

CAP - BEP, association ou concurrence ?

Le cas des formations de la vente

par Fabienne Maillard ¹

Marqué par son public et la supériorité du BEP, le CAP, même rénové, tend à disparaître des lycées professionnels imités par certains CFA. L'offre de formation professionnelle s'articule de plus en plus autour du BEP et du baccalauréat professionnel. Le CAP reste pourtant une référence pour bon nombre d'employeurs.

A travers l'exemple des formations du commerce et de la vente, cet article se propose de montrer comment l'association CAP-BEP, mise en place au milieu des années quatre-vingt dans le cadre de la politique de rénovation des diplômes et construite sur le principe de la supériorité du BEP, aboutit de fait à la prédominance de ce diplôme sur le marché de la formation, ainsi qu'à une division du public en formation. Ajouté à l'image peu valorisée du CAP, à sa population déterminée de manière univoque par ses « difficultés », le rapprochement des deux diplômes, dont on peut supposer qu'il contenait en filigrane la disparition progressive du CAP, a provoqué une restructuration de l'offre de formation très défavorable au CAP, qui touche aussi bien les lycées professionnels que les CFA (Centre de formation d'apprentis). Si le processus de dévaluation du CAP qui s'est accentué pendant

toute la dernière décennie est le résultat de phénomènes multiples, dépendant autant du niveau d'exigences des entreprises pour l'accès à l'emploi que de la demande sociale d'éducation, il est également le produit de l'association des diplômes, qui fait apparaître le CAP comme un diplôme inférieur au BEP, voire comme un simple diplôme résiduel. Prenant acte des nouvelles politiques de formation instituées dans les établissements, on peut se demander dans quelle mesure la recomposition de l'enseignement professionnel signifie le déclin du CAP, même dans le secteur de l'apprentissage constitué pourtant à partir de ce diplôme. On peut s'interroger aussi sur les effets que la concurrence entre les diplômes à l'œuvre dans le système de formation peut induire sur le marché du travail, et sur l'espace qui sera désormais accessible aux titulaires du CAP. A cet égard, le cas des formations de la vente est d'autant plus intéressant à étudier que les formations de la vente au niveau CAP se préparent traditionnellement par la voie de l'apprentissage, et que le secteur de la vente a pendant longtemps été un secteur imperméable à la formation, où le nombre des diplômés reste encore moins élevé que dans beaucoup d'autres secteurs.

1. Fabienne Maillard est chargée d'études et de recherches à la direction des Lycées et Collèges/ Secrétariat général des CPC au ministère de l'Éducation nationale depuis 1992. Elle s'est spécialisée dans des études d'évaluation ayant pour objectif la rénovation des formations. Elle a publié dans *Formation Emploi* n° 42, avril-juin 1993 : « De la professionnalisation à la remédiation scolaire. Les multiples fonctions d'un diplôme ».

L'enquête

Cet article vient à la suite d'une étude réalisée en 1992 pour le ministère de l'Éducation nationale sur la relation formation-emploi au niveau V dans les spécialités du commerce et de la vente (Maillard, 1992). L'enquête qui a été menée s'est déroulée dans 7 établissements implantés dans 4 régions. Dans la mesure où le CAP Vente se prépare de façon privilégiée dans les CFA, 6 CFA et un lycée professionnel ont été impliqués dans l'étude. Ces établissements ont été choisis en raison de leur implantation locale, de leur expérience du CAP Vente et de leur importance en termes d'effectifs au CAP et au BEP. Les responsables d'établissement et les chargés de la coordination avec les entreprises ont été systématiquement interrogés, ainsi qu'une vingtaine de formateurs. D'autre part, une enquête a été réalisée dans 21 entreprises qui accueillent régulièrement des apprentis, essentiellement des petits commerces indépendants et des entreprises de la petite et moyenne distribution à prédominance alimentaire. Les recruteurs de trois grands magasins parisiens et plusieurs représentants de la grande distribution, tous grands consommateurs du CAP Vente pendant des années, ont également été interrogés.

L'étude a donné lieu à une rénovation du CAP Vente, qui sera mise en application à la rentrée scolaire de 1994.

DE LA RÉNOVATION DES DIPLÔMES À L'ASSOCIATION CAP-BEP

La tendance à la poursuite d'études manifeste dès la fin des années soixante-dix, la forte croissance du public accueilli en enseignement secondaire et l'élévation du niveau de qualification requise par les représentants du système productif ont abouti, au début des années quatre-vingt, à la mise en œuvre par la direction des Lycées et Collèges et les Commissions professionnelles consultatives d'une politique systématique de rénovation des diplômes professionnels, ainsi qu'à la création en 1985 du baccalauréat professionnel (Fourcade, Ourliac, Ourtau, 1992).

Destinée à revaloriser l'enseignement professionnel, à enrayer sa désaffection et à mieux assurer le lien entre formation et emploi, cette politique s'est développée dans un contexte particulièrement mouvant, caractérisé par un taux de chômage des jeunes très

élevé, une succession d'embellies et de récessions économiques, mais aussi par une association de plus en plus grande des professionnels à l'élaboration des diplômes. En quelques années, c'est toute la structure de l'enseignement professionnel et son rôle dans le système de formation qui ont été modifiés. Ainsi :

- le palier d'orientation de fin de cinquième a été progressivement supprimé à partir de 1982, pour disparaître de manière officielle en 1990 (décret du 14/06/90), de même qu'a été programmée la disparition du CAP en trois ans (Solaux, 1993) ². C'est en deux ans après la troisième que doit se préparer désormais le CAP, qui s'est vu attribuer d'autres fonctions que celle de professionnalisation qui lui était traditionnellement attachée (Maillard, 1993) ;

- depuis la création du baccalauréat professionnel, une double finalité a été accordée au BEP : insertion professionnelle et poursuite d'études ; mais le BEP apparaît surtout comme une « propédeutique » du baccalauréat, diplôme autour duquel s'est organisée sa rénovation. En outre, plusieurs BEP ont été constitués afin d'alimenter les sections de baccalauréat professionnel, autrement dit ils ont été créés dans une logique de construction de filière ³ ;

- le baccalauréat professionnel s'est rapidement multiplié puisqu'il existe dans la quasi-totalité des spécialités de formation. 35 baccalauréats, 50 si l'on tient compte des options, sont en place aujourd'hui. En raison de la politique d'élévation du niveau de formation entérinée par la loi d'orientation de 1989, l'une des missions de ce diplôme est de contribuer à amener 80 % d'une classe d'âge au baccalauréat.

Dans la nouvelle configuration donnée à l'enseignement professionnel, le CAP a perdu sa position dominante et le niveau V s'est reconstitué autour du BEP, diplôme essentiel pour la constitution des nouvelles filières de formation. Les rapports entre les diplômes professionnels ont été redéfinis et un nouveau paradigme de formation est apparu avec le baccalauréat professionnel. Réservé à un public d'adultes ou à la population des jeunes dits « en difficultés », le CAP quitte peu à peu les lycées professionnels, qui se spécialisent dans les diplômes plus « scolaires » que sont le BEP et le baccalauréat professionnel.

Par rapport au BEP et surtout au baccalauréat professionnel, le CAP apparaît dorénavant comme un

2. Certains BEP, tels que le BEP Construction-Gros œuvre ont ainsi été constitués dans une logique de filière, sans qu'une nécessité professionnelle ait été pré-établie.

3. Certains BEP, tels que le BEP Construction-gros-œuvre ont ainsi été constitués dans une logique de filière, sans qu'une nécessité professionnelle ait été pré-établie.

diplôme marqué, identifié par les multiples difficultés scolaires-sociales de son public juvénile, dont l'insertion se fait de plus en plus problématique. Mais bien que la question de sa pertinence dans l'offre de formation ait été – et persiste à être – régulièrement soulevée, son maintien a été décidé sous la pression de diverses interventions (Tanguy, 1991). Une « relance » du CAP a même été engagée en 1992. Toutefois, bien avant cette ultime décision, l'éviction du CAP en-dehors des établissements publics était déjà bien entamée, dans la mesure où depuis 1985 environ, la plupart des académies avaient mis en œuvre une politique active de fermeture des sections de CAP. Associée à la désaffectation des jeunes pour ce diplôme, cette politique a eu des effets massifs puisque, selon la DEP, le taux d'accès en CAP est passé de 15.4 % d'une classe d'âge en 1981 à 1.5 % en 1991.

