

NEF

Le recrutement des ouvriers qualifiés débutants

Le cas des électriciens et des carrossiers

Agnès Legay, Mickaële Molinari

*avec la participation de Josiane Paddeu,
Nathalie Quintero et Fred Séchaud*

**NOTES
EMPLOI
FORMATION**

48

**décembre
2011**

Céreq

Déjà parus

Les professions intermédiaires dans les entreprises

Martine Möbus, avec le concours d'Anne Delanoë
NEF 39, janvier 2009

L'apprentissage au sein de l'Éducation nationale : une filière sortie de la clandestinité

Jean-Jacques Arrighi, Damien Brochier
NEF 40, avril 2009

Qui sort de l'enseignement secondaire ?

Jean-Jacques Arrighi, Céline Gasquet, Olivier Joseph
NEF 41, juin 2009

L'insertion des sortants de l'enseignement secondaire

Jean-Jacques Arrighi, Céline Gasquet, Olivier Joseph
NEF 42, juin 2009

De l'enseignement supérieur à l'emploi : voies rapides et chemins de traverse

Julien Calmand, Dominique Epiphane, Pierre Hallier
NEF 43, octobre 2009

Techniciens et professions intermédiaires des entreprises

Martine Möbus
NEF 44, mai 2010

Regard sur les dix premières années de vie active d'une génération

Isabelle Recotillet, Pascale Rouaud, Florence Ryk
NEF 45, avril 2011

Université : les défis de la professionnalisation

Laure Gayraud, Georgie Simon-Zarca, Catherine Soldano
NEF 46, mai 2011

Devenir cadre par la promotion. Données de cadrage

Martine Möbus, avec le concours d'Anne Delanoë et Forence Ryk
NEF 47, octobre 2011

La liste complète des NEF parues peut être consultée
sur le site internet du Céreq

www.cereq.fr

La collection Notes Emploi Formation regroupe des textes qui présentent des résultats d'études réalisées dans le cadre des activités du Céreq et de son réseau. Elle propose des analyses récentes sur les diverses dimensions de la relation entre formation et emploi. Ces notes, éventuellement amendées et enrichies, pourront être ultérieurement publiées sur d'autres supports.

Synthèse

Le recrutement des ouvriers qualifiés débutants ne renvoie pas à des critères de sélection standardisés. Les employeurs se différencient quant à l'importance qu'ils accordent au niveau, à la spécialité et à la voie de formation suivie (scolaire ou apprentissage) ainsi qu'à la réussite au diplôme. C'est ce que montre l'étude de deux cas concrets, la réparation des carrosseries et l'électrotechnique. L'enquête Génération 2004 indique en effet que les sortants des baccalauréats professionnels correspondants sont loin d'être les seuls à occuper des emplois de carrossier qualifié et d'électricien.

Pour les postes d'ouvrier qualifié débutant, le niveau le plus fréquent est le niveau V pour les carrossiers et le niveau IV pour les électriciens. Pour autant, les jeunes électriciens issus du niveau V conservent toute leur place sur certains types d'emplois, notamment les emplois de type artisanal. Une enquête qualitative réalisée en entreprise a permis d'affiner ces résultats statistiques.

Il apparaît notamment qu'en carrosserie, les jeunes issus du niveau IV et du niveau V sont concurrents pour occuper le même poste d'ouvrier qualifié débutant, car il n'y en a qu'un dans l'atelier. En revanche, en électricité il y a plusieurs types de poste de débutants, et tous ne sont pas accessibles aux sortants d'un CAP ou d'un BEP. Là, les critères de recrutement des employeurs ne dépendent pas seulement du type d'emploi, mais aussi du secteur d'activité et des caractéristiques de l'entreprise. C'est le contexte productif, à l'intersection de toutes ces dimensions, qui permet de comprendre les logiques de recrutement.

Autre enseignement de cette enquête ad hoc, valable tant pour les carrossiers que pour les électriciens : la supériorité du niveau IV sur le niveau V est loin d'être toujours reconnue en termes de classification. Néanmoins certaines conditions d'emploi favorisent la reconnaissance de cette différence de niveau dans l'attribution de l'échelon à l'embauche. Ces conditions sont les suivantes : des entreprises de taille importante, des relations professionnelles structurées impliquant une vraie DRH et des représentants syndicaux réactifs, une activité mobilisant des compétences spécifiques ou complexes, une production de haute qualité.

L'analyse des conditions du recrutement, pour être nécessaire et instructive, n'est toutefois pas suffisante. Avec l'embauche commence une phase de professionnalisation au sein de l'entreprise qui est particulièrement importante pour la suite du parcours. Dans cette période, le bac pro constitue-t-il « un plus » par rapport à un CAP ou un BEP pour un carrossier ou un électricien du bâtiment ? Lors de l'enquête, les employeurs l'ont souvent affirmé : selon eux, le bac pro procure un réel avantage en termes de perspectives de progression de carrière. D'ailleurs, un rattrapage relativement rapide du retard pris au départ dans la grille de classification a été observé dans plusieurs cas pour les jeunes électriciens bacheliers. Mais est-ce vrai pour tous les types de postes ? Pour le savoir, il faut poursuivre l'analyse comparative au-delà de la période du recrutement.

AUTEURS

Agnès Legay et Mickaële Molinari,
Céreq.

Avec la participation de
Josiane Paddeu, Nathalie Quintero et
Fred Séchaud, Céreq.



Sommaire

Introduction	5
1. Électricien et carrossier débutants, recrutés avec quels profils ?	7
1.1. Le niveau et la spécialité de formation	10
1.2. Formation scolaire versus apprentissage ?	17
2. Des employeurs pragmatiques, s'éloignant souvent des règles définies par leurs branches professionnelles	22
2.1. La formation requise dépend de la famille d'emploi	23
2.2. Souvent la classification à l'embauche ne correspond pas aux garanties de classement attachées au niveau de diplôme	27
Conclusion	31
Références bibliographiques	33
Annexe 1	37
Annexe 2	39
Annexe 3	40

Introduction

La réforme de la voie professionnelle a généralisé en 2009 la préparation du baccalauréat professionnel en trois ans. Elle renforce le caractère central de ce diplôme de niveau IV au sein de l'enseignement professionnel secondaire, au détriment des diplômes de niveau V, le BEP et le CAP¹. Le BEP cesse d'être enseigné pour devenir une simple certification intermédiaire. Quant au CAP, il perdure et bénéficie même ici et là de l'ouverture de sections supplémentaires², mais il fait désormais figure de formation par défaut, destinée aux élèves qui ne peuvent entreprendre un bac pro. L'un des objectifs de cette décision est l'élévation du niveau de sortie de l'enseignement professionnel secondaire. Et de fait, la réforme va conduire mécaniquement à un gonflement des effectifs issus du niveau IV relativement à ceux issus du niveau V.

Cette évolution répond à une préoccupation largement partagée qui consiste à élever toujours davantage le niveau de qualification des jeunes à l'issue de la formation initiale. L'Éducation nationale en est le fer de lance depuis le début des années quatre-vingts avec le mot d'ordre de conduire 80 % d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat. Il s'agit de promouvoir les bienfaits supposés d'une « société de la connaissance », et de ne pas se laisser distancer par des pays considérés comme en avance sur ce plan. Mais cette vision est également portée par certaines organisations professionnelles d'employeurs, dont l'UIMM, Union des industries métallurgiques et minières. Celle-ci estime que dans certaines configurations la production industrielle requiert des qualités qui s'avèrent souvent insuffisamment développées chez les jeunes débutants de niveau V (BEP, CAP). Il s'agit typiquement de grandes entreprises de la métallurgie confrontées à la concurrence internationale. Là, même lorsque le niveau V peut convenir sur le registre des connaissances techniques, il n'apporte pas des garanties suffisantes en matière de maturité et de socialisation des comportements juvéniles. C'est pourquoi cette organisation, qui représente en particulier les responsables de grandes entreprises industrielles, considère désormais le niveau IV (bac pro) comme le premier niveau de la qualification ouvrière³.

Cette politique d'élévation des niveaux de qualification correspond-elle à une transformation effective des exigences des employeurs qui embauchent les jeunes concernés, ou anticipe-t-elle une modification de ces exigences en réponse notamment à l'augmentation généralisée du niveau de formation ? Quels sont aujourd'hui les critères de recrutement des employeurs qui recherchent des ouvriers qualifiés ? Quelle importance accordent-ils au niveau de la formation, à sa spécialité, à la voie de formation suivie (scolaire ou apprentissage), à la réussite au diplôme ?

Ces questions seront traitées ici à travers l'étude de deux cas concrets. Il s'agit de la réparation des carrosseries et de l'électrotechnique. Ce choix a pour origine le contraste supposé entre les formations qui y destinent : des diplômes professionnels « de métier » dans le cas de la

¹ L'Éducation nationale utilise une nomenclature par niveaux pour classer les formations. Schématiquement, niveau V = niveau CAP/BEP, niveau IV = niveau bac, niveau III = niveau bac+2, niveau II et I = niveaux bac+3 et plus.

² Les premières données recueillies sur les flux montrent en effet que la réforme a conduit à l'ouverture de sections de CAP (cf. étude pour la Direction de l'évaluation et de la prospective (DEP)).

³ Cf. l'intervention d'Henri de Navacelle, directeur du service Gestion des ressources humaines et formation à l'UIMM, lors de la première Biennale formation-emploi-travail du Céreq, Relief n° 25 de mai 2008, p. 25-28. Voir aussi le *Bref* n° 252 (mai 2008) de Dominique Fournié et Christophe Guillon.

carrosserie, et au contraire des diplômes « transversaux » pour l'électricité. Un diplôme est dit « transversal » quand il vise une large amplitude d'emplois. Il s'oppose aux diplômes de métier qui sont supposés être davantage centrés sur les gestes professionnels et plus souvent préparés en apprentissage. Dans les deux cas, l'emploi étudié sera celui d'ouvrier qualifié.

L'analyse présentée constitue le prolongement d'un travail réalisé dans le cadre d'une convention entre le Céreq et la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO). Celle-ci a chargé le Céreq de dresser un état des lieux des baccalauréats professionnels à la veille de la réforme de la voie professionnelle de 2009. Dans un premier temps, le Céreq a élaboré un panorama de l'offre de formation pour l'ensemble des baccalauréats professionnels (cf. Floriani *et al.* 2009). Il a ensuite analysé, en collaboration avec le LIRHE⁴, le « fonctionnement » de deux bacs pro de l'industrie : l'électrotechnique et la réparation des carrosseries (cf. Béduwé *et al.* 2010).

L'objet de cette Note Emploi Formation est d'étudier les conditions d'accès des débutants aux emplois de carrossier et d'électricien de niveau ouvrier qualifié. Le regard sera d'abord porté sur le profil de formation des candidats retenus, et plus largement sur les critères de recrutement des employeurs. L'examen des conditions d'accueil de ces débutants dans les grilles de classification des conventions collectives concernées apportera ensuite un éclairage complémentaire.

Au plan méthodologique, l'approche sera double : quantitative à partir de l'enquête Génération 2004 du Céreq et qualitative à partir d'entretiens semi-directifs⁵. L'enquête Génération sera principalement mobilisée de manière inversée par rapport à sa lecture habituelle. L'entrée « formation », classique, s'intéresse à l'insertion professionnelle des sortants de formation initiale. La question est de savoir quels emplois occupent les jeunes sortants de telle ou telle formation. Ici au contraire, l'entrée se fera par le « marché du travail ». Il s'agira d'observer de quelles formations sont issus les jeunes débutants recrutés pour occuper tel ou tel emploi après la fin de leur cursus. Les emplois étudiés sont ceux occupés par les jeunes trois ans après leur sortie de formation initiale et ils sont repérés par leur catégorie socioprofessionnelle (PCS dans l'enquête).

La première partie sera consacrée à l'analyse statistique du profil de formation des débutants recrutés comme carrossier ou électricien qualifié. Elle montrera que les employeurs sont loin de privilégier uniformément le niveau IV. Leurs exigences en matière de formation et de diplôme dépendent dans une large mesure des caractéristiques de l'emploi à pourvoir. Une deuxième partie rendra compte de l'enquête par entretiens, d'abord en explicitant les critères de recrutement des employeurs qui sont à l'origine des constats opérés dans la partie précédente, puis en précisant les conditions d'accueil de ces débutants lorsqu'ils sont titulaires du bac pro. Il apparaîtra qu'assez souvent, lors du recrutement, la supériorité du niveau IV par rapport au niveau V n'est pas reconnue en termes de positionnement dans la grille de classification de la branche dont relève l'entreprise⁶.

