les cheminements professionnels des jeunes et des adultes après leur formation.

**Observatoire national des entrées dans la vie active** :  
M. Pottier (François).

#### - MISSION PEDAGOGIQUE

Chef de la mission : Mlle Lantier (Françoise)

Chargée d'étudier les innovations techniques et leurs effets sur le travail selon les besoins de l'actualisation ou de la modernisation des formations ; d'associer les travaux du Centre à la recherche sur les objectifs de l'enseignement par l'analyse des compétences professionnelles à développer ; d'assurer, avec le concours des conseillers pédagogiques, les liaisons nécessaires avec l'Institut national de recherche pédagogique, les institutions ou les organismes de formation.



**centre d'études  
et de recherches  
sur les  
qualifications**

9, rue Sextius Michel 75732 Paris Cedex 15