En raison de l'incertitude inscrite dans le devenir du CAP, la réorganisation de l'enseignement professionnel mise en place pendant la dernière décennie contient toute une part d'ambiguïté dont la présence se décèle nettement dans certains choix opérés. Il en est ainsi de l'association CAP-BEP, qui a eu d'importantes conséquences sur l'orientation des jeunes et leur répartition dans les différents diplômes, ainsi que sur la recomposition de l'offre de formation mise en place par les établissements, notamment dans l'apprentissage.

LA DÉVALUATION DU CAP INSCRITE DANS L'ASSOCIATION DES DIPLÔMES

Au niveau V, la rénovation entreprise avait plusieurs perspectives :

- La refonte progressive du contenu des référentiels de CAP.

Pour mieux adapter le CAP aux nouveaux modes d'organisation productive, le rapport entre enseignement professionnel et enseignement général a été remodelé et le volume horaire consacré à la formation professionnelle a été réduit de façon considérable (de 1500 heures environ pour les CAP en 3 ans à moins de 1000 heures d'enseignement professionnel et technologique pour les nouveaux CAP). Les contenus de formation se sont détournés des savoir-faire dominés par le geste et le rapport direct à la matière pour s'orienter vers les nouvelles technologies et les connaissances nécessaires à leur application. A l'origine diplôme de savoir-faire, spécialisé et parfois même sur-spécialisé dans certains cas, le CAP est peu à peu devenu un diplôme axé sur la polyvalence et

l'adaptabilité, sur le modèle du BEP ; bien qu'elle corresponde à un retournement de sa vocation initiale, cette orientation donnée au CAP était motivée par la réputation d'obsolescence qui touchait non seulement le diplôme mais aussi les métiers auxquels il s'adressait. La transformation du CAP avait donc également pour objectif d'éviter l'enfermement des jeunes dans des métiers cloisonnés, souvent en voie d'extinction.

- L'association CAP-BEP.

La division CAP-BEP a été réorganisée, réorganisation fondée sur la proximité des deux diplômes en termes d'accès à la formation (post-troisième), de temps passé en formation (deux années), mais aussi en termes de contenu. A partir de 1985, l'association du CAP et du BEP a été instaurée dans plusieurs filières de formation⁴. Fondée sur le principe de la communauté de certains enseignements, cette liaison autorisait la simplification des procédures d'exams, souvent jugées trop lourdes et trop complexes. Elle devait permettre aux candidats au BEP de passer en même temps les épreuves du CAP, offrant ainsi l'occasion aux candidats malheureux au BEP de quitter le système scolaire munis d'au moins un diplôme : le CAP. Le constat à l'origine de cette politique tenait au nombre croissant d'élèves issus de sections de BEP qui se présentaient en parallèle aux deux examens ; il faisait état également de la prééminence accordée au BEP, diplôme-pivot dans la nouvelle architecture des formations professionnelles, et dont la nécessité repose autant sur l'évolution proclamée des métiers et des emplois que sur son rôle d'« antichambre » du baccalauréat professionnel.

- La continuité BEP-Baccalauréat professionnel.

Parallèlement à la création du baccalauréat professionnel, des filières de formation ont été mises en place dans l'enseignement professionnel, analogues aux filières existant dans l'enseignement général et technologique. L'enseignement général du BEP a été rénové et divers BEP ont été spécialement élaborés. Cette constitution de filières, destinée à mettre l'enseignement professionnel à parité avec les autres systèmes d'enseignement, a généré une concurrence intense entre les différents établissements (qui se sont immédiatement distingués entre détenteurs et non-détenteurs du baccalauréat professionnel) et a favorisé le développement d'une véritable logique de filière. L'enseignement professionnel se structure désormais autour du BEP, comme le montrent les chiffres qui suivent à propos de l'année scolaire 1991-92 : alors que le CAP formait 262 125 individus en lycée professionnel et en CFA (83 012 dans

4. Le premier BEP auquel on a associé un CAP fut le BEP Usinage, dont la première session eut lieu en 1987. Actuellement, 17 BEP (sur 36) sont associés à plusieurs CAP, et 8 BEP ne sont associés qu'à un seul CAP.

les CAP en 3 ans et 2 898 dans les CAP en 2 ans des lycées professionnels, face à 176 215 apprentis), le BEP en accueillait 466 511 (dont 10 230 en CFA) et le Baccalauréat professionnel 119 817 (dont 5 794 apprentis) ⁵.

Cette tendance où domine la logique scolaire, très prégnante dans les lycées professionnels, gagne peu à peu l'apprentissage, qui peut dispenser des formations de tous niveaux grâce à la loi de rénovation de l'apprentissage de 1987. Sachant qu'il a fallu quelques années pour que la loi soit réellement mise en application, l'augmentation rapide du nombre des apprentis de niveau BEP et baccalauréat professionnel montre bien comment se polarisent les nouvelles politiques de formation mises en place par les CFA.

DEUX DIPLÔMES POUR DEUX TYPES DE PUBLICS

Des diplômes similaires mais non équivalents

Constituées tardivement, les formations commerciales ont beaucoup évolué depuis le milieu des années quatre-vingt. Des filières de formation complètes ont été mises en place, allant du CAP au BTS, en réponse aux demandes insistantes de la grande distribution, qui a pris une position dominante au sein de la Commission professionnelle consultative ⁶. Au niveau V coexistent des formations très spécialisées (comme le CAP Quincaillerie) et des formations plus polyvalentes, telles que le CAP Vente et le BEP Vente Action marchande, ouverts respectivement en 1986 et 1987, et qui visent à la fois le petit commerce de détail et la grande distribution. Mais tandis que le CAP est préparé de façon privilégiée par la voie de l'apprentissage, la formation au BEP est dispensée aussi bien en lycée professionnel qu'en Centre de formation d'apprentis. Pour les deux diplômes, la formation se fait en deux ans après la troisième puisque les classes préparatoires à l'apprentissage ont disparu de la majorité des CFA, et que les sections de CAP en trois ans des lycées professionnels ont été totalement supprimées.

Pour faciliter l'association des diplômes, l'élaboration des référentiels du CAP et du BEP a été réalisée

5. Les statistiques citées concernent les établissements publics et privés de la France métropolitaine ; source : « Repères et références statistiques », DEP, 1993.

6. La treizième CPC, celle des « Techniques de commercialisation », était, avant la rénovation, surtout représentée par de petits commerçants pour ce qui concerne les collèges « employeurs » et « salariés » ; elle est désormais présidée par une représentante de la grande distribution, grande distribution à l'initiative de plusieurs diplômes et très active dans la CPC.

conjointement. Construit précisément à partir du modèle du BEP, le CAP repose comme lui sur les principes de la polyvalence et de l'adaptabilité, mais sans conserver de particularités susceptibles de le distinguer autres que des particularités négatives. Comparé au BEP, qui s'inscrit dans un espace professionnel plus large grâce à ce que l'on appelle sa « *pluriaptitude* », il apparaît défini par son incomplétude, ses limites, les compétences qu'il développe étant proches de celles du BEP mais toujours moindres. C'est toute une part de manque qui caractérise le CAP, dont la polyvalence apparaît bien trop grande pour lui permettre d'être identifié. Dépourvu de spécificité le CAP devient ainsi une formation lacunaire rapportée au BEP, en concurrence directe avec ce dernier, que l'ensemble des acteurs de la formation considèrent comme un diplôme supérieur – perception que l'on ne peut a posteriori que justifier.

Les différences entre CAP et BEP tiennent essentiellement aux voies de formation qui les préparent (apprentissage/lycée professionnel) et aux objectifs attribués à chaque diplôme : insertion professionnelle immédiate pour le CAP, préparé surtout en apprentissage ; insertion dans la vie active ou poursuite d'études pour le BEP, préparé de façon privilégiée dans l'institution scolaire. A ces différences s'en ajoute une autre, fondamentale : celle des publics en formation.