⁴ Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi, université des sciences sociales de Toulouse.

⁵ L'enquête « Génération 2004 » a été réalisée au printemps 2007. Elle s'inscrit dans un dispositif régulier d'enquêtes d'insertion réalisées par le Céreq auprès de l'ensemble des jeunes sortant du système éducatif en France (cf. annexe sur les enquêtes « Génération »).

⁶ Ce constat, appuyé il est vrai sur un petit nombre de cas, rejoint celui établi par Myriam Campinos (1995) dans le bilan qu'elle dresse du bac pro dix ans après sa création. La situation semble donc n'avoir guère évolué sur ce plan.

1 | **Électricien et carrossier débutants, recrutés avec quels profils ?**

Il s'agit ici de mesurer de manière statistique le degré de correspondance entre métier et formation supposée préparer à ce métier. Lorsqu'ils recrutent un électricien ou un carrossier débutant, les employeurs privilégient-ils les formations professionnelles dédiées ? Quelle est la place du bac pro par rapport aux autres diplômes susceptibles de convenir ?

Il s'agit ici de considérer l'origine scolaire des jeunes qui occupent des emplois d'électricien et de carrossier débutant. L'interrogation porte sur le niveau et la spécialité de formation, mais aussi sur la voie de formation, qui peut être la voie scolaire ou l'apprentissage.

Pour cela il est nécessaire de bien identifier les emplois à étudier. Quelles rubriques de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) retenir pour définir les emplois de carrossier et d'électricien débutant ? Dès lors que l'objectif est pour chacun des métiers de mesurer la place du bac pro dans les recrutements, le choix s'est porté sur les principaux emplois visés par cette formation : ceux-ci sont qualifiés d'« emplois cibles ».

Les fiches du RNCP⁷, qui décrivent les formations professionnelles, indiquent un ou plusieurs codes ROME⁸ correspondant aux métiers qui constituent les débouchés privilégiés à l'issue de chaque formation. Une table de passage entre ces deux nomenclatures permet de traduire, pour chaque bac pro, les codes ROME figurant sur les fiches RNCP en codes PCS.

⁷ RNCP = Répertoire national des certifications professionnelles.

⁸ ROME = Répertoire opérationnel des métiers et des emplois, édité par l'ANPE.

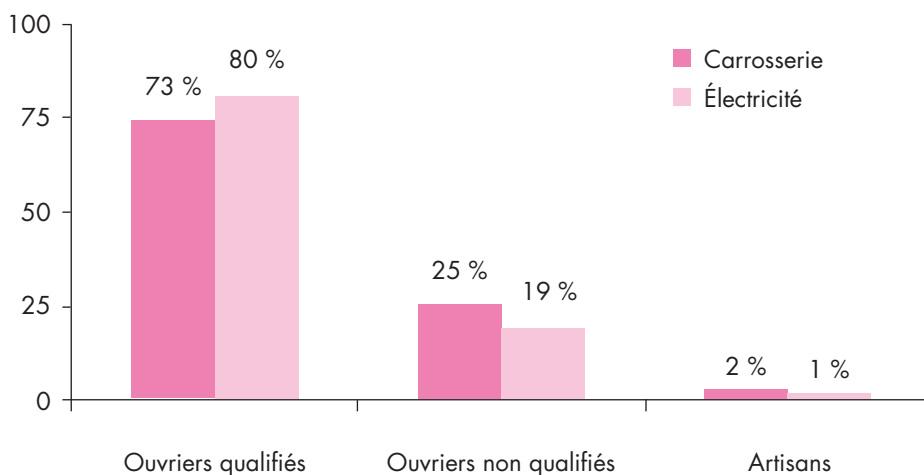
Correspondance codes ROME-PCS : emplois cibles référentiels (fiches RNCP)

<i>Bac pro</i>	Codes ROME	Codes PCS correspondant
<i>Carrosserie</i>	44323 réparateur en carrosserie	634a carrossiers d'automobiles qualifiés 682a métalliers, serruriers, réparateurs en mécanique non qualifiés 216b artisans tôliers-carrossiers d'automobile
<i>EIE</i>	42211 électricien du bâtiment et des travaux publics	681b ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment 211e artisans électriciens du bâtiment 633a électriciens qualifiés de type artisanal (y.c. bâtiment)
	44221 contrôleur en électricité et électronique	672a ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique 622g plateformistes, contrôleurs qualifiés de matériel électrique ou électronique
	44331 électricien de maintenance	486d agents de maîtrise en maintenance, installation en mécanique 628b électromécaniciens, électriciens qualifiés d'entretien : équipements industriels 633d électriciens, électroniciens qualifiés en maintenance, entretien : équipements non industriels
	52311 technicien d'installation d'équipements industriels et professionnels 52313 installateur-maintenicien en ascenseurs et autres systèmes automatiques	486d agents de maîtrise en maintenance, installation en mécanique

Pour les salariés, les PCS identifiées renvoient à trois niveaux de qualification différents : ouvriers non qualifiés, ouvriers qualifiés et techniciens/agents de maîtrise. Il apparaît en outre une catégorie « artisans ». Dans la réalité, ces niveaux sont très inégalement concernés. Le tableau ci-dessous montre en effet que, lorsqu'ils intègrent un emploi d'électricien ou de carrossier, les jeunes issus d'une formation de la spécialité correspondante occupent quasi exclusivement des emplois d'ouvrier. Et dans environ trois cas sur quatre, il s'agit d'un emploi d'ouvrier qualifié.

L'analyse statistique permet en effet de préciser dans quelles proportions les jeunes concernés sont recrutés comme ouvriers qualifiés et non qualifiés. L'enquête Génération 2004 est ici mobilisée de manière classique, avec une entrée « formation ». L'objectif est d'observer le niveau de qualification des emplois obtenus par les sortants des spécialités de formation électrotechnique et carrosserie lorsqu'ils sont recrutés sur un emploi-cible du bac pro de la filière. L'indicateur retenu pour estimer ce niveau de qualification est la catégorie socioprofessionnelle (CS)⁹.

CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES DES EMPLOIS-CIBLES



Source : enquête G2004-Céreq.

Champ : ensemble des jeunes issus d'une filière carrosserie ou électricité (niveau V et IV) et occupant à la date de l'enquête un emploi cible du bac pro carrosserie ou EIE.

Les spécialités étudiées, l'électricité et la réparation des carrosseries, ont d'abord été retenues parce qu'elles étaient suffisamment représentées en termes d'effectifs dans l'enquête Génération, et parce qu'elles étaient contrastées, correspondant l'une à un bac pro « de métier » et l'autre à un bac pro « transversal ». Le constat de la large prédominance des ouvriers qualifiés parmi les sortants des niveaux V et IV occupant un emploi de leur spécialité vient conforter ce choix pour l'analyse de la problématique retenue. En effet, celle-ci interroge la place du bac pro relativement aux diplômes de niveau V dans l'accès aux emplois d'ouvrier qualifié, et conduit à centrer l'analyse sur les profils de formation des seuls ouvriers qualifiés.

⁹ Il s'agit ici de la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi à la date de l'enquête, mais seuls 1 % des jeunes concernés ont changé de catégorie entre leur recrutement sur cet emploi et la date de l'enquête.

En carrosserie, le choix de ne retenir que les ouvriers qualifiés se révèle particulièrement pertinent. En effet, seule la PCS 634a, « carrossiers d'automobiles qualifiés », correspond réellement au métier de carrossier débutant¹⁰.

Pour les électriciens, le tableau de correspondance entre codes ROME et PCS montre que l'éventail des professions accessibles à l'issue du bac pro électrotechnique est nettement plus ouvert. C'est le propre d'une formation « transversale ». Parmi les PCS listées, deux concernent des ouvriers qualifiés et réunissent un effectif suffisant pour pouvoir regarder de quelles formations sont issus les jeunes qui les occupent¹¹ :

- électriciens qualifiés de type artisanal (y.c. bâtiment) (PCS 633A);
- électromécaniciens, électriciens qualifiés d'entretien : équipements industriels (PCS 628B).

1.1. Le niveau et la spécialité de formation

Les formations de la spécialité réparation des carrosseries constituent une filière courte, qui comporte des diplômes de niveaux V et IV, mais pas de niveau III de la spécialité. En effet, il n'y a pas de BTS spécifique dans le prolongement du bac pro¹². Le contenu de ces formations et l'intitulé des diplômes correspondants ont évolué au cours du temps. L'historique de la filière, conservé dans la base REFLET gérée par le Céreq, est présenté en annexe. Ci-dessous figurent simplement les intitulés des principaux diplômes de la filière à la date de l'enquête :

- Bac professionnel carrosserie option réparation
- BEP carrosserie
- CAP carrosserie réparation
- CAP peinture en carrosserie

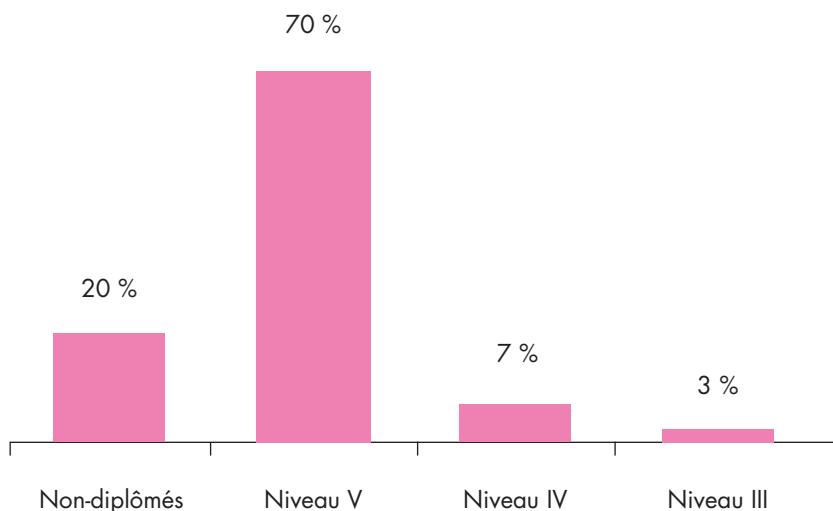
¹⁰ Par contraste, la PCS 682a, celle des ouvriers non qualifiés, est composite puisqu'elle regroupe métalliers, serruriers et réparateurs en mécanique non qualifiés. L'analyse de leur profil de formation ne serait guère interprétable.

¹¹ La PCS « ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment » (681B) a dû être écartée de l'analyse statistique car cette catégorie ne compte pas des électriciens.

¹² Toutefois, quelques rares titulaires du bac pro réparation des carrosseries ont pu poursuivre dans des BTS voisins, tels « maintenance après-vente automobile » ou « conception et réalisation des carrosseries » (intitulés 2004).

Le graphique suivant présente le plus haut diplôme obtenu par les jeunes de la génération occupant, trois après leur sortie de formation initiale un emploi de carrossier qualifié. Si le jeune a été reçu au plus haut diplôme préparé (en formation scolaire ou en apprentissage), il s'agit du niveau de ce diplôme ; sinon, il s'agit du niveau immédiatement inférieur. Un exemple : un jeune qui a entrepris un CAP ou un BEP sera au niveau V s'il a réussi son diplôme et « non diplômé » s'il a abandonné ou échoué au diplôme.

NIVEAU DU PLUS HAUT DIPLOME OBTENU PAR LES CARROSSIERS D'AUTOMOBILE QUALIFIÉS



Source : enquête G2004-Céreq.

Il apparaît que les emplois de carrossier d'automobile qualifié sont occupés 7 fois sur 10 par des titulaires d'un diplôme de niveau V et qu'inversement les titulaires d'un diplôme de niveau IV sont très minoritaires (7 %). En outre, 20 % des jeunes ne possèdent aucun diplôme.

Le tableau ci-dessous complète le graphique précédent. Au sein de chaque niveau, il donne des informations sur la dernière classe suivie en 2004 c'est-à-dire juste avant la sortie de formation.

Plus haut diplôme obtenu et dernière classe suivie par les carrossiers d'automobile qualifiés (PCS 634A)	%
Non diplômés, dont dernière classe suivie	20
<ul style="list-style-type: none"> • CAP carrosserie, mécanique maintenance, peinture en carrosserie • BEP carrosserie ou maintenance véhicules • Bac pro carrosserie option réparation • Autres formations (BEP, 3^e d'insertion, SEGPA...) 	<p style="text-align: right;">5 1 1 13</p>
Diplômés de Niveau V (CAP BEP) dont dernière classe suivie	70
<ul style="list-style-type: none"> • bac professionnel carrosserie option réparation • BEP carrosserie • CAP carrosserie réparation • CAP peinture en carrosserie • Autres formations 	<p style="text-align: right;">5 11 11 36 7</p>
Diplômés de Niveau IV (bac pro) dont dernière classe suivie	7
<ul style="list-style-type: none"> • Bac pro carrosserie option réparation • Autres formations 	<p style="text-align: right;">5 2</p>
Diplômés de Niveau III (Bac +2) dont dernière classe suivie	3
<ul style="list-style-type: none"> • Autres formations (BTS) 	<p style="text-align: right;">3</p>
Ensemble	100
Effectif (données d'enquête)	254
Effectif (données pondérées)	1 402

Source : enquête G2004-Céreq.

Note de lecture : les non diplômés sont des jeunes qui n'ont pas obtenu la certification correspondant à la formation suivie en 2004. Ils pouvaient être inscrits en année terminale ou non, avoir échoué au diplôme ou simplement avoir abandonné leurs études.

Il apparaît que la plupart des emplois sont occupés par des sortants d'une formation de la spécialité (en carrosserie ou en peinture). Sur les 80 % d'emplois occupés par des diplômés, seuls 12 le sont par des jeunes issus d'une formation ne relevant pas de cette filière (7 au niveau V, 2 au niveau IV et 3 au niveau III). Quant aux jeunes non diplômés qui occupent les 20 % d'emplois restant, un tiers (7 sur 20) a échoué à un diplôme de la spécialité ou d'une spécialité voisine concernant la maintenance des véhicules. Au total, ce sont donc les trois quarts des emplois (75 % = 68+7) qui sont occupés par des sortants, diplômés ou non, de la filière ou d'une filière connexe.

Dans la moitié des cas (36 sur 70), les diplômés de niveau V sont comptabilisés comme titulaires d'un CAP de peinture en carrosserie. Cette observation est exacte, mais elle masque le fait que ce CAP est très souvent précédé d'une autre formation en carrosserie-réparation. En effet, les doubles formations sont très fréquentes¹³. S'il a auparavant fait un autre CAP, un BEP ou même un bac pro en ayant échoué au diplôme, le jeune est enregistré au titre de son dernier diplôme, le CAP peinture en carrosserie, dès lors qu'il n'en a pas obtenu un autre de niveau supérieur.

Quant au bac pro carrosserie option réparation, 11 % des jeunes concernés ont suivi cette formation, mais la moitié seulement a été diplômée. Il faut en outre rappeler qu'il n'existe pas de BTS en réparation de carrosseries. Un diplômé du bac pro qui veut poursuivre en niveau III doit donc obligatoirement s'orienter vers une autre spécialité, les plus proches étant les BTS après vente automobile et le BTS conception et réalisation des carrosseries.

L'enquête met donc en évidence la très nette prédominance des sortants d'une formation de niveau V en réparation des carrosseries et /ou en peinture en carrosserie parmi les jeunes carrossiers d'automobiles qualifiés. Le fait de trouver une majorité de sortants de niveaux V sur l'emploi-cible visé par le bac pro n'est un paradoxe qu'en apparence. En effet, le bac pro carrosserie cible les mêmes emplois que le CAP : les fiches RNCP du CAP et du bac pro carrosserie option réparation indiquent le même code ROME 44323, et donc via la table de passage les mêmes PCS. En outre, en carrosserie, les effectifs formés au niveau V sont beaucoup plus importants que ceux formés au niveau IV.

Qu'en est-il maintenant des emplois d'électriciens ? De quelles formations initiales sortent les ouvriers qualifiés débutants ?

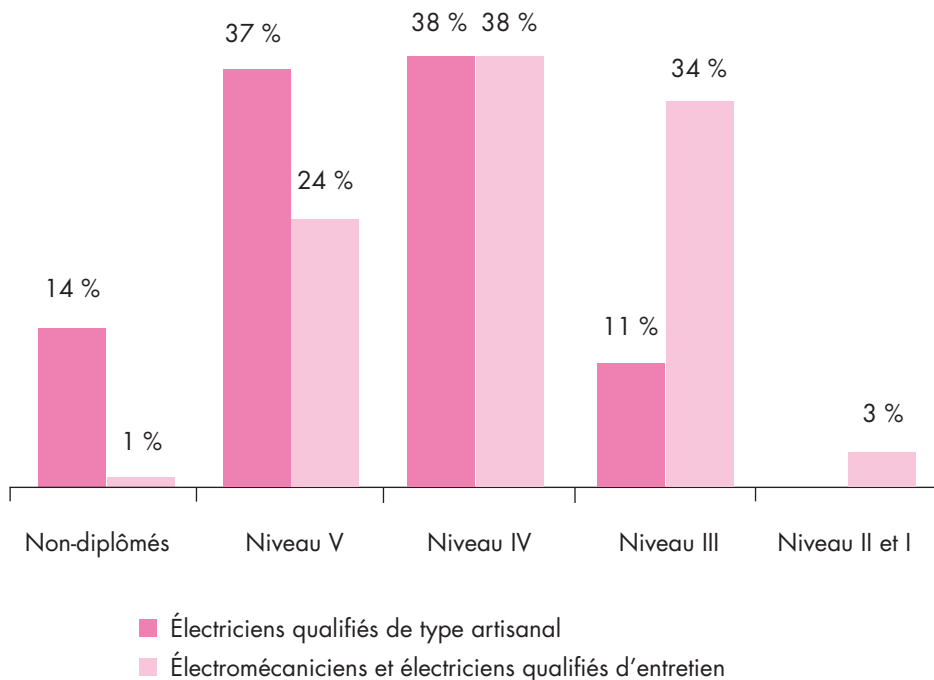
Les formations de la spécialité électrotechnique constituent une filière complète, avec des diplômes du niveau V au niveau III. Comme pour la carrosserie, l'historique de la filière, issu de la base REFLET, est présenté en annexe. Ci-dessous figurent simplement les intitulés des principaux diplômes professionnels de la filière qu'il était possible de passer à la date de l'enquête.

- BTS électrotechnique
- Bac professionnel équipements et installations électriques (EIE)
- BEP métiers de l'électrotechnique
- CAP électrotechnique
- CAP installations en équipements électriques

¹³ Dans 60 % des cas, le CAP de peinture en carrosserie est préparé en un an au lieu de deux, ce qui signifie qu'il a été précédé par un autre diplôme (pourcentage calculé sur les effectifs entrés en année terminale de cette formation en 2003-2004, en formation scolaire ou en apprentissage, source Reflet).

Le graphique suivant présente la répartition par niveau de diplôme des jeunes de l'enquête occupant à trois ans un emploi relevant de chacune des deux PCS retenues. Comme pour le graphique précédent concernant les carrossiers, le niveau indiqué est celui qui correspond au plus haut diplôme préparé. Si le jeune a été reçu à ce diplôme, il s'agit du niveau de ce diplôme ; sinon, il s'agit du niveau immédiatement inférieur.

NIVEAU DU PLUS HAUT DIPLOME OBTENU PAR LES ÉLECTRICIENS QUALIFIÉS



Source : enquête G2004-Céreq.

Il apparaît que les jeunes électriciens qualifiés qui occupent un emploi de type artisanal (PCS 633a) sont en moyenne moins diplômés que leurs homologues recrutés sur un poste d'électromécanicien ou d'électricien qualifié d'entretien dans les équipements industriels (PCS 628b). Si la proportion est la même pour le niveau IV, elle est en revanche très différente pour les autres niveaux. Dans les emplois de type artisanal, la part des non-diplômés et des diplômés de niveau V est bien supérieure à ce qu'elle est dans les emplois de type industriel, et vice-versa pour le niveau III et au-delà. Dans la PCS 633a (type artisanal), le niveau V et le niveau IV sont très dominants. Ils sont à égalité : 37 % pour le premier, 38 % pour le second. Il y a en outre 14 % de non-diplômés et seulement 11 % de diplômés de bac+2. Dans la PCS 628b (type industriel), les jeunes sont quasiment tous diplômés. Ici ce sont les niveaux IV et III qui sont dominants ; ils font presque jeu égal, avec respectivement 38 % et 34 %. Le niveau V, lui, n'est représenté qu'à hauteur de 24 %.

Le tableau ci-dessous permet d'affiner l'analyse pour la catégorie des électriciens qualifiés de type artisanal, en précisant pour chaque niveau de diplôme la formation suivie durant la dernière année d'études (l'année scolaire 2003-2004). Il permet de mesurer la part des formations de la filière électrotechnique dans les recrutements.

Plus haut diplôme obtenu et dernière classe suivie par les électriciens qualifiés de type artisanal (PCS 633A)	%
Non diplômés dont dernière classe suivie	14
<ul style="list-style-type: none"> • BEP métiers de l'électrotechnique (diplôme non obtenu) • CAP installation équipements électriques (diplôme non obtenu) • Autres formations (CAP, BEP, BP...) (diplôme non obtenu) 	<p>4</p> <p>2</p> <p>8</p>
Diplômés de Niveau V (CAP BEP) dont dernière classe suivie	37
<ul style="list-style-type: none"> • Bac professionnel EIE (diplôme non obtenu) • BEP métiers de l'électrotechnique • CAP installation en équipements électriques • Autres formations 	<p>6</p> <p>10</p> <p>9</p> <p>12</p>
Diplômés de Niveau IV (bac pro) dont dernière classe suivie	38
<ul style="list-style-type: none"> • Bac pro EIE • BP installation et équipements électriques • BTS électrotechnique (diplôme non obtenu) • Autres formations 	<p>21</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>10</p>
Diplômés de Niveau III (Bac +2) dernière classe suivie	11
<ul style="list-style-type: none"> • BTS électrotechnique • CAP installation en équipements électriques 	<p>6</p> <p>1</p>
Ensemble	100%
Effectif (données d'enquête)	207
Effectif (données pondérées)	3 385

Source : enquête G2004-Céreq.

Il apparaît que dans 70 % des cas, le recrutement concerne un jeune issu d'une formation de la filière. Cette proportion est un peu inférieure à celle de 75 % observée pour les carrossiers qualifiés. La part des jeunes formés dans une autre spécialité est d'autant plus importante que le niveau de formation est plus bas : plus de la moitié chez les non-diplômés (8 sur 14), environ un tiers au niveau V (12 sur 37) et presque un quart au niveau IV (10 sur 38).

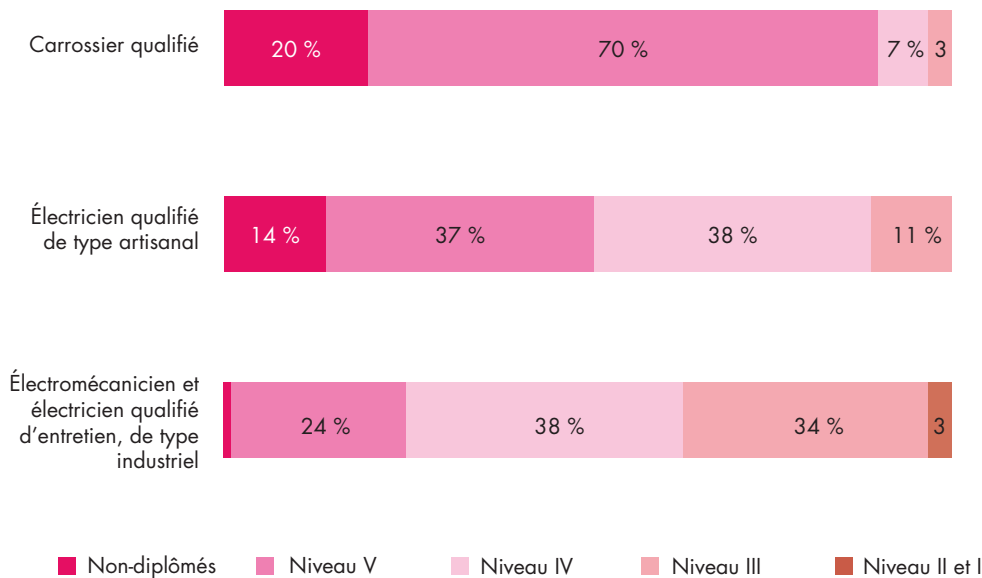
Le tableau suivant fournit les mêmes indications pour la catégorie des électromécaniciens et électriciens qualifiés d'entretien (pour les équipements de type industriel).