LA DIVISION DU PUBLIC EN FORMATION

Selon les responsables d'établissement interrogés, l'orientation en CAP est toujours une orientation contrainte. Les jeunes orientés au niveau V réclament en effet systématiquement leur entrée en BEP, dans la perspective de s'inscrire un jour en section de baccalauréat.

Face à cette demande unanime, c'est l'établissement de formation ou l'entreprise d'accueil qui décide de l'orientation de l'élève. Plusieurs variables, d'importance inégale, sont donc au principe de l'orientation : à côté de la demande formulée par le jeune et du besoin exprimé par l'entreprise lorsqu'il s'agit d'un apprenti, l'offre de formation en place, la politique de formation développée par l'établissement, de même que le niveau scolaire atteint par l'élève au moment de son entrée en formation constituent les variables les plus influentes. Le niveau d'acquisitions obtenu au moment de la sortie de l'enseignement général joue un rôle fondamental, en ce qu'il permet de diviser la population en fonction de difficultés plus ou moins réductibles. Ainsi les jeunes qui vont en CAP Vente sont en général des jeunes que l'on présume incapables de suivre une formation en BEP et a fortiori en baccalauréat professionnel. En tant que

« propédeutique du baccalauréat professionnel », le BEP est voué à accueillir des jeunes susceptibles de se présenter un jour au baccalauréat, c'est dire qu'il est davantage perçu comme un diplôme scolaire que comme un diplôme professionnel. Quant au CAP, il est surtout focalisé sur l'accueil des jeunes les plus en difficultés, ceux que l'on dit « irrécupérables », l'irrécupérabilité se mesurant à l'aune de disciplines exclusivement scolaires.

Les formateurs invoquent deux raisons pour justifier l'orientation en CAP :

- les problèmes scolaires des jeunes, préjugés incapables de constituer le « vivier » des futurs candidats au baccalauréat professionnel ;
- le choix du maître d'apprentissage, effectué en référence à un attachement à un diplôme de métier connu de longue date, ou bien plutôt choix économique, qui privilégie le CAP au BEP en raison de la plus grande disponibilité horaire des apprentis de CAP.

Bien que le CAP se prépare à l'instar du BEP après la troisième, formateurs et maîtres d'apprentissage identifient le CAP par le faible niveau des jeunes dans les matières d'enseignement général. L'argument le plus souvent cité concerne l'absence de maîtrise de la lecture et du calcul. A ces problèmes d'adaptation strictement scolaire s'ajoutent des problèmes liés au comportement adopté par les jeunes, problèmes relatifs en particulier à la ponctualité, aux interrelations et à l'expression orale. Alors que les élèves ou apprentis de BEP sont réputés « plus faciles » parce qu'ils se révèlent plus prompts à s'adapter aux exigences imposées et demandent un investissement en temps de formation moins important, ceux de CAP ont besoin d'un soutien appuyé dans tous les enseignements de leur formation, tant généraux que professionnels ; ils nécessitent souvent également ce que plusieurs maîtres d'apprentissage appellent « un travail d'éducation ».

Aux yeux des jeunes, il semble que la valeur du CAP tienne en général davantage à la poursuite d'études qu'il peut autoriser qu'à sa dimension d'insertion professionnelle. C'est pourquoi, dès l'obtention du CAP, la plupart cherche à s'inscrire en BEP. Cette appréhension du CAP comme diplôme scolaire s'observe dans les formations de la vente comme dans l'ensemble des CAP, puisque la DEP annonce pour l'année 1992-93 un taux de poursuites d'études de 22,2 % pour l'ensemble des CAP en 3 ans. Bien que le CAP Vente se prépare en 2 ans après la troisième et qu'il soit censé être formellement équivalent au BEP, plus de la moitié des jeunes, d'après les formateurs interrogés, tentent de continuer en BEP. Cette incitation à la poursuite

d'études est encouragée par les formateurs, même dans les CFA, où elle est appuyée par un grand nombre de maîtres d'apprentissage. Parmi eux en effet, nombreux sont ceux qui apprécient cette politique de poursuite d'études et y contribuent directement en conseillant aux apprentis de continuer leur formation, autant pour des raisons pragmatiques d'usage d'une main-d'œuvre à faible coût que par bonne volonté à l'égard des jeunes. En gardant un jeune trois, quatre années ou plus en cas d'orientation au baccalauréat professionnel, les entreprises bénéficient d'employés efficaces, formés en adéquation à leurs besoins spécifiques, et dont l'ancienneté n'est pas rémunérée.

CONCURRENCE ET STRATÉGIES DES ÉTABLISSEMENTS SUR LE MARCHÉ DE LA FORMATION

Les modifications à l'œuvre dans le champ de la formation révèlent les incertitudes suscitées par l'avenir du CAP. Différentes solutions, expressions de différents partis-pris, sont adoptées dans les établissements de formation pour tenter de résoudre ces incertitudes. Les conséquences de ces choix sont observables dans les statistiques relatives aux effectifs et aux candidats en formation, statistiques dont l'évolution a été ces dernières années des plus rapides. Mais quelle que soit leur position, les discours des acteurs de la formation font tous part d'une inquiétude profonde à propos du devenir du CAP Vente et des perspectives offertes aux jeunes en difficultés scolaires en matière de formation et d'emploi.

UNE CONCURRENCE FAVORABLE AU BEP

Pour répondre à la concurrence générée par l'arrivée de nouveaux diplômés sur le marché de la formation et tenter d'imposer leurs diplômés sur le marché du travail, les établissements élaborent diverses stratégies. L'offre de formation se modifie en conséquence, aussi bien en lycée professionnel qu'en CFA où la logique de filière tend désormais à l'emporter. Suivant l'exemple des lycées professionnels, où le CAP Vente comme l'ensemble des CAP est en voie de disparition, ils restructurent leur offre de formation, qu'ils axent autour du BEP et du baccalauréat professionnel. Si le tissu économique et l'offre de formation locaux jouent un rôle dans l'ouverture ou la fermeture de sections, la politique impulsée par l'organisme gestionnaire et l'ambition de développement propre à chaque établissement s'avèrent déterminantes. L'analyse de l'offre de formation en apprentissage au niveau national indique par exemple que c'est dans

les CFA publics, c'est-à-dire ceux qui dépendent de l'Education nationale, et les CFA des chambres de métiers que l'on trouve le plus grand nombre d'apprentis en CAP, afin de favoriser l'accueil de jeunes en difficultés scolaires et/ou par attachement des entreprises au diplôme. Les procédures de recrutement des jeunes s'inspirent des choix politiques réalisés, c'est pourquoi plusieurs types d'accueil coexistent : tandis que certains CFA maintiennent un mode de recrutement traditionnel fondé sur un ajustement mécanique à la demande de l'entreprise, d'autres procèdent de façon inversée en s'inspirant du modèle scolaire ; ils accueillent d'abord les jeunes avant de les répartir dans les sections nécessaires, puis cherchent des entreprises contractantes. Ce type d'accueil se réalise au nom de l'adéquation apprenti-entreprise, adéquation qui ferait souvent défaut lorsque l'on se conforme à la demande édictée par l'entreprise. La sélection des jeunes peut alors être très intensive, bien qu'officiellement toute sélection soit interdite à l'entrée en apprentissage. Dans plusieurs CFA, un poste de « coordinateur de formation » ou de « chargé des relations avec les entreprises » a été créé, poste qui occupe une personne à plein temps pour suivre les apprentis en for-

mation et négocier les contrats. Le rôle principal du coordinateur consiste en fait à prospecter auprès d'une nouvelle clientèle potentielle d'entreprises, afin de leur proposer d'éprouver les nouveaux diplômés, que ce soit sous la forme du contrat d'apprentissage ou du contrat de qualification. L'ouverture d'une section nécessite en général la sollicitation de diverses entreprises pour assurer l'accueil des apprentis, et il arrive que des jeunes de BEP ou de baccalauréat professionnel soient imposés à des employeurs, traditionnellement demandeurs de CAP.