Plus haut diplôme obtenu et dernière classe suivie par les électromécaniciens et électriciens qualifiés d'entretien (PCS 628B).	%
Non diplômés	1
Diplômés de Niveau V (CAP, BEP) dont dernière classe suivie	24
• Bac professionnel EIE (diplôme non obtenu)	6
• BEP métiers de l'électrotechnique	2
• BEP équipements techniques énergie	4
• Autres formations	12
Diplômés de Niveau IV (bac pro) dont dernière classe suivie	38
• Bac professionnel EIE	16
• Autres bac pro (énergétique, maintenance...)	13
• Autres formations (DEUG, BTS...)	9
Diplômés de Niveau III (Bac +2) dont dernière classe suivie	34
• BTS électrotechnique	14
• BTS maintenance industrielle	7
• BTS mécanique et automatismes industriels	5
• Autres formation (BTS, DUT)	8
Diplômés de Niveau II (Bac +3) dont dernière classe suivie	3
• Licence pro	3
Ensemble	100%
Effectif (données d'enquête)	115
Effectif (données pondérées)	1 485

Source : enquête G2004-Céreq.

Il apparaît que le recrutement concerne un jeune issu d'une formation de la filière (au sens strict) dans environ 40 % des cas. Cette proportion est nettement inférieure à celle observée précédemment pour les électriciens qualifiés de type artisanal (70 %). Toutefois, un pourcentage significatif des jeunes concernés est issu d'une filière industrielle voisine. C'est notamment le cas de la filière maintenance, qui a toute sa place dans la formation des électriciens qualifiés d'entretien. Il est logique qu'à la diversité des types et des secteurs d'emploi soit associée une gamme plus étendue de spécialités de formation.

Cette analyse des profils de formation des jeunes électriciens qualifiés relevant des deux PCS étudiées met en lumière de nettes différences entre type artisanal et type industriel. D'où l'idée de faire le rapprochement avec les carrossiers d'automobiles qualifiés, profession fortement imprégnée de la culture de l'artisanat. Le graphique ci-dessous met en évidence la position intermédiaire des électriciens qualifiés de type artisanal du point de vue de la structure des niveaux de diplôme, entre les carrossiers qualifiés et les électriciens qualifiés de type industriel. Dans les deux PCS de type artisanal, la proportion de non-diplômés est significative et le cumul des non-diplômés et des diplômés de niveau V dépasse 50 %.



Source : enquête G2004-Céreq.

Ce constat vient conforter les travaux antérieurs sur la différenciation de la norme de qualification selon que l'activité relève de la sphère industrielle ou artisanale. Il est également en phase avec la préférence de l'UIMM pour le niveau IV pour l'accès aux emplois d'ouvriers qualifiés de l'industrie.

1.2. Formation scolaire versus apprentissage ?

L'origine scolaire renvoie au niveau et à la spécialité de formation, mais aussi au type de formation reçue. En effet, la formation initiale peut être dispensée de deux manières, dans le cadre scolaire et en apprentissage. L'enquête indique la voie suivie lors de la classe de sortie de formation initiale, sachant que les deux modalités peuvent être successivement mobilisées, notamment en cas de double formation. Typiquement, un CAP de peinture en carrosserie en apprentissage peut venir compléter un BEP carrosserie ou un bac pro carrosserie option réparation suivi dans un établissement scolaire.

En carrosserie, l'apprentissage constitue la voie privilégiée pour accéder à l'emploi de carrossier d'automobiles qualifié. Et ce à un double titre. D'abord du fait de la structure de l'offre de formation. En effet, les formations professionnelles qui préparent à cet emploi sont dans une large mesure dispensées dans le cadre de l'apprentissage. Le tableau ci-dessous indique la répartition des effectifs entrant en dernière année de formation entre cursus scolaire et apprentissage pour l'année scolaire 2003-2004, qui est l'année de sortie des jeunes enquêtés dans Génération 2004¹⁴. Il apparaît que globalement, dans cette filière, six jeunes sur dix relèvent de l'apprentissage. L'essentiel des effectifs est assez équitablement réparti entre les trois diplômes de niveau V, avec de l'ordre de 3 000 formés en BEP et en CAP carrosserie, et 2 000 en CAP peinture en carrosserie. Le bac pro, lui, ne compte que 700 inscrits.

**VOIE DE FORMATION SUIVIE PAR LES ENTRANTS EN DERNIÈRE ANNÉE DE FORMATION EN SEPTEMBRE 2003
POUR PRÉPARER UN DIPLÔME DE LA FILIÈRE CARROSSERIE**

Diplôme préparé	Apprentissage	Cursus scolaire	Ensemble
Bac pro carrosserie	38	62	100%
CAP carrosserie	91	9	100%
CAP peinture en carrosserie	73	27	100%
BEP carrosserie	27	73	100%
Ensemble	61	39	100%

Source : Reflet année scolaire 2003-2004 – Céreq.

Les employeurs manifestent une préférence pour l'apprentissage qui à la fois explique et renforce cet effet « structure de l'offre ». En effet, la propension à être recruté comme carrossier qualifié à l'issue de la formation est plus grande à l'issue de l'apprentissage qu'à l'issue du cursus scolaire. C'est ce qui apparaît en rapprochant les chiffres des deux tableaux sur la répartition entre cursus scolaire et apprentissage. Le tableau ci-dessus concerne l'ensemble des jeunes formés dans la filière et celui ci-dessous seulement ceux qui ont été recrutés sur l'emploi de la filière de niveau ouvrier qualifié¹⁵.

¹⁴ Les chiffres de ce tableau ont été obtenus à partir de la base Reflet, Regards sur les flux de l'enseignement technique et professionnel. Il s'agit d'une base de données retraçant l'historique des diplômes de l'enseignement technique et professionnel. Cette base est accessible sur le site du Céreq, qui en assure la maintenance.

¹⁵ Le tableau ci-dessous a été construit à partir des données de l'enquête Génération 2004.

VOIE DE FORMATION SUIVIE LORS DE LEUR DERNIÈRE ANNÉE DE FORMATION INITIALE PAR LES JEUNES ISSUS DE LA FILIÈRE CARROSSERIE QUI OCCUPENT UN EMPLOI DE CARROSSIER D'AUTOMOBILES QUALIFIÉ

Niveau de sortie	Apprentissage	Cursus scolaire	Ensemble
Bac pro carrosserie	58	42	100 %
CAP carrosserie	96	4	100 %
CAP peinture en carrosserie	92	8	100 %
BEP carrosserie	62	38	100 %
Ensemble	84	16	100%

Source : enquête G2004 – Céreq.

Globalement, 84 % des jeunes issus d'une spécialité carrosserie qui occupent un emploi de carrossier d'automobiles qualifié (PCS 634A) au bout de trois ans (date de l'enquête) sortent d'une formation par apprentissage, alors que les jeunes issus de la spécialité ne sont « que » 61 % à avoir été formés par apprentissage. Les employeurs « sur-recrutent » donc les anciens apprentis par rapport aux anciens élèves. C'est particulièrement net pour le bac pro et le BEP, qui sont les deux formations où la voie scolaire est dominante, avec respectivement 62 % et 73 % des formés. Le pourcentage des sortants de ce cursus occupant l'emploi étudié tombe pour le bac pro à 42 % (-20 points) et pour le BEP à 38 % (-35 points).

La même observation s'applique-t-elle aux électriciens ?

Le premier constat est celui d'une situation totalement différente du point de vue de la structure de l'offre de formation. Comme précédemment pour la filière réparation des carrosseries, le tableau ci-dessous indique pour la filière électrotechnique la répartition des effectifs entrant en dernière année de formation entre cursus scolaire et apprentissage pour l'année scolaire 2003-2004. Globalement, le cursus scolaire est largement dominant, avec 82 % des formés, alors que l'apprentissage n'en regroupe que 18 %. L'essentiel des effectifs est concentré sur le BEP (ordre de grandeur 23 000), suivi par le bac pro (8 000) qui lui-même devance les CAP (4 000). Le CAP électrotechnique est anecdotique, avec 170 inscrits.

**VOIE DE FORMATION SUIVIE PAR LES ENTRANTS EN DERNIÈRE ANNÉE DE FORMATION EN SEPTEMBRE 2003
POUR PRÉPARER UN DIPLÔME DE LA FILIÈRE ÉLECTROTECHNIQUE**

Diplôme préparé	Apprentissage	Cursus scolaire	Ensemble
Bac pro EIE	17	83	100 %
BEP métiers de l'électrotechnique	8	92	100 %
CAP installation en équipements électriques	72	28	100 %
CAP électrotechnique	98	2	100 %
Ensemble	18	82	100 %

Source : Reflet année 2003-2004 – Céreq.

Le tableau ci-dessus concerne l'ensemble des jeunes formés dans la filière et celui ci-dessous, construit à partir de l'enquête Génération 2004, seulement ceux qui ont été recrutés sur deux emplois de la filière de niveau ouvrier qualifié (PCS 633a et 628b). Globalement, 31 % des jeunes issus d'une spécialité électrotechnique qui occupent au bout de trois ans un de ces deux emplois d'électricien qualifié sortent d'une formation par apprentissage, alors que les jeunes issus de cette filière ne sont que 18 % à avoir été formés par apprentissage. Il y a donc là aussi un effet préférence pour les sortants de l'apprentissage de la part des employeurs.

**VOIE DE FORMATION SUIVIE LORS DE LEUR DERNIÈRE ANNÉE DE FORMATION INITIALE PAR LES JEUNES
ISSUS DE LA FILIÈRE ÉLECTRICITÉ QUI OCCUPENT UN EMPLOI D'ÉLECTRICIEN QUALIFIÉ
(PCS 633A ET 628B)**

Niveaux de sortie	Apprentissage	Cursus scolaire	Ensemble
Bac pro EIE	25	75	100 %
BEP métiers de l'électrotechnique	46	54	100 %
CAP installation en équipements électriques	66	34	100 %
CAP électrotechnique*	100	0	100 %
Ensemble**	31	69	100 %

* Attention à la faiblesse des effectifs : dans l'enquête Génération, seuls 3 personnes sortent du CAP électrotechnique et occupent un emploi d'électricien qualifié. ** La ligne « Ensemble » regroupe 125 individus, dont 73 sortent du bac pro EIE.

Source : enquête G2004-Céreq.

Toutefois cet effet ne concerne pas toutes les formations de la filière ; le CAP installation en équipements électriques y échappe. Et il est principalement concentré sur le BEP métiers de l'électrotechnique pour lequel l'écart est de 38 points (46-8), contre 8 points seulement (25-17) pour le bac pro EIE.

Conclusion

Au terme de cet examen des enseignements tirés de l'enquête Génération 2004, il apparaît que les sortants de bac pro sont loin d'être les seuls à occuper des emplois d'électricien et de carrossier qualifié. Pour les postes d'ouvrier qualifié débutant, le niveau le plus fréquent est le niveau V pour les carrossiers et le niveau IV pour les électriciens. Les jeunes issus du niveau V continuent à pouvoir prétendre à un emploi d'ouvrier qualifié dans les domaines professionnels étudiés, ou du moins dans certains segments de ces domaines. Ce qu'il faut retenir, c'est que le niveau de recrutement des débutants, de même que leur voie de formation, varient selon les types d'emploi¹⁶.

Si l'enquête Génération conduit à mettre en évidence ce décalage, elle n'en indique pas les raisons. L'analyse statistique des recrutements a été complétée par une enquête qualitative. Les entretiens réalisés en entreprise montrent que pour les emplois d'électricien les critères de recrutement des employeurs diffèrent selon le type d'emploi et le secteur d'activité.

¹⁶ Ici, le type d'emploi renvoie à l'analyse statistique précédente qui distingue le type artisanal et le type industriel (cf. les catégories sociales (PCS) utilisées dans l'exploitation de l'enquête Génération 2004).

2 | Des employeurs pragmatiques, s'éloignant souvent des règles définies par leurs branches professionnelles

L'analyse des recrutements et de la reconnaissance des diplômes par l'entreprise s'est appuyée sur des entretiens semi-directifs, presque tous réalisés en face à face. Ont été interrogés des employeurs, des agents de maîtrise et des titulaires d'emplois de carrossiers et d'électriciens. Selon la taille de l'entreprise, « l'employeur » a été le chef d'entreprise, un responsable des ressources humaines ou un responsable opérationnel intervenant dans le recrutement. Ces entretiens ont également servi à identifier les tâches confiées aux débutants et leurs modes de progression professionnelle. Avec notamment pour objectif de comprendre de quelle manière les employeurs positionnent les nouveaux embauchés sur la grille de classification et mettent en œuvre les seuils d'accueil pour diplômés lorsqu'ils sont définis dans la convention collective dont leur entreprise dépend.

Cette enquête qualitative, réalisée en 2009, est postérieure à l'enquête statistique. Il faut rappeler que cette dernière, réalisée en 2007, concernait des formations initiales achevées en 2004. Entre temps, certains diplômes ont été renouvelés et leur intitulé a pu changer (cf. annexe sur la généalogie des deux filières de formation). C'est notamment le cas pour nos deux bac pro. En 2004, les jeunes interrogés dans l'enquête Génération ont pu passer le bac pro équipements et installations électriques (EIE) ou le bac pro carrosserie option réparation. Dans l'enquête par entretiens, en fonction de leur date de sortie de formation initiale, les électriciens ont pu aussi passer le bac pro électrotechnique, énergie et équipements communicants (ELEEC). En 2009, le nouveau bac pro réparation des carrosseries existait déjà, mais sa première session n'avait pas encore eu lieu¹⁷. Dans le texte, il est fait référence à l'un ou l'autre de ces intitulés, en fonction de la période considérée.

L'ENQUÊTE CÔTÉ CARROSSIERS

Les entretiens en entreprise ont concerné douze établissements du secteur de la réparation automobile ayant une activité en carrosserie et deux agences de travail temporaire spécialisées dans les métiers de l'automobile. Toutes étaient situées dans les Bouches du Rhône et le Vaucluse. Certaines spécificités régionales ne sont donc pas à exclure. Toutefois la diversité des situations a été recherchée, à la fois du point de vue du contexte local, qui va de la métropole régionale à des villes de 20 000 habitants en milieu rural, du statut et de la taille de l'entreprise.

Sur le versant salariés, treize carrossiers et un peintre ont participé à l'enquête. La plupart avaient de 3 à 5 ans d'expérience professionnelle et travaillaient dans les entreprises étudiées. Dans le cas optimal, ont été interrogés le responsable du recrutement (niveau n+2), le chef de l'atelier carrosserie (niveau n+1), et un « compagnon » de son équipe (niveau n). A titre complémentaire, quelques entretiens ont été réalisés hors région PACA par téléphone.

¹⁷ Pour un diplôme préparé en deux ans, il s'écoule en principe deux ans entre la publication des textes de rénovation du diplôme et la première session de l'examen correspondant.

L'ENQUÊTE CÔTÉ ÉLECTRICIENS

L'enquête a concerné onze entreprises situées dans les Bouches-du-Rhône, le Vaucluse et l'Hérault, spécialisées dans les principaux secteurs d'activités employant des électriciens*. Quatre d'entre elles appartiennent à des groupes internationaux et emploient de 550 à 3000 salariés. Les sept autres sont des PME de 10 à 250 salariés. Une importante entreprise de travail temporaire a en outre été sollicitée car l'intérim est très présent dans ces secteurs**. Des entretiens ont ainsi été conduits dans les Bouches du Rhône et le Vaucluse auprès de trois agences d'intérim fortement impliquées dans la mise à disposition d'électriciens, soit pour de grandes industries, soit pour de grands chantiers d'installations tertiaires ou industrielles.

Douze électriciens salariés ont également été interrogés. Ils avaient jusqu'à cinq ans d'expérience et couvraient la diversité des emplois cibles ; la plupart n'appartenaient pas aux entreprises enquêtées. Lorsque cela a été possible, des entretiens complémentaires ont été réalisés avec leurs encadrants, de façon à enrichir la description des activités et la compréhension des contextes d'intervention.

* Installations électriques, réparation et maintenance industrielles, fabrication d'équipements électriques, fabrication mécanique, installations électriques, réparation et maintenance tertiaires.

** Voir les tableaux de présentation de ces entretiens en entreprise et en agence, annexe.

2.1. La formation requise dépend de la famille d'emploi

Les entretiens corroborent les résultats de l'étude statistique, et permettent en outre d'affiner l'analyse en introduisant lorsqu'il y a lieu des distinctions selon le type d'emploi et le secteur d'activité¹⁸. C'est moins nécessaire pour les carrossiers, car l'enquête confirme qu'il existe une plus grande homogénéité dans les postes occupés par les carrossiers qualifiés débutants. En revanche, c'est particulièrement éclairant pour les électriciens, qui sont susceptibles d'occuper un emploi dans une des trois grandes familles, qui renvoient à autant de figures de l'électricien :

- les électriciens de chantier d'installation ;
- les monteurs-câbleurs et les électrotechniciens¹⁹ des ateliers industriels ; et
- les agents ou techniciens de maintenance.

Les entretiens montrent que la formation requise varie selon le type d'emploi à pourvoir. Et le niveau de formation n'est pas le seul critère dans le choix du candidat. D'autres éléments peuvent être pris en compte, et priment parfois sur le niveau. Ce sont la spécialité de formation, mais aussi la voie de formation (voie scolaire ou apprentissage), et le succès au diplôme.

¹⁸ L'approche qualitative permet de prendre en compte la nature de l'activité, ce qui n'est pas possible avec la nomenclature des PCS. En effet, celle-ci impose une ventilation par niveau de qualification, qui conduit à des regroupements entre types d'emplois différents ; cela tend à brouiller le message pour l'analyse de la formation. Même en s'en tenant à la catégorie des électriciens qualifiés, l'hétérogénéité des emplois occupés est grande.

¹⁹ Cette famille d'emplois englobe la PCS « monteurs-câbleurs/bobiniers qualifiés ». Le terme de bobinier n'ayant pas été utilisé lors des entretiens avec les professionnels pour évoquer des activités particulières, nous ne le retiendrons pas dans l'appellation de cette famille d'emploi.

Pour les carrossiers, l'enquête en entreprise apporte des précisions sur plusieurs points. Tout d'abord, elle montre que les carrossiers débutants recrutés dans la période récente ont presque tous suivi une formation **en réparation des carrosseries**²⁰. Ils l'ont souvent complétée par un CAP de peinture en carrosserie. Ceux qui font exception travaillent comme carrossier après une formation de peintre en carrosserie, mais ils ont généralement rejoint l'entreprise sur un poste de peintre avant de saisir une opportunité d'évoluer vers la réparation. Les ateliers de carrosserie comptent encore nombre d'anciens entrés dans la profession sans aucune formation initiale de la spécialité, mais cette époque est aujourd'hui révolue.

Si une formation de la spécialité est désormais presque toujours requise, la question du **niveau de cette formation** n'est pas centrale. L'apport des entretiens est de mettre en évidence la position des employeurs face à cette alternative entre niveau V et niveau IV. Pour eux, qu'elles soient de niveau V ou de niveau IV, les formations de la spécialité préparent à cet emploi. D'ailleurs, ils identifient mal l'apport spécifique du bac pro. Le niveau V reste leur référence, il est jugé suffisant et de toute façon, les flux de jeunes formés sont beaucoup plus importants à ce niveau qu'au niveau IV.

Plus qu'au niveau, c'est à **la voie de formation** que s'intéressent les employeurs. Ils manifestent une très nette préférence pour l'apprentissage. L'idéal à leurs yeux est de recruter au terme de son CAP en apprentissage un jeune qui a fait ses preuves dans l'entreprise. Toutefois, s'il est motivé et convaincant, un candidat débutant issu de la voie scolaire aura tout de même ses chances, mais l'employeur lui proposera bien souvent de rejoindre l'entreprise en contrat d'apprentissage, pour compléter son cursus par un CAP peinture en carrosserie ou un bac pro réparation des carrosseries.

Avoir obtenu le diplôme préparé ne constitue pas un critère de recrutement en tant que tel. Cela peut toutefois être considéré comme une garantie de sérieux, s'agissant d'un candidat inconnu. Mais pour un jeune apprenti formé au sein de l'entreprise, qu'il décroche son diplôme ou qu'il y échoue ne modifiera en rien la décision de l'employeur concernant son éventuel recrutement.

Pour les électriciens, la diversité des types d'emplois induit *ipso facto* davantage de variabilité dans les critères de recrutement. Pour embaucher les débutants, chaque famille d'emploi a ses propres exigences en termes de **niveaux de formation**. Dans le bâtiment, c'est-à-dire pour les activités d'installation, le choix se porte sur le niveau V ou le niveau IV. Dans l'industrie, l'éventail est plus ouvert. Il s'étend du niveau V au niveau III pour les activités de fabrication, mais seulement du niveau IV au niveau III pour les activités de maintenance. Il apparaît donc que la ligne de partage n'oppose pas de manière aussi binaire que le laisse entendre l'analyse statistique emplois de l'artisanat d'un côté et emplois de l'industrie de l'autre. Au sein de l'industrie, certains emplois d'électricien requièrent un niveau de formation plus élevé que d'autres. C'est le cas des monteurs-câbleurs dans les industries de pointe, des électrotechniciens en fabrication et des électriciens de maintenance. Pour ces postes, le bac pro est concurrencé par le niveau III ; le niveau V n'est pas suffisant pour débiter. En revanche, pour les emplois

²⁰ Les 13 carrossiers interrogés ont tous suivi un CAP ou un BEP de carrosserie : 8 par la voie scolaire et 5 par l'apprentissage. 7 ont poursuivi ensuite en bac pro : 3 par la voie scolaire et 4 par l'apprentissage. Enfin, 10 salariés sur 14 ont suivi un cursus spécifique en peinture mais un seul exerce en tant que peintre.

EXTRAITS D'ENTRETIENS

Le dirigeant d'une carrosserie de taille moyenne explicite ce qu'il attend d'un carrossier :
« *L'important, c'est l'esprit d'entreprise, le sérieux, la dynamique, la productivité. Le sérieux, c'est : il finit le soir, il range sa caisse à outils. Aussi, il admet qu'il lui faut encore apprendre. Des carrossiers, j'en ai vu passer beaucoup depuis 1999 (notamment beaucoup d'apprentis). Ça dépend de la personne ; peu le font avec envie. »*

Le responsable d'une autre carrosserie de taille moyenne résume bien la vision des employeurs sur le positionnement respectif du bac pro et du niveau V :
« *L'important, c'est qu'il sache faire. Dans mon entreprise, il n'est pas nécessaire de réfléchir pour travailler, il faut avoir la pratique. Après, il peut très bien analyser comment il va réparer... Mais si c'est pour rester en atelier, un bac pro, il se gâche. Pour être chef d'atelier, même avec un bac pro, il lui faut 10 ans d'expérience. [...] Quand je recrute, je ne regarde pas les diplômes, je regarde la motivation. Dans notre milieu, le diplôme ne veut pas dire grand chose. Le succès au diplôme n'est pas un critère de recrutement. Son prof ne comprenait pas quand je lui ai dit que je recruterai Antoine [apprenti] même s'il rate son bac pro... Il pourrait le repasser tout en étant là. Mais on sait quand même que celui qui a un bac aura plus de facilités à évoluer. »*

de la fabrication industrielle en grandes séries, ni le niveau III, ni le bac pro ne sont nécessaires car le niveau V a toute sa place. Là, les profils recherchés sont peu différents de ceux des électriciens œuvrant dans le bâtiment.

En termes de **spécialité de formation**, si l'électrotechnique domine très largement, elle ne s'impose pas pour tous les types d'emplois. D'autres spécialités occupent une place significative, comme la maintenance pour les postes d'électricien de maintenance. Cela est surtout vrai dans le secteur industriel. En effet, dans la maintenance des installations tertiaires rares sont les appareillages qui intègrent des forces mécaniques, et de ce fait les profils recherchés se rapprochent de ceux des monteurs qualifiés. De manière plus anecdotique, certaines activités font appel à des qualités particulières plus qu'à une formation spécifique. Cela permet de mieux comprendre les logiques sectorielles qui conduisent aux recrutements tels qu'ils sont appréhendés par l'analyse statistique (cf. supra, §1.1).

Dans l'industrie d'assemblage, caractérisée par le volume et la diversité de la production, les emplois d'opérateur sont considérés comme faiblement qualifiés. Un responsable de recrutement d'ETT relate le cas d'un sous-traitant du secteur aéronautique qui a recruté sur des emplois de câbleur industriel des couturières en reconversion, préalablement ouvrières de l'industrie textile. La principale qualité recherchée était la dextérité ; il n'y avait pas véritablement de pré-requis techniques en électricité.