LA PRÉÉMINENCE VISIBLE DU BEP

La faveur accordée au BEP dans l'ensemble du système de formation professionnelle est tout à fait observable à travers l'évolution des effectifs en formation. Tandis que l'effectif inscrit en CAP dans les lycées professionnels régresse sur un mode régulier d'année en année, passant de 2 808 individus pendant l'année scolaire 1989-1990 à 1 341 en 1991-92, celui de l'apprentissage a d'abord connu une stabilité relative jusqu'à l'ouverture de sections de BEP, comme le montre le tableau qui suit :

Effectifs scolarisés dans la filière Vente, en formation initiale et en apprentissage
Comparaison sur 3 années scolaires
 (France métropolitaine-public + apprentissage / DEP)

	1989/1990		1990/1991		1991/1992	
	Élèves	Apprentis	Élèves	Apprentis	Élèves	Apprentis
CAP Vente (CAP 1 + CAP 2 + CAP 3)	2 808	19 465	1 866	19 217	1 341	16 620
BEP VAM	22 471	—	23 765	1 895	24 427	3 368
Bac Pro Commerce-service	1 088	—	3 621	480	5 577	984
Bac Pro Vente-représentation	3 129	—	3 256	250	3 215	399

NB. Ces chiffres correspondent au total des jeunes inscrits en formation ; le chiffre accolé au CAP dans la colonne de gauche indique la durée prévue pour la formation. Dans les CFA, cette durée est systématiquement de 2 années puisque les classes préparatoires à l'apprentissage ont été officiellement fermées avec la suppression du CAP en 3 ans ; cependant, certains CFA ouvrent des sections de préparation à l'entrée au CAP qui sont l'équivalent des anciennes classes préparatoires (CPA), mais on n'en trouve pas la trace au niveau statistique.

La régression subie par l'ensemble de l'effectif inscrit en CAP a pour origine l'image dévalorisée du CAP ainsi que la politique d'incitation à la poursuite d'études menée ces dernières années, politique conduite avec une application certaine dans les établissements d'enseignement professionnel, qu'ils soient lycées ou CFA. La décroissance du CAP s'observe donc même en CFA, dont l'offre de formation s'est pourtant toujours constituée à partir du CAP. Si la baisse générale des effectifs de CFA, toutes formations confondues, qui s'est poursuivie jusqu'à 1992 tient à d'autres facteurs que la seule concurrence

entre CAP et BEP, cette concurrence s'observe toutefois de façon très nette au niveau du CAP Vente, puisque depuis l'émergence du BEP et du baccalauréat professionnel dans le système d'apprentissage, le nombre des inscrits dans ce CAP subit une chute drastique. Parallèlement, bien qu'encore modérés, les effectifs de BEP augmentent sur un rythme continu.

Cependant, l'évolution négative que repèrent les statistiques n'est en aucun cas une évolution unilinéaire, explicable par un rejet du CAP de la part des jeunes comme de celle des employeurs. Ainsi, une compa-

raison par académies de l'effectif en apprentissage au niveau V signale une répartition inégale des apprentis et des évolutions différenciées dans le temps : si l'effectif baisse dans dix académies entre 1989 et 1991, il augmente dans quatorze académies et ne change pas dans deux académies. Lorsque l'effectif progresse, c'est souvent dû à l'accroissement du nombre de jeunes formés en CAP et non pas seulement à la multiplication des inscrits en BEP. De même, les disparités sont nombreuses entre les différents établissements d'une même académie et entre les académies d'une même région⁷. Ces variations d'effectifs au niveau régional montrent que le lien entre l'offre de formation constituée et le marché du travail local est plutôt ténu, dépendant davantage des politiques menées par les établissements de formation, de la demande sociale de formation, que de l'environnement local. Dans la mesure où la plupart des maîtres d'apprentissage interrogés méconnaissent le BEP (ignorant parfois qu'un BEP existe dans le secteur de la vente), l'ouverture des sections de BEP dans les CFA apparaît comme une mesure initiée par les établissements bien plus que comme une réponse à des besoins exprimés par les entreprises. C'est à la fois pour s'accorder à la demande des familles et pour revaloriser l'image de l'apprentissage, mis ainsi en situation de concurrence plus équilibrée par rapport aux lycées professionnels, que s'impose dans les CFA une nouvelle articulation de l'offre de formation. Néanmoins, quels que soient les efforts engagés par les CFA en faveur du BEP et des diplômes supérieurs, l'ouverture de ces nouvelles sections n'est guère parvenue jusqu'à présent à compenser la décroissance générale de l'effectif inscrit en apprentissage. Au niveau V par exemple, l'effectif total des apprentis était de 21 112 en 1990-91 et de 19 988 en 1991-92 dans les sections de CAP Vente et de BEP VAM, malgré l'importance accordée au BEP et les quelques tentatives de relance du CAP récemment initiées par le ministère de l'Education nationale.

Mais alors que l'effectif formé au CAP régresse de manière régulière, le pourcentage des candidats à l'examen n'a, lui, cessé d'augmenter entre 1988 et 1991, où il atteignait 29 633 individus (ils étaient 20 060 en 1988). Cette progression considérable est due à l'accroissement du nombre des candidats issus de sections de BEP, dont l'effectif a plus que doublé en quatre ans. Depuis 1990, environ 40 % des candidats au CAP Vente proviennent chaque année de classes de BEP, effet direct de l'association des deux diplômes. Le CAP apparaît donc comme un diplôme autant résér-

vé aux jeunes formés au CAP qu'aux candidats originaires du BEP, qui réussissent beaucoup mieux et qui peuvent se targuer d'une double certification.

Si le CAP perd sa prévalence dans le système de formation professionnelle, il reste néanmoins un diplôme préparé et passé par une masse de jeunes aux yeux desquels il représente une certification accessible, voire la seule certification à leur portée. Cette valeur de certification tend du reste à l'emporter dans les discours sur la valeur d'insertion, peu souvent évoquée sinon pour être mise en cause. Cantonné aux activités d'exécution, le CAP est perçu comme un diplôme clairement circonscrit, c'est-à-dire un diplôme aux limites pré-établies, inadapté par nature à un espace économique mouvant, où les liens entre les emplois et les diplômes ne cessent d'être redéfinis.

DE L'ABANDON DU CAP À SA SPÉCIALISATION

Nécessairement liés aux entreprises, les CFA s'inscrivent dans une véritable démarche commerciale qui prend de plus en plus l'aspect d'un rapport fournisseur-client : ce sont eux qui présentent les nouveaux produits (en l'occurrence des diplômes) aux entreprises, parfois bien avant que celles-ci ne soient informées de leur existence. Une double logique, scolaire et commerciale, tend ainsi à se développer dans les CFA, la logique commerciale apparaissant essentiellement comme le produit de la logique de filière mise en place.

L'offre de formation se structure différemment selon que le recrutement est initié par l'entreprise ou par le CFA. Partout cependant, à la fois pour reconstituer une nouvelle clientèle d'entreprises et sauvegarder le réseau existant, former une nouvelle population de jeunes tout en essayant de maintenir un effectif stable, cette offre s'organise autour du BEP, diplôme-clé autant par la poursuite d'études qu'il autorise que par l'image encore relativement neutre qui est la sienne. Pour les CFA, la dévalorisation du CAP et le rejet de plus en plus fréquent que manifestent les maîtres d'apprentissage à l'égard des jeunes en difficultés, reviennent à leur propre discrédit et les menacent directement. En devenant les formateurs exclusifs de la population en difficultés, ils risquent de subir le marquage dont souffre cette population et de perdre en même temps un nombre important d'entreprises d'accueil. C'est pourquoi ils tiennent à attirer une nouvelle clientèle, qu'il s'agisse de la clientèle des entreprises ou de celle des jeunes en formation.