L'apprentissage n'est pas très répandu en électrotechnique, la grande majorité des débutants est donc issue de la voie scolaire. Ce qui n'empêche pas les employeurs de recourir à la formation en alternance pour recruter sur certains types de postes. C'est notamment le cas pour les monteurs-câbleurs de grandes entreprises industrielles dont la production présente des spécificités. Soit qu'elle exige un haut niveau de qualité, comme dans l'aéronautique, soit qu'elle présente des particularités à intégrer d'emblée, comme

dans l'électricité navale. C'est aussi le cas pour les électriciens de maintenance chargés de diagnostiquer et de réparer les pannes, qu'il est préférable de former en situation réelle dès le départ. Plusieurs modalités de recrutement s'offrent aux employeurs : en apprentissage, en contrat de professionnalisation, ou encore en intérim dans le cadre de conventions avec des entreprises de travail temporaire qui se chargent d'organiser l'alternance entre formation et travail.

Dans le même esprit, l'importance attachée à **la réussite au diplôme** n'est pas uniforme. Elle dépend de la taille de l'entreprise, de son caractère artisanal ou industriel, et peut-être davantage encore du type de poste. Là où le bac pro est concurrencé par le niveau V, être titulaire du diplôme est moins nécessaire que là où il est en compétition avec le BTS. Les enjeux de sécurité constituent un autre facteur de vigilance sur la question de l'attestation des compétences. En effet, certains emplois d'électricien sont plus que d'autres exposés aux risques liés à la circulation du courant ; leur exercice suppose généralement des habilitations à mettre à jour périodiquement.

En résumé, il apparaît que, pas plus que ceux de carrossiers, les emplois d'électriciens qualifiés ne sont pourvus exclusivement par des sortants du bac pro de la spécialité. Le bac pro est concurrencé tantôt par le niveau V, tantôt par le niveau III, et dans certains cas aussi par des diplômes d'autres spécialités. La concurrence provient essentiellement du niveau V dans plusieurs cas de figure : pour les activités caractérisées par l'importance du geste professionnel, dans les entreprises de petite taille ou dans de grandes entreprises produisant en grandes séries. Entrent dans cette catégorie les emplois de carrossiers, d'électricien d'installation dans le bâtiment et une partie des emplois de monteur-câbleur en atelier industriel. À l'opposé, le bac pro est concurrencé par le niveau III, essentiellement le BTS électrotechnique, pour des emplois à forte dimension technique et/ou

Il faut distinguer les pratiques de recrutement des PME de celles des grandes entreprises. Dans les PME, le comportement est avant tout pragmatique. Les employeurs recherchent des personnes qui ont des « bases » en électricité, attestées par un BEP, un bac pro ou une formation acquise sur le tas. *« L'essentiel est qu'ils sachent ce qu'est un chantier d'électricité »,* au-delà de ce qui est important *« c'est la volonté »* et la maturité. Dans une entreprise d'installation électrique de taille moyenne, quel que soit le niveau de responsabilité, l'employeur dit tenir compte principalement de l'expérience professionnelle et des compétences avérées et non du diplôme détenu. *« Un diplôme c'est rien du tout pour moi, si vous êtes bon et n'avez aucun diplôme vous êtes bon et vous êtes payé comme bon ».*

Dans des entreprises de plus grande taille, de manière relativement indépendante de leur secteur d'activité, il existe un marché interne du travail appuyé sur des filières de mobilité entre les emplois d'ouvriers et ceux de techniciens. Cela influence les pratiques des recruteurs qui cherchent à évaluer les capacités « relationnelles » des débutants ainsi que leur faculté d'adaptation aux activités spécifiques de l'entreprise. D'où des sélections à l'embauche qui vont favoriser les titulaires d'un BTS, supposés encore plus aptes à progresser... *« Bac pro et BTS, vous avez une frontière... soit le garçon [bac pro] a moyennement d'ambition et sera un bon compagnon d'exécution, il pourra devenir chef d'équipe, compagnon confirmé, soit la personne [BTS] pourra basculer vers des responsabilités de chef de chantier, de bureau d'études, chiffrage »* (ETT).

comportant à court terme une exigence d'encadrement de premier niveau (notamment l'encadrement de quelques intérimaires). Sont concernés les emplois d'électrotechnicien en fabrication et l'autre partie des emplois de monteur-câbleur en atelier industriel. Reste enfin le cas des emplois d'électricien de maintenance, qui comportent une forte dimension technique et exigent en même temps une capacité à agir dans des environnements techniques complexes et diversifiés. Là, le bac pro est en compétition avec le niveau III, et le BTS maintenance industrielle a toute sa place aux côtés du BTS électrotechnique.

2.2. Souvent la classification à l'embauche ne correspond pas aux garanties de classement attachées au niveau de diplôme

Comment les carrossiers et les électriciens débutants sont-ils positionnés dans la grille de classification de la convention collective dont relève l'entreprise qui les embauche ? Les titulaires du bac pro sont-ils mieux lotis que leurs homologues diplômés de niveau V en termes de classification²¹ ? Cela serait logique si les conventions collectives prévoyaient une correspondance entre classification et niveau de diplôme. Or cela n'est pas systématiquement le cas, beaucoup de conventions collectives ne définissent aucune garantie de classement pour les diplômés. Lorsque la grille de classification prévoit cette règle, elle définit un seuil d'accueil pour diplômés qui correspond à un niveau minimal de rémunération. Le niveau d'accueil du nouvel embauché, c'est-à-dire l'échelon sur lequel il est positionné dans la grille de classification, constitue en effet un paramètre essentiel de la définition de sa qualification et de son salaire.

Les électriciens travaillant dans de nombreux secteurs d'activité, ils relèvent de différentes conventions collectives. L'exemple présenté ici est de celui la convention collective du bâtiment, qui concerne une part importante des sortants du bac pro EIE occupant trois ans après un emploi visé par le diplôme (cf. enquête Génération 2004). La grille de classification du bâtiment comporte quatre niveaux pour les ouvriers. Elle propose des seuils d'accueil pour les diplômés de l'enseignement professionnel associés à un aménagement de début de carrière. C'est le niveau du diplôme professionnel qui est pris en compte et non sa spécialité. Par exemple, il n'est jamais fait mention du bac pro ELEEC ou EIE mais plus généralement des bac pro de la profession.

Les ouvriers titulaires d'un CAP, BEP ou d'un diplôme équivalent (niveau V de l'Éducation nationale) seront classés en niveau II, coefficient 185. Les ouvriers titulaires d'un brevet professionnel, d'un brevet de technicien, d'un bac professionnel, d'un bac technologique, ou d'un diplôme équivalent (niveau IV de l'Éducation nationale) seront classés en niveau III, position 1, coefficient 210. À l'issue d'une période maximale de 18 mois après leur classement, les titulaires d'un diplôme de niveau IV seront classés à un niveau ou à une position supérieure en fonction de leurs aptitudes et capacités professionnelles.

²¹ Si pour les métiers considérés l'analyse des pratiques de recrutement des débutants n'a pas conduit à opérer une distinction systématique selon que le postulant a ou non obtenu son diplôme en fin de formation, il n'en est pas de même pour l'analyse de la classification qui vise à reconnaître la possession d'un diplôme.

Du côté des carrossiers, une seule branche professionnelle est concernée, celle des services de l'automobile. Dans la grille de classification de la branche, la filière professionnelle de la carrosserie est structurée en quatre échelons. Contrairement à l'exemple précédent, la spécialité du diplôme est ici prise en compte. La grille va même jusqu'à tenir compte de la voie de formation empruntée. Ainsi, deux échelons d'accueil différents sont associés au bac pro « réparation des carrosseries » : l'échelon 6 si ce bac pro a été obtenu par la voie scolaire et l'échelon 9 s'il a été préparé en alternance sous contrat de travail ou par la formation continue.

GRILLE DE CLASSIFICATION DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE : LA FILIÈRE CARROSSERIE

	Echelon dans la grille	Intitulé des emplois	Diplôme requis
Filière Carrosserie	ECHELON 3 (Seuil d'accueil CAP)	B1 mécanicien collision	CAP ou BEP, CQP
		B2 tôlier-ferreur	CAP ou BEP, CQP*
		B5 peintre préparateur	CAP, CQP
	ECHELON 6 (Seuil d'accueil bac pro scolaire)	B3 tôlier spécialiste	CAP ou BEP + pratique professionnelle, bac pro, CQP
		B6 peintre spécialiste	CAP + pratique professionnelle, bac pro, CQP
	ECHELON 9 (Seuil d'accueil bac pro alternance)	B4 tôlier confirmé	Bac pro, CQP
		B7 peintre confirmé	Bac pro ou BM**, CQP
	ECHELON 12 (seuil d'accueil CQP carrossier-peintre)	B8 carrossier-peintre	Bac pro ou CQP échelon 9 + pratique professionnelle, CQP carrossier-peintre (en 2 ans)

* CQP = certificat de qualification professionnelle. ** BM = brevet de maîtrise.

Les règles de branche en matière de positionnement des jeunes diplômés dans la grille de classification sont-elles appliquées par les entreprises ? L'enquête auprès des professionnels révèle des pratiques diversifiées. Et une méconnaissance des seuils d'accueil pour diplômés.

De ce fait, les informations recueillies sur ce sujet restent en partie lacunaires. Il est clair que dans le bâtiment des électriciens titulaires de bac pro ont été recrutés sur des emplois de monteurs-câbleurs du BTP en tant que N2 (ouvrier professionnel), et même pour certains sur les coefficients N1P1 ou N1P2 (ouvrier d'exécution), les plus bas de la grille, donc bien en-dessous des seuils d'accueil de la branche.

En carrosserie, la plupart des employeurs rencontrés n'ont pas pu indiquer d'emblée les coefficients d'embauche de leurs salariés, pas plus d'ailleurs que leurs coefficients à la date de l'entretien. Certains ont fait appel à leur comptable pour obtenir l'information, et il en est même qui ignoraient l'existence de seuils d'accueil pour diplômés. En réponse

aux questions relatives à la classification, les propos tenus se situent d'ailleurs souvent sur le registre de la rémunération plutôt que sur celui de l'échelon dans la grille. Toutefois, quelques-uns déclarent appliquer ces seuils d'accueil. Les pratiques paraissent donc très variables.

Un facteur explicatif de cette variabilité des pratiques patronales, mais aussi de la tendance répandue à la « sous-classification », réside dans la nature des tâches confiées aux débutants. En effet, la règle édictée par la branche des services de l'automobile est claire : les seuils d'accueil de jeunes diplômés correspondent à une garantie minimale de classement d'un titulaire du diplôme dès lors que celui-ci est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au sein de la fiche de la qualification de branche issue du Répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA).

Pour les carrossiers, les employeurs rencontrés sont unanimes : lorsque les titulaires du bac pro débutent dans la profession, ils sont positionnés sur des emplois qui ne justifient pas la détention de ce niveau de diplôme. L'analyse des entretiens présentée en première partie l'a clairement montré : à leurs yeux, c'est moins le diplôme qui compte que des critères comme l'autonomie ou la responsabilité. C'est sur la base de ces qualités, en adoptant une « logique de poste », que les employeurs positionnent le candidat sur un emploi. Dans cette logique, seule la contribution économique du salarié peut être le soubassement de la rémunération (Labruyere et Tessier 2007). Celle-ci dépend donc avant tout du poste qu'il occupe et seules les compétences mises en œuvre dans l'exercice de l'activité sont reconnues et valorisées.

Le même raisonnement prévaut chez une partie des employeurs d'électriciens débutants. C'est notamment le cas lorsque l'activité consiste à tirer des câbles ou à câbler des armoires à partir de plans. D'après les employeurs, ces activités supposent un niveau de pré-requis relativement modeste, et peuvent être exercées indifféremment par des sortants de CAP ou de bac pro. D'où l'accueil assez systématique des bacheliers professionnels sur les premiers coefficients de la grille « ouvriers », au même titre que les titulaires d'un diplôme de niveau V.