La concurrence entre les établissements de formation se focalise désormais sur des diplômes identiques, elle intervient en conséquence autant à l'intérieur du

7. Dans la région Ile-de-France par exemple, les académies offrent trois profils distincts : tandis que l'effectif d'apprentis de l'académie de Versailles régresse, celui de Paris stagne et celui de l'académie de Créteil augmente.

système d'apprentissage qu'entre lycées et CFA, alors qu'auparavant elle opposait surtout des systèmes de formation distincts /LP-CFA. Cette nouvelle construction de l'offre de formation, fondée sur la constitution de filières complètes qui vont aussi souvent que possible du CAP au BTS, est considérée par les responsables d'établissement comme le fruit de la nécessité, une nécessité produite davantage par l'évolution interne du système de formation que par l'évolution des emplois et des demandes des entreprises.

La restructuration de l'offre de formation induite par cette concurrence et l'arrivée sur le marché de la formation de nouveaux diplômés aboutit soit au maintien du CAP, perçu comme le premier diplôme de la filière professionnelle, soit à sa suppression pure et simple. Dans les CFA qui travaillent principalement avec la grande distribution, le CAP a été éliminé ou est en voie de l'être, car l'organisation représentative de ce secteur a demandé aux CPC la suppression définitive du CAP. Ainsi, dans certains CFA, le CAP a été éliminé de l'offre de formation peu après l'ouverture de sections de BEP. Bien que ce diplôme fasse partie intégrante de l'histoire de l'apprentissage, les responsables des établissements concernés parlent de « l'abandon du CAP », un « abandon » rendu légitime par les nouveaux rapports qui s'établissent entre les diplômés. Ils évoquent la contradiction inscrite dans l'élaboration des diplômes, qui met en parallèle deux diplômes préparés en deux ans après la troisième, sans leur donner d'autre moyen de distinction que celui généré par l'orientation. La concurrence entre des diplômés trop proches, dont l'un apparaît à l'évidence supérieur à l'autre, provoque l'éviction du diplôme le plus menacé, qui est aussi le plus menaçant pour l'établissement (la désaffection à l'égard du diplôme pouvant prendre la forme d'une désaffection envers l'établissement).

Trois conceptions du CAP sont à l'œuvre dans les modes d'organisation de la formation institués dans les CFA :

- une conception négative qui fait intervenir principes prospectivistes, logique commerciale et clientèles choisies (celle des entreprises comme celle des apprentis) ; dans la mesure où le CAP est réservé à un public difficile à former et où il ouvre des possibilités de poursuite d'études réduites, sa raison d'être face au BEP paraît invalide ; les CFA qui adoptent la logique la plus commerciale s'inscrivent dans cette mouvance de rejet du CAP, considéré comme un diplôme « du passé » ;
- une conception où priment l'intérêt des jeunes scolairement très démunis et une certaine distance à l'égard des besoins proclamés par les entreprises ; si

la formation au CAP est maintenue, c'est au nom d'un rôle d'accueil des jeunes exclus de la filière scolaire, et pour répondre en même temps aux besoins de certaines entreprises ; de tels principes, qui peuvent étonner a priori, sont présents dans le CFA public et dans un CFA géré par une organisation confessionnelle, mais on en trouve aussi la trace chez des petits commerçants qui ont accumulé une longue expérience de l'accueil d'apprentis, et qui perçoivent leur rôle de formateurs comme une véritable « mission d'éducation » (certaines épouses de commerçants envisagent du reste cette mission d'une façon toute maternelle). Après l'obtention du CAP, diplôme jugé sans réelles perspectives d'insertion, on incite les apprentis à continuer leur formation en BEP puis en baccalauréat professionnel ; la logique scolaire domine ce type d'organisation, qui repose en fait sur une appréhension péjorative du CAP ;

- enfin une conception centrée sur l'ajustement aux besoins dits « réels » de certaines entreprises, pour lesquelles le CAP s'avère un diplôme tout à fait adapté ; le CAP est ici perçu comme un diplôme qui propose une double adéquation : aux employeurs et aux jeunes gens ; pour mieux répondre aux demandes des professionnels, des spécialisations sont instituées : les sections regroupent les jeunes en fonction des secteurs d'activité dominants des entreprises d'accueil. Une section « grande distribution » coexiste par exemple avec une section « commerces divers ». La spécificité du commerce alimentaire, important secteur de formation d'apprentis, conduit les responsables d'établissement à organiser des formations spécifiques à ce secteur.

On voit ainsi que l'offre de formation propre à chaque établissement se constitue en fonction de stratégies élaborées, spécifiques à chacun, qui s'inscrivent dans des processus historiques déterminés (par exemple la politique d'élévation du niveau de formation). En CFA comme en lycée professionnel, on n'est jamais dans une perspective de réelle adéquation, bien que la relation des CFA aux entreprises soit pour eux fondamentale. Le maintien des sections de CAP intègre différentes perspectives, qui varient selon les établissements et les formateurs, mais il est plus souvent le résultat d'un compromis trouvé pour répondre à des besoins pluriels. Quoi qu'il en soit, la persistance du CAP dans le système d'apprentissage repose avant tout sur un contournement des directives officielles, puisque la définition du diplôme présente dans les établissements ne correspond guère à celle qu'en ont donnée ses initiateurs. Ainsi, de polyvalent le CAP est redevenu spécialisé, et l'une de ses principales finalités consiste à être une étape préliminaire au BEP au lieu d'être un diplôme d'insertion professionnelle directe.

ENTRE CAP ET BEP, DES EMPLOYEURS PARTAGÉS

Offre d'apprentissage et offre d'emplois ne pouvant se confondre, il est difficile lorsque les statistiques font défaut de mesurer l'influence sur le marché du travail de la désaffection subie par le CAP dans le système de formation⁸. On peut cependant se risquer à déduire certaines tendances des pratiques d'accueil en apprentissage mises en œuvre par les CFA et les entreprises. Bien que ces pratiques présentent des variations importantes entre les différents types d'entreprises et les différentes régions de leur implantation, quelques grandes tendances se décèlent. En premier lieu, il est certain que la multiplication des diplômés et la rareté des entreprises d'accueil réduisent les potentialités de formation pour les apprentis orientés en CAP, qui se trouvent dès l'entrée en formation confrontés à la concurrence des jeunes de BEP et de baccalauréat professionnel. Dans tous les établissements concernés par l'enquête, les « meilleures » entreprises sont réservées aux diplômés les plus valorisés, les jeunes qui ne peuvent aller en BEP se partageant les entreprises restantes, souvent des petits commerces indépendants ou des entreprises de la petite distribution alimentaire, où le travail contient une forte part de manutention (ce qui est aussi le cas dans la grande distribution, mais alors la présence d'outils liés aux nouvelles technologies fait que le travail y est considéré comme plus « intellectuel » et plus technique). Les négociations menées avec les entreprises, leur niveau d'exigences, influencent de manière décisive l'évolution de l'offre de formation proposée par les CFA. On le remarque de façon tout à fait évidente dans la région parisienne, où le rejet du CAP manifesté par les entreprises de la grande distribution et les magasins de luxe inspire deux attitudes : soit les CFA ferment leurs sections de CAP, soit ils réservent ce diplôme au petit commerce de détail, dont les représentants sont moins exigeants.

LE CAP, UNE RÉFÉRENCE MENACÉE

La fermeture progressive de la grande distribution aux jeunes inscrits en CAP montre combien – et combien rapidement – évolue la perception des diplômés et de leur valeur d'usage dans les entreprises. Le rejet

8. Les statistiques dont on dispose sur l'insertion des diplômés sont insuffisantes pour permettre d'évaluer les conditions d'insertion et le cheminement professionnel des diplômés de la vente : les résultats de l'enquête IVA sont trop sommaires et trop proches de la date de sortie des diplômés pour renseigner de façon pertinente sur une spécialité de formation donnée ; quant aux enquêtes de cheminement spécifiquement réalisées sur les apprentis par le Céreq, leurs résultats ne permettent pas de prendre en compte les jeunes par spécialité.

du CAP manifesté par ce secteur transforme l'offre de formation des CFA qui en dépendent. Avec un tel rejet, c'est non seulement tout un secteur d'entreprises qui est en train de se fermer aux apprentis orientés en CAP, mais aussi tout un espace d'emplois qui risque de leur devenir inaccessible. Pourtant, les entreprises de la grande distribution ont pendant longtemps représenté l'un des secteurs les plus ouverts aux non-diplômés et aux titulaires du CAP, qui composent actuellement la majorité de la population diplômée parmi les employés de commerce.

Si le rejet proclamé du CAP a déjà des conséquences dans l'offre de formation des CFA, on peut supposer qu'il atteindra prochainement le marché du travail, où l'offre de main-d'œuvre et les diplômés abondent.

Pour les employeurs de la grande distribution rencontrés et leurs représentants aux CPC, le CAP apparaît comme un diplôme inadapté à leur secteur, tant par son contenu effectif que par son appartenance à une histoire jugée obsolète. Un profil plus gestionnaire et plus orienté sur le service conviendrait mieux désormais aux professions de la vente, profil que l'on situe plutôt au niveau du baccalauréat. Les représentants de la grande distribution évoquent une métamorphose de la profession, se référant sur un mode incantatoire à une « *évolution du métier* » dont on décèle mal les contenus objectifs, mais qui est pourtant censée suffire à justifier l'appel à de nouvelles formations et à des diplômés de niveaux IV et III.

Les employeurs du petit commerce de détail et de la petite distribution sont, eux, plus réservés : ils apprécient le CAP et le trouvent suffisant en soi, dans la mesure où une grande part d'activité manuelle persiste dans l'exercice professionnel de la vente. L'irruption des nouvelles technologies dans leur métier ne leur paraît pas justifier l'appel à des compétences de niveau IV, les activités de manutention conservant une place prépondérante. Ils entrevoient le métier dans sa complexité relative, c'est-à-dire un métier dont la conception a changé mais dont les techniques restent fondamentalement invariantes (il ne s'agit plus de vendre pour vendre mais de fidéliser une clientèle de plus en plus informée et donc de plus en plus exigeante ; c'est pourquoi les cahiers de « rates » ont par exemple quasiment disparu). Cependant, si le niveau en soi du CAP est jugé satisfaisant, l'indétermination de la formation et le niveau des jeunes accueillis génèrent des réticences. L'effort qu'ils sollicitent pour parvenir à être formés correctement paraît à beaucoup d'employeurs bien trop important par rapport aux bénéfices retirés. Peu à peu, les maîtres d'apprentissage assimilent le CAP à un diplôme d'échec scolaire, face à un BEP qui se rapprocherait de ce que fut le CAP autrefois. De nombreux discours

se réfèrent ainsi à un CAP idéal, quasi-mythique, dont la disparition daterait d'une dizaine d'années. Cette référence suscite la nostalgie (du passé, du niveau « *que l'on avait à l'époque, bien meilleur que celui des jeunes d'aujourd'hui* », mais aussi de toute une formation accessible même « *quand on n'aimait pas l'école et qu'on y était en difficulté* »), et incite à des comparaisons toujours défavorables au CAP actuel. Une distinction se met en place entre le CAP théorique et le CAP réel, appréhendé comme un diplôme dépossédé de son sens premier à cause du public qu'il forme et auquel il s'adapte, public qui n'aurait jamais été admis en section de CAP quelques années plus tôt. C'est donc non seulement le CAP comparé au BEP qui peut inspirer le rejet ou la suspicion, mais aussi le CAP « *tel qu'il est devenu* » : diplôme de la disqualification scolaire plus que de la qualification professionnelle.

Même lorsqu'ils sont favorables au CAP, les employeurs se posent la question de la place dévolue au CAP dans le nouveau système de formation. Ils perçoivent mal en effet quel peut être l'avenir de ce diplôme face au BEP et au baccalauréat professionnel. Cette question, qui pose le problème de la hiérarchie des diplômes et de sa validité, montre l'incertitude dans laquelle se trouvent les employeurs lorsqu'il s'agit d'évaluer les différentes certifications. Leur faible connaissance du contenu des formations, dont la distinction ne leur apparaît pas toujours pertinente, les conduit à identifier les diplômes par le niveau de formation auquel ils correspondent, qui est surtout un niveau de formation générale, et par la population qu'ils accueillent.

Si dans les faits (c'est-à-dire les faits observables et observés), les pratiques d'embauche des employeurs ne semblent pas encore distinguer le CAP du BEP, se référant d'abord à un niveau de certification assimilé à un niveau supposé de compétences, les discours recueillis mettent à jour des disparités qu'il faut considérer. Alors que dans nombre d'entreprises, la valeur d'échange des deux diplômes paraît identique, puisque l'exercice professionnel, la classification et le salaire attribués aux titulaires de l'un ou l'autre diplôme sont indistincts dans une même entreprise au moment du recrutement, leur valeur d'usage les oppose. C'est sur le sujet des trajectoires professionnelles que les discours scindent le niveau V, le BEP étant souvent cité comme un diplôme plus ouvert, simplement à cause du public accueilli, qui serait doté d'un meilleur potentiel d'adaptation et de plus grandes ambitions que les titulaires du CAP. Ainsi, la distinction la plus fréquente opère là encore au niveau des populations formées, divisées entre ceux qui n'ont pas pu franchir l'étape fatidique de l'orientation en BEP – donc jugés incapables de suivre le cursus de

formation devenu « normal » : celui qui est censé conduire au baccalauréat professionnel – et ceux qui y sont parvenus. Embauchés au même poste de travail, détenteurs du CAP et détenteurs du BEP auraient des itinéraires dissociés. L'espace promotionnel offert aux diplômés du BEP est toujours déclaré plus vaste que celui des titulaires du CAP, et la mobilité, aussi bien interne qu'externe, apparaît comme une donnée constitutive a priori de leur trajectoire professionnelle. L'accès à la formation continue se fait par exemple plus aisément pour les diplômés du BEP, tandis que le CAP est plutôt perçu comme un diplôme final.

La difficulté qu'éprouvent la plupart des professionnels à identifier de manière un tant soit peu positive le CAP Vente par rapport aux autres diplômes de la filière, montre à quel point la référence persistante au CAP peut être estimée précaire. Bien que ce diplôme paraisse à beaucoup suffisant pour exercer le métier de vendeur, conviction partagée par beaucoup de formateurs, un tel exercice professionnel leur paraît incompatible avec le public des jeunes en difficultés. Autrement dit, si l'adéquation formation-emploi est reconnue, l'adéquation public en formation-emploi est mise en question. Il y a là une contradiction essentielle, qui dépasse la formation en tant que telle et tient à l'organisation de l'orientation, à la structuration de l'accueil dans les formations professionnelles et au rôle qu'on leur impartit. La propension à identifier un diplôme professionnel par sa population, propension générée par le système de formation lui-même, ne peut qu'aboutir à la dévalorisation et à la désaffection du CAP sur le marché de l'emploi, même lorsque le niveau de la formation convient a priori à une profession donnée.

NOUVEAU PUBLIC, NOUVELLE IDENTITÉ PROFESSIONNELLE : L'USAGE DU BACCALURÉAT PROFESSIONNEL POUR RECONSTITUER UNE IMAGE

La multiplication des diplômes et la faible différenciation entre les formations de niveau V ayant fait disparaître les repères traditionnels auxquels se référaient les employeurs, trois attitudes sont adoptées face aux apprentis :

- l'utilisation de la formation la moins coûteuse en temps et en argent investis ; cet accueil correspond en général à un mode de gestion de la main-d'œuvre mis en place par des entreprises qui forment mais n'embauchent pas (comme le contrat d'apprentissage est un contrat de travail, l'accueil d'un ou de plusieurs apprentis est considéré comme un recrutement) ;
- le renouvellement systématique du contrat d'apprentissage en vue de préparer les trois diplômés de

la filière, voire de préparer le BTS, suivant ainsi le nouvel ordre imposé par la logique de filière ;

– le recours – rassurant – aux diplômés les plus élevés de la filière.