Le dirigeant d'une carrosserie de taille moyenne :

« Ici, ils font le même travail, qu'ils aient le CAP ou le bac ; il n'y a pas d'impact du diplôme sur la rémunération. Les profs de lycée ne devraient pas dire aux élèves de bac pro qu'ils commenceront à 1 500 euros net par mois (propos rapportés par un élève qui a fait ses stages ici pendant son bac pro). En réalité, ils commencent avec le SMIC ou un peu au-dessus (mais il y a les primes en plus) et il leur faudra 10 ans de travail pour y arriver [à 1 500 euros de salaire net] ! [...] À peu près une fois par an, il y a un réajustement du salaire, de manière individualisée en fonction des résultats. Chacun a un salaire différent, et il y a en plus des primes. »

Dans une grande concession marseillaise, le responsable du service après-vente déclare que « quel que soit le diplôme, les salariés sont classés en fonction de leurs aptitudes et leur rendement. Ils démarrent tous en général au même coefficient (échelon 6) avec une évolution salariale une fois par an ». Les détenteurs d'un CAP sont dans ce cas surclassés au regard de la grille de classification de branche (seuil d'accueil des CAP à l'échelon 3) et suivent les mêmes règles d'évolution dans les échelons que les titulaires d'un bac pro en début de carrière, ce qui n'est pas le cas dans toutes les carrosseries.

À titre complémentaire, un autre facteur peut expliquer le plus ou moins grand respect des seuils théoriques d'accueil des diplômés. C'est le degré de structuration des relations sociales, qui est généralement lié à la taille de l'entreprise. Dans les PME, les employeurs prennent souvent une certaine distance par rapport aux règles de branche en matière de positionnement sur la grille de classification, alors que dans les grandes entreprises, les règles et les procédures d'attribution de coefficients dans la grille de classification sont plus objectivées et formalisées.

Dans une concession moyenne, le recruteur insiste sur le respect des règles de branche en matière d'accueil de jeunes diplômés : « *Au niveau des recrutements le positionnement se fait en fonction de leur diplôme et après il faut qu'on les rémunère en fonction de leur diplôme, en fonction de ça ils ont un échelon et un statut* »

Dans le premier cas, l'employeur adopte une attitude pragmatique. C'est le cas dans une entreprise du BTP de taille moyenne où le positionnement sur un échelon ne dépend pas de règles formelles. L'employeur tient compte des compétences avérées et non du diplôme détenu, et cela quel que soit le niveau de responsabilité. Pour recruter un monteur-câbleur débutant, il recherche des candidats qui ont « des bases » en électricité, attestées par un BEP, un bac pro ou une formation acquise sur le tas. « *L'essentiel c'est qu'ils sachent ce qu'est un chantier d'électricité* », l'important « *c'est la volonté* » et la maturité. « *Un diplôme c'est rien du tout pour moi, si vous êtes bon et n'avez aucun diplôme vous êtes bon et vous êtes payé comme bon* ». Il a embauché un débutant titulaire du bac pro ELEEC à l'échelon N1P1, en dessous du seuil d'accueil.

Le comportement opposé est observable surtout dans de plus grandes entreprises de l'installation tertiaire ou industrielle, ou encore de la maintenance tertiaire. Les procédures de recrutement des installateurs débutants y sont plus formalisées et s'accompagnent d'un meilleur respect des règles conventionnelles de classification. Le service des ressources humaines s'implique pour sélectionner parmi les candidats de niveau bac pro ou BTS les plus susceptibles de s'adapter aux activités spécifiques de l'entreprise et les mieux dotés en « capacités relationnelles »... Et cela même si le plus souvent ces débutants ne se voient pas confier d'activités en relation avec la clientèle avant un certain temps.

En conclusion, lors du recrutement sur les emplois d'ouvrier qualifié en carrosserie et en électricité, non seulement dans de nombreux cas de figure les sortants de niveau V ont encore leur place aux côtés de ceux du niveau IV, mais en termes de classification la supériorité du niveau IV est loin d'être toujours reconnue. L'analyse des entretiens a permis d'aller au-delà de ce constat général et de mettre à jour des conditions d'emploi qui favorisent une prise en compte différenciée du niveau de formation dans l'attribution de l'échelon à l'embauche. Différents facteurs, dont certains peuvent être liés, contribuent à cette meilleure reconnaissance du niveau IV : des entreprises de taille importante, des relations professionnelles structurées impliquant une vraie DRH et des représentants syndicaux réactifs, une activité mobilisant des compétences spécifiques ou complexes, une production de haute qualité.

Conclusion

Pour un jeune qui souhaite accéder à un emploi d'ouvrier qualifié en tant que carrossier ou électricien, s'orienter vers le baccalauréat professionnel de la spécialité n'est donc pas un passage obligé. Nombreux sont ceux qui y parviennent à l'issue d'une formation de niveau V, et dans certains cas de figure les jeunes issus de spécialités voisines ont aussi leur chance. Toutefois, si l'étude montre qu'il y a encore de la place pour chaque niveau, elle établit aussi que ce n'est pas toujours la même place. Ici, l'analyse comparée des deux métiers prend tout son sens. En carrosserie, les jeunes issus du niveau IV et du niveau V sont concurrents pour occuper le même poste, car il n'y en a qu'un dans l'atelier, celui d'ouvrier qualifié débutant. En revanche, en électricité il y a plusieurs types de poste, et tous ne sont pas accessibles aux sortants d'un CAP ou d'un BEP. Ces derniers peuvent prétendre aux emplois d'électricien de type artisanal, dans le bâtiment. Dans l'industrie, ils tendent à être cantonnés aux emplois d'électricien présentant des exigences limitées et/ou situés dans des entreprises de taille modeste. Sur ces postes, ils sont en concurrence avec les sortants de niveau IV. En revanche, ils n'accèdent pas aux emplois les plus complexes de l'industrie, notamment à ceux d'électricien d'entretien des équipements industriels. Ils sont également absents des recrutements des grandes entreprises. Là, la concurrence se joue entre diplômés de niveau IV et sortants de niveau III. Cette observation corrobore la position de l'UIMM dans la mesure où celle-ci parle précisément au nom de grandes entreprises industrielles. Mais, au-delà, elle montre que le niveau d'emploi minimal requis pour un poste renvoie à la fois au type d'emploi et au type d'entreprise. C'est le contexte productif, à l'intersection de ces deux dimensions, qui permet de comprendre les logiques de recrutement.

En matière de classification, l'étude montre que la réussite au diplôme du bac pro ne garantit nullement sa reconnaissance en termes de positionnement dans la grille de la convention collective de l'entreprise. Il y a souvent un décalage entre coefficient attribué aux débutants et diplôme détenu. Ce n'est pas surprenant pour les postes qui peuvent indifféremment être occupés par un jeune diplômé de niveau IV ou de niveau V, puisque ce sont les exigences du poste et non le diplôme qui fondent la classification. En revanche, là où les sortants de niveau V n'ont pas leur chance, le coefficient attribué aux débutants devrait prendre en compte cette exigence d'un niveau IV au minimum. Or il s'avère que ce n'est pas toujours le cas, loin de là. Ce déficit de reconnaissance semble plus lié aux caractéristiques de l'entreprise qu'à celles du poste lui-même. Plus la taille de l'entreprise est importante, plus les relations professionnelles sont structurées, impliquant une véritable DRH et des syndicats actifs, plus la grille de classification de la convention collective tend à être respectée.

Toutefois, l'analyse des conditions du recrutement, pour être nécessaire et instructive, n'est pas suffisante. Celui-ci ne constitue qu'une étape ; lorsque le débutant prend son poste, il arrive certes avec les acquis de sa formation, quelle qu'elle soit, mais il n'est encore qu'un carrossier ou un électricien qualifié en devenir. Commence alors une phase de consolidation de sa professionnalité en situation de travail réelle, bien différente, même pour les anciens apprentis, de la période de formation. Cette phase de professionnalisation au sein de l'entreprise est particulièrement importante pour la suite du parcours. C'est pendant cette période que l'employeur prend la mesure du potentiel de son salarié. Et la question du profil de formation du nouvel ouvrier qualifié resurgit ici sous un autre

angle : certaines formations sont-elles plus propices que d'autres à la progression en situation de travail et *in fine* à la construction d'une carrière professionnelle ? De ce point de vue, le bac pro constitue-t-il « un plus » par rapport à un CAP ou un BEP pour un carrossier ou un électricien du bâtiment ? Et au contraire un moins par rapport à un BTS pour un électricien de maintenance ? Dans quelle mesure les employeurs anticipent-ils ce potentiel d'évolution dès la phase du recrutement ?

Confrontés lors de l'enquête à cette question de la plus-value du niveau IV par rapport au niveau V, les employeurs ont souvent introduit cette distinction : selon eux le bac pro apporterait peu de bénéfice à court terme, hormis dans certaines familles d'emploi, mais procurerait un réel avantage en termes de perspectives de progression de carrière. Un rattrapage relativement rapide du retard pris au départ dans la grille de classification par l'attribution d'un coefficient plus conforme au diplôme a été observé dans plusieurs cas pour les jeunes électriciens bacheliers. Est-ce un indice probant de cette différenciation ultérieure en situation d'emploi ? Quels sont les types de postes concernés par un tel rattrapage ? Autant de questions qui méritent d'être explorées et qui incitent à poursuivre l'analyse comparative au-delà de la période du recrutement.



Références bibliographiques

Affichard J. (1981), « Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973 », *Économie et statistique*, n° 173, p. 7-26.

ANFA (Observatoire de l') (2001), « L'activité réparation-collision. Quels besoins de compétences face aux mutations du secteur ? Etude sectorielle », *Autofocus*, n° 17, mars.

Bédoué C., Espinasse J.-M., Vincens J. (2007), « De la formation professionnelle à la professionnalité d'une formation », *Formation Emploi*, n°99, p.103-121.

Bédoué C., Fourcade B., Legay A., Molinari M., Ourtau M., Paddeu J., Quintero N., Séchaud F. (2010), *Les baccalauréats professionnels de l'industrie à la veille de la réforme, focus sur l'électrotechnique et la réparation des carrosseries*, CPC Etudes n°2, 2 tomes, mars.

Bédoué C., Giret J.-F. (2009), « Adéquation Formation Emploi : de la définition d'une cible professionnelle à la réalité du marché du travail », *Revue administration et Education*, 3-2009 (123), Dossier « De l'orientation à l'insertion, la formation face à la mondialisation », p.137-150.

Bouyx B. (1997), *Enseignement technologique et professionnel*, Paris, La Documentation française.

Bruyère M., Espinasse JM., Fourcade B. (2005), « Trajectoires professionnelles, compétences et construction du signal », in J.-F. Giret, A. Lopez, J. Rose (éditeurs), *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte, p. 232-248.

Campinos-Dubernet M. (1995), « Baccalauréat professionnel, une innovation ? », *Formation Emploi*, n° 49, janvier-mars, p. 3-29.

Cart B., Gosseume V., Kogut-Kubiack F., Toutin MH. (2001), La maintenance industrielle. Une fonction en évolution, des emplois en mutation, Céreq, *Bref*, n° 174.

Cédo F. et Lopez A. (2003), *Codifier la nomenclature PCS à quatre chiffres : une ambition raisonnable ? Analyse d'un flou statistique sur la relation formation-emploi*, Céreq, NEF, n° 2, juillet.

Chenu A. (1997), « La descriptibilité des professions », *Sociétés contemporaines*, n° 26, avril.

Couppié T. Giret J.-F., Lopez A. (2009), « Obtenir un emploi dans son domaine de formation : un enjeu très relatif dans l'insertion des jeunes », *Bilan Formation emploi - édition 2009*, Céreq.

D'agostino A. et Guitton C. (2007), Tendances d'évolution de l'emploi et des qualifications dans la métallurgie, Céreq, *Bref*, n° 239.

Dauty F., Fourcade B., Lemistre P., Ourtau M. (2008), *Niveau V et logique de filière*, Rapport pour la DGESCO, LIRHE/CNRS, université des sciences sociales Toulouse I, octobre.

Dauty F., Lemistre P., Vincens J. (2006), *Le sens, la portée et le devenir de la nomenclature des niveaux de formation*, CPC documents, n° 2, 114 p.

Eckert H. (1999), « L'émergence d'un ouvrier bachelier. Les bac pro entre déclassement et recomposition de la catégorie des ouvriers qualifiés », *Revue française de sociologie*, avril-juin, vol. 40, n° 2.

Eckert H., Veneau P. (1999), *Des contenus d'enseignement aux situations de travail. A propos des spécialités électrotechnique, électronique et informatique industrielle, Rapport final de l'étude « Génie électrique »*, CPC Documents n° 1.

Eckert H., Veneau P. (1999), *Electronique, électrotechnique, informatique industrielle. De la spécialité de formation au métier*, Céreq, *Bref*, n° 152, avril.

Erhel C., Lefèvre G., Michon F. (2009), *L'intérim, un secteur dual, entre protection et précarité*, document de travail du Centre d'économie de la Sorbonne, n° 14.

Eymard-Duvernet F., Marchal E. (1997), *Façons de recruter*, Paris, Métailié.