C'est plutôt au niveau du baccalauréat que le contrat d'apprentissage s'inscrit dans une logique de pré-recrutement. Cette logique souvent évoquée lorsqu'on parle de l'apprentissage, est désormais dominée dans beaucoup d'entreprises par une logique de gestion de main-d'œuvre, qui s'étend à un grand nombre d'entreprises confrontées à la nécessité – plus ou moins immédiate – de réduire les effectifs. On en trouve cependant la trace dans le secteur de la vente bien avant la récession économique. Les formateurs et la majorité des petits commerçants interrogés admettent que les apprentis des formations à la vente servent fréquemment de main-d'œuvre d'appoint, sans qu'il soit ou ait été question de les recruter. Certains magasins fonctionnent en permanence avec un ou plusieurs apprentis, parfois très bien formés mais jamais embauchés. Les représentants de la grande distribution sont plus laconiques sur le sujet : ils ont beaucoup recruté parmi les apprentis pendant les années de leur développement, mais le marché est saturé et la crise économique s'accompagne d'une crise de la consommation peu propice à la création d'emplois dans le secteur de la vente...

Le repli sur le BEP et le baccalauréat professionnel, déjà très présent dans la grande distribution, de professions où les diplômés ont longtemps été jugés superfétatoires, est pour l'instant encore réservé au champ de la formation. On ne peut à cet égard parler de substitution CAP-BEP dans l'espace des qualifications, puisque cette substitution n'est sans doute pas encore perceptible telle quelle sur le marché du travail. Elle est cependant à l'œuvre dans les entreprises de la distribution, qui sont celles qui ont les moyens de recruter, et pourrait gagner peu à peu les entreprises du petit commerce de détail, actuellement en quête de professionnalisation.

Secteur en difficulté, le petit commerce indépendant recrute traditionnellement des individus dont le niveau et le contenu de formation importent peu. Cependant, avec l'accroissement de leurs problèmes économiques et l'image d'anachronisme qui menacent certains commerces, émerge une volonté de reconstituer l'image de la profession. Le vieillissement de ce groupe professionnel et son renouvellement nécessaire incitent ses représentants à s'interroger sur les formations adéquates. Le recours aux diplômés devient alors un moyen de « professionnaliser » des métiers dont l'apprentissage s'est longtemps fait davantage « sur le tas » que dans un lieu de formation. Fondés

sur des diplômes, les métiers de la vente cesseraient d'être des activités « où l'on improvise », « où l'on se débrouille », pour devenir des métiers stricto sensu. L'accueil de bacheliers professionnels en apprentissage ou en stage a une fonction symbolique de revalorisation : revalorisation d'un secteur professionnel désigné par l'emploi massif de personnel non qualifié, revalorisation de métiers où les compétences sont moins considérées comme des compétences technico-professionnelles que comme des compétences relevant d'une certaine manière d'être. Grâce au baccalauréat, ces métiers quitteraient enfin les sphères discréditantes de l'exécution et de l'improvisation par lesquelles on persiste à les identifier, les jeunes en formation à la vente étant volontiers les premiers à avoir et à colporter cette image. En refusant d'accueillir des jeunes de CAP au nom de la complexité du métier et de son évolution technologique, les entreprises-phares de la grande distribution se garantissent cette image de professionnalisation tout en affirmant la supériorité des emplois qu'elles proposent sur les emplois du petit commerce.

Il semble en conséquence que l'accueil exclusif de jeunes de niveau BEP ou baccalauréat professionnel par les maîtres d'apprentissage procède plus souvent d'une volonté de construction d'images (d'un secteur, d'un métier...), que d'un véritable changement dans les contenus d'emploi où à une éventuelle inadaptation du CAP en tant que diplôme. Bien que la plupart des compétences requises pour l'exercice de la vente correspondent à celles qu'est supposé sanctionner le CAP, les employeurs font de plus en plus appel, au moins dans leurs discours, à des diplômés estimés supérieurs au CAP. En raison de l'image dévalorisée du CAP et de son public, le CAP Vente prend une valeur dissuasive qui atteint progressivement établissements de formation et entreprises, quels que soient le contenu de la formation en place et sa relation supposée avec l'emploi.

DES CRITÈRES DE RECRUTEMENT OÙ CONTINUE DE PRIMER « LA PERSONNALITÉ »

Malgré le discrédit porté au CAP, la référence aux diplômés est loin d'être dominante lorsqu'on interroge les employeurs sur leurs critères de recrutement. La formation est un élément parmi d'autres, elle n'est jamais privilégiée.

Si les compétences estimées nécessaires dans l'exercice de la vente ont longtemps été jugées non transmissibles, externes à toute forme d'apprentissage, c'est parce qu'elles étaient trop « personnelles », c'est-à-dire fondées sur la personne, pour faire l'objet

d'une formation. Aujourd'hui encore, quelles que soient leurs revendications en matière de formation des candidats à l'embauche, les employeurs se réfèrent encore et toujours à ce qu'ils appellent la « personnalité » du candidat, personnalité composée pour une part de compétences qui peuvent s'acquérir – telles qu'une bonne expression orale, une bonne présentation... –, mais aussi pour une bonne part de « qualités » tout à fait indépendantes de la formation et de la trajectoire suivie par l'individu en question. C'est le cas par exemple de la jeunesse, « qualité » évoquée de façon systématique par les employeurs interrogés lors de l'enquête, une jeunesse suffisante pour rendre l'individu adaptable, vigoureux, tenace à l'effort, éventuellement attrayant (dans le cas des boutiques de vêtements), mais surtout pas excessive au point d'en faire un être exigeant, instable, inconséquent etc. (tous adjectifs attribués aux employés déclarés « trop jeunes »). La jeunesse attire et génère le soupçon ; elle est indispensable puisqu'il vaut mieux être jeune pour accomplir des tâches difficiles et supporter des horaires surchargés, mais elle doit s'inscrire entre des limites claires : ainsi la jeunesse à laquelle il est fait allusion se situe entre 22 et 30 ans, période où l'on est encore suffisamment jeune mais déjà suffisamment mature pour être considéré comme réellement efficace. L'obligation du service national pour les garçons et les premiers engagements matrimoniaux pour les filles, apparaissent comme les premiers obstacles à une embauche sur contrat à durée indéterminée.

Trop « jeunes » par définition, les diplômés du CAP se trouvent confrontés à une concurrence multiforme, produite autant par les autres diplômés du même secteur que par les individus plus âgés, dotés d'une expérience professionnelle. Devant une offre de main-d'œuvre particulièrement abondante, les critères de recrutement se diversifient. Malgré leur réputation d'être de « bons vendeurs » à leur sortie de formation, les titulaires du CAP se trouvent en position défavorable face à leurs nombreux concurrents, d'autant plus que les diplômés de la filière destinent tous au même créneau d'emploi, voire au même emploi : celui de vendeur (se).

Bien que l'on ne puisse identifier de modèle unique en matière de recrutement, pas plus qu'on ne peut en discerner en ce qui concerne l'accueil d'apprentis, certaines pratiques paraissent cependant se systématiser :

– dans la plupart des petits commerces, qu'ils dépendent de la province ou de la région parisienne, aucun recrutement n'est envisagé avant longtemps (l'échéance prévue étant la fin de la crise économique...) ; certaines entreprises ont néanmoins

recours au CAP de façon privilégiée, parce qu'elles le considèrent comme le diplôme le plus identifiable actuellement sur le marché de la formation ; mais le profil des candidats à l'embauche qui paraît le plus intéressant reste quand même fondé à la fois sur la détention du CAP et sur une expérience professionnelle supérieure à trois ans ; cette double détention est la condition nécessaire la plus fréquemment invoquée par les employeurs favorables au CAP ;

– un grand nombre d'entreprises font partie de la clientèle régulière des CFA, sans qu'il soit jamais question pour elles d'embaucher l'un des apprentis formés une fois le diplôme obtenu ; pour ces entreprises, le ou les apprentis engagés représentent la main-d'œuvre d'appoint qu'elles n'ont pas les moyens de salarier autrement ; une part de ces entreprises forment les jeunes spécialement pour d'autres entreprises non-concurrentes, avec lesquelles elles passent une sorte de contrat tacite qui peut se renouveler plusieurs fois (certains petits commerçants, qui ont la réputation de très bien former leurs apprentis, se font ainsi une spécialité de formateurs ; les employeurs en recherche de main-d'œuvre s'adressent directement à eux pour que leur soient communiquées les références et les coordonnées des jeunes susceptibles de leur convenir) ;

– quelques entreprises, dont les grands magasins et les entreprises de la grande distribution, embauchent des vendeurs de façon permanente. L'emploi saisonnier, le recours usuel aux contrats à durée déterminée (CDD), le fort *turn-over* des vendeurs, génèrent des recrutements continus. Il s'agit parfois de réelles créations d'emploi, mais plus souvent c'est le même emploi qui est occupé par différentes personnes. Le travail à temps partiel est très répandu dans les grandes structures, où il peut prendre un caractère imposé (par exemple 36 heures réparties en 4 fois 9 heures).