Floriani C., Kirsch J.L., Kogut-Kubiak F., Menabreaz M., Paddeu J. (2009), *Le baccalauréat professionnel : état des lieux avant la réforme*, Tomes I & II, CPC Documents n° 4, MEN-DGESCO-Céreq, avril. Ce document est également disponible sur le site du Céreq.

Fourcade B. (2008), « La politique des diplômes professionnels et la construction du rapport à l'emploi », in F. Maillard, J. Rose (éditeurs), *Des diplômes professionnels aux certifications professionnelles, nouvelles normes et nouveaux enjeux*, Presses universitaires de Rennes, septembre.

Fournie D., Guitton C. (2008), *Des emplois plus qualifiés, vers une modification des normes de qualification*, Céreq, *Bref*, n° 252, mai.

Giret J.-F. (2005), *Quand les jeunes s'estiment déclassés ?* in J.-F. Giret, A. Lopez & J. Rose (éditeurs), *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte, p. 279-288.

Gorgeu A., Mathieu R. (2009), « La place des diplômes dans la carrière des ouvriers de la filière automobile », *Formation Emploi*, n° 105, janvier-mars.

Jobert A., Tallard M. (1994), *Diplômes et certifications de branches dans les conventions collectives*, Rapport d'étude pour le Haut Comité éducation économie, Association de recherche et d'information sociale, 40 p.

Labruyère C., Tessier J. (2007), « La place des certifications dans la construction et la reconnaissance des qualifications par les partenaires sociaux » in F. Maillard et J. Rose (éditeurs), *Les diplômes de l'Education nationale dans l'univers des certifications professionnelles ; nouvelles normes et nouveaux enjeux*, Céreq, Relief, n° 20, mars.

Lechaux P. (1993), *Le baccalauréat professionnel Equipements et installations électriques : la construction d'une qualification à plusieurs mains*, Paris, Quaternaire, 113 p.

Möbus M., Verdier E. (1998), *Les diplômés professionnels en Allemagne et en France, conception et jeu d'acteurs*, Paris, L'Harmattan.

Moreau G. (2009), *Affiliation et désaffiliation aux métiers de la mécanique automobile : le cas des apprentis*, CPC Documents n° 1, MEN/DGESCO.

Navacelle H. (de) (2008), *Intervention à la 1^{ère} biennale formation-emploi-travail du Céreq (2008) Les chemins de la formation vers l'emploi*, Céreq, Relief, n° 25, mai.

Prot B., Ouvrier-Bonnaz R., Reille-Baudrin E., Verillon P. (2009), *Développer le métier pour rénover le référentiel*, CPC documents, n° 8-2009.

Quenson E. (2009), « Les diplômés transversaux peinent à s'imposer sur le marché du travail », *Formation Emploi*, n° 106, p. 25-40.

Rose J. (2006), « Diplômes et certifications. Les termes du débat, les lignes d'un programme de recherches », in F. Maillard, J. Rose (éditeurs), *Les diplômés de l'Education nationale dans l'univers des certifications professionnelles, nouvelles normes et nouveaux enjeux*, CPC Documents n° 3.

Santelmann P. (2009), « Les distorsions diplômes/qualifications : l'exemple des techniciens et agents de maîtrise de type industriel », *Formation Emploi*, n° 105, p. 53-66.

Veneau P., Mouy Ph. (1995), « Des objectifs à la réalité : les bacheliers professionnels industriels », *Formation Emploi*, n° 49, janvier-mars.

Vincens J. (2005), *L'adéquation formation-emploi*, in J.-F. Giret, A. Lopez, J. Rose (éditeurs), *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte, p.149-162.

Annexe 1

Le dispositif des enquêtes Génération du Céreq

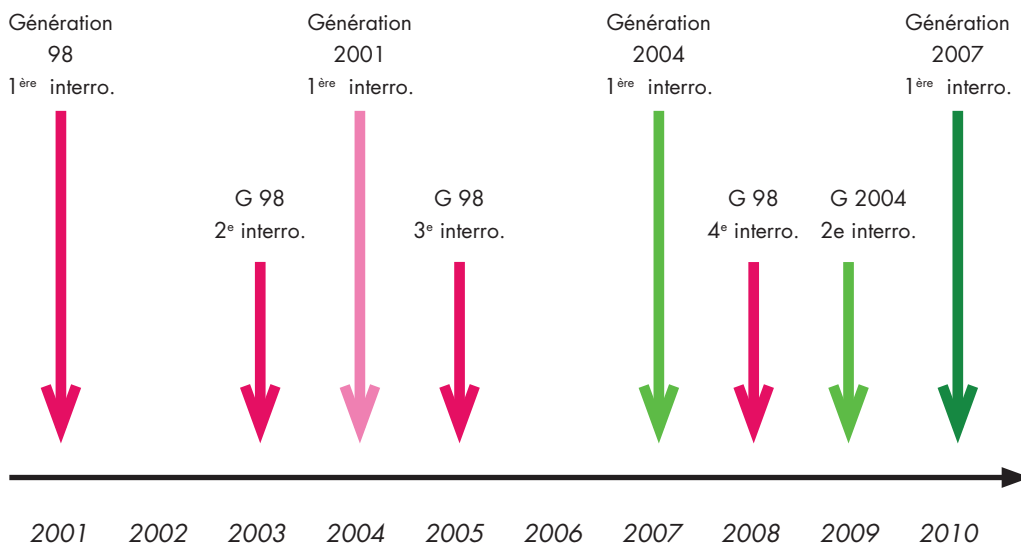
> Depuis plus de dix ans, le Céreq a développé un dispositif d'enquêtes dites « Génération » réalisées à intervalles réguliers et qui portent sur des échantillons plus ou moins importants de sortants du système éducatif en France métropolitaine (*cf. vue diachronique des enquêtes*).

Parmi ces enquêtes on distingue deux types d'opérations :

- des enquêtes dites « génération pleine » avec de gros échantillons d'au moins 30 000 questionnaires, qui se composent d'une première interrogation trois ans après la sortie du système éducatif centrée sur l'insertion des jeunes, suivie de réinterrogations dont l'objet est l'analyse des trajectoires professionnelles ;
- des enquêtes dites « mini-génération » avec des échantillons plus restreints d'environ 10 000 questionnaires, comprenant une seule interrogation trois ans après la sortie du système éducatif et ayant comme principal but l'actualisation des indicateurs d'insertion.

En plus de l'échantillon national, le Céreq permet à des régions, des ministères ou des observatoires de branche professionnelle d'interroger des individus supplémentaires issus de formations ou de régions de formation spécifiques : ce sont les « extensions » à l'enquête nationale.

VUE DIACHRONIQUE



> L'enquête Génération 2004

Au printemps 2007, le Céreq a interrogé un échantillon national de 33 655 jeunes sortis de formation initiale en 2003-2004. Ces individus sont issus de tous les niveaux de formation et font partie des 737 000 jeunes qui, cette année-là, ont quitté pour la première fois le système éducatif. Les extensions pour cette enquête ont concerné environ 30 000 individus, ce qui porte à 65 000 le nombre total de jeunes interrogés au printemps 2007.

L'enquête permet à chaque jeune de retracer son parcours professionnel, depuis sa sortie du système éducatif en 2004 jusqu'au printemps 2007, soit durant environ trois ans.

> La codification de la profession dans les enquêtes génération

Dans les enquêtes Génération, nous disposons d'informations sur les emplois occupés qui permettent d'aboutir à une codification des professions dans la nomenclature PCS (professions et catégories socioprofessionnelles). Cette nomenclature comporte trois niveaux d'agrégation emboîtés. Au niveau le plus fin, un poste de la nomenclature PCS correspond à une profession, décrite par un code à 4 positions comportant trois chiffres et une lettre. Au niveau le plus agrégé se trouvent les groupes socioprofessionnels (8 postes, correspondant au premier chiffre de la PCS). Le niveau d'agrégation intermédiaire est celui des catégories socioprofessionnelles (42 postes, correspondant aux deux premiers chiffres de la PCS, avec une version agrégée en 24 postes).

Annexe 2

Effectifs concernés dans l'exploitation statistique de Génération 2004

EFFECTIFS DES RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE SELON LE TYPE DE FORMATION

Filière « carrosserie »	Diplômés	Non-diplômés	Ensemble année terminale
Bac pro carrosserie option réparation	85	40	125
BEP carrosserie	107	98	205
CAP carrosserie, réparation	149	84	233
CAP peinture en carrosserie	286	26	312
Ensemble	627	248	875
Filière « électricité »			
Bac pro EIE	236	89	325
BEP métiers de l'électrotechnique	136	119	255
CAP installation équipements électriques	67	31	98
Ensemble	439	239	678

Source : enquête G2004-Céreq.

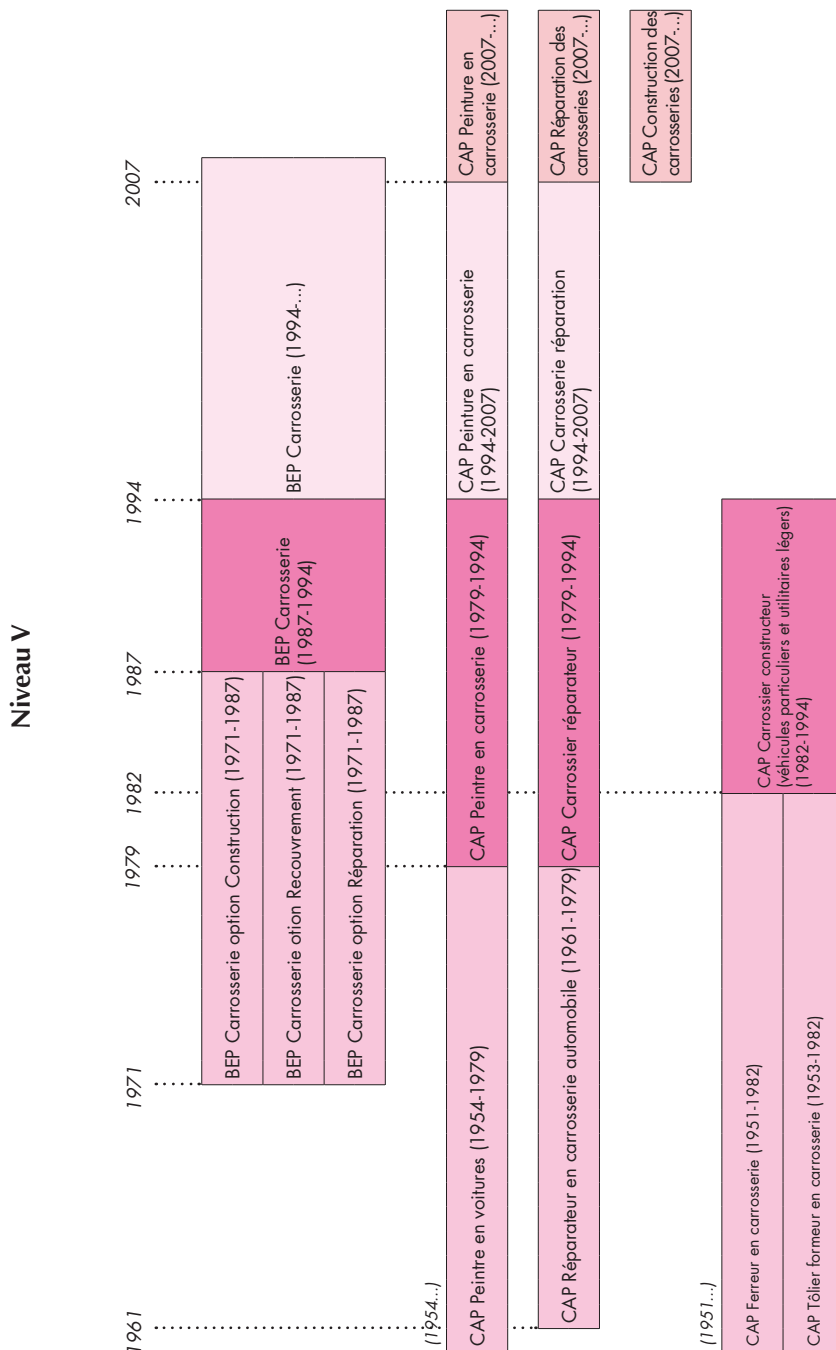
Remarque : le CAP électrotechnique n'est pas représenté (3 individus).

EFFECTIFS DES RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE POUR CHAQUE PCS DES EMPLOIS-CIBLES