La diversité des discours et des pratiques relatifs au CAP Vente met en cause la référence univoque au CAP, qu'elle consiste à en faire le principal diplôme professionnel reconnu par les employeurs ou à le définir par son appartenance à un passé déclaré révolu. Comme les autres diplômes, le CAP ne sanctionne pas une formation au contenu immanent et dont l'image resterait inchangée. Autrement dit il ne possède pas de valeur en soi. C'est au contraire l'instabilité qui parfois le désigne, comme dans le cas du CAP Vente, instable d'abord en raison de l'insertion qu'il autorise, une insertion très variable d'une entreprise et d'une région à l'autre, limitée par la concurrence accrue des autres diplômés ainsi que par la concurrence permanente des demandeurs d'emploi expérimentés ; instable aussi par les trajectoires professionnelles auxquelles il peut désormais donner

accès face aux diplômes rivaux, dans un espace des possibles qui se rétrécit d'autant plus que le nombre des diplômes et des diplômés ne cesse d'augmenter.

*
*
*

Tandis que les lycées professionnels abandonnent le CAP et que le soin d'accueillir les jeunes les plus en difficultés est laissé à l'apprentissage, les CFA s'inscrivent peu à peu dans la mouvance initiée par l'institution scolaire et tendent à délaisser le CAP au profit du BEP. Depuis la loi de rénovation de l'apprentissage, les CFA mettent en œuvre des politiques destinées à recomposer leur offre de formation et leur clientèle, ce qui les incline à se polariser sur les diplômes les plus valorisés et à se détourner des diplômes les plus marqués. Cette politique est l'une des conséquences directes de la création du baccalauréat professionnel et de l'élévation proclamée du niveau général de formation des sortants du système éducatif.

La volonté de conduire 80 % d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat a suscité diverses interprétations, dont l'une des plus fréquentes assimile le baccalauréat au diplôme minimum requis pour trouver un emploi. L'énoncé inclus dans la loi d'orientation de 1989 reviendrait ainsi à la reconnaissance officielle de l'invalidité des diplômes du niveau V sur le marché du travail, et spécialement celle du CAP. Cette interprétation rapide trouve une certaine justification dans la division du public orienté en enseignement professionnel, puisque les jeunes envoyés en CAP sont en général des jeunes que l'on exclut a priori d'une formation au BEP. C'est après l'obtention de leur CAP que l'accès en BEP leur est ouvert, l'obtention du diplôme devenant ainsi une condition sine qua non pour entrer dans une formation officiellement déclarée équivalente. Un tel paradoxe montre bien à quel point ont changé les perceptions des diplômes professionnels à l'intérieur même du système éducatif, et combien peut être prégnante la hiérarchie des diplômes, que le découpage par niveaux occulte savamment. L'homologie de statut entre CAP et BEP qui apparaît dans la grille de répartition des diplômes par niveau masque les distinctions qui en fait les opposent. Dans cette mesure, le problème rencontré par le CAP Vente est loin de lui être spécifique, car il est difficile d'imaginer une coexistence non concurrentielle entre les deux diplômes du niveau V, alors que le nouveau modèle en matière de cursus de formation

est la poursuite d'études en baccalauréat professionnel. En quelques années, les termes de la relation formation-emploi se sont considérablement modifiés, parallèlement aux contenus des diplômes et à leurs rôles respectifs. Si la relation formation-entreprise parvient à s'établir au moment de la négociation des diplômes et de leur mise en œuvre par les établissements de formation, la relation formation-emploi peut, elle, rester très distante. Dans le cas du commerce et de la vente, il s'avère que les entreprises qui apprécient le plus le CAP ne sont pas celles qui recrutent, ainsi la faveur accordée au CAP n'a pas ou peu de concrétisation en termes d'embauche.

Dans la mesure où le CAP Vente correspond à un espace d'emplois encore accessible, des solutions ont été cherchées au sein des Commissions professionnelles consultatives pour aider au maintien de ce diplôme. Néanmoins, on peut se demander dans quelle mesure de telles solutions, qui ne sont que correctives, pourront empêcher la dévalorisation du diplôme et sa désaffection. Un équilibre a été cherché entre polyvalence et spécialisation, afin que la formation puisse être identifiée par les professionnels et que le diplôme se distingue de manière radicale du BEP. Le référentiel de formation a été rénové, et le nouveau CAP deviendra à la rentrée 1994-95 un CAP « Vente-relations clientèle » à deux dominantes : « la vente conseil » orientée vers les petits magasins ou les rayons spécialisés de grande surface, « la vente visuelle » pour la grande distribution. Cette rénovation prend acte de ce qui se réalise dans les établissements et autorise les adaptations locales. Elle a été élaborée à la suite de l'étude mise en œuvre, contre les partis-pris définitifs et l'uniformisation qui réduisait le CAP à sa plus simple expression. Mais quelles que soient les intentions et les qualités de cette rénovation, on peut s'interroger néanmoins sur la durée des effets attendus, sachant que les changements opérés s'adressent aux contenus de formation sans s'appliquer ni au système d'orientation ni à la structure de l'offre de formation professionnelle. La question de l'avenir du CAP se pose donc avec acuité, d'autant plus si l'on considère que parmi les acteurs de la formation, beaucoup l'envisagent déjà comme un diplôme résiduel.

Fabienne Maillard
Direction des Lycées et Collèges/CPC
Ministère de L'Éducation nationale

Bibliographie

Affichard J., Combes M.C., Grelet Y. (1992), « Apprentis et élèves des lycées professionnels : où sont les emplois stables ? », *Formation-Emploi*, n° 38.

Amat F. (1986), « Emplois, qualifications et formations dans le commerce, la vente et la distribution », dossier *Formation-Emploi*, n° 22, avril.

Bertrand O., Romani C. (1991), « Les qualifications dans la distribution : nouvelles compétences ou nouveaux métiers ? », *Formation-Emploi*, n° 35, juil-sept.

Céreq-ADEP (1990), « *Emploi, travail, formation dans la grande distribution à prédominance alimentaire* », février.

Chenu A. (1990), « *L'archipel des employés* » INSEE.

DEP (1993), « *Repères et références statistiques* ».

Esquieu P. (1991), « Les mutations du lycée professionnel », *Education et formations*, n° 26, janv-mars.

Fourcade B., Ourliac G., Ourtau M. (1992), « La négociation des diplômes : les CPC », *Formation-Emploi*, n° 39, juil-sept.

Maillard F. (1993), « De la professionnalisation à la remédiation scolaire : les multiples fonctions d'un diplôme », *Formation-Emploi*, n° 42, avril-juin.

Marouani M. (1991), « Féminisation et discrimination : évolutions de l'activité féminine en France », *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 20 n° 3.

Pelpel P., Troger V. (1993), « *Histoire de l'enseignement technique en France* », Hachette, Paris.

Soloux G. (1993), « Politiques éducatives et conditions de l'objectif "80 % d'une classe d'âge au baccalauréat" », *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 22 n° 2, juin.

Verdier E., Möbus M. (1986), « La fonction commerciale et la distribution : un lien formation-emploi particulièrement relâché », dossier *Formation-Emploi*, n° 22 : « Les emplois du commerce et de la vente », avril.

Tanguy L. (1991), « *Quelle formation pour les ouvriers et les employés en France ?* », rapport de mission à monsieur le Secrétaire d'Etat à l'enseignement technique, mai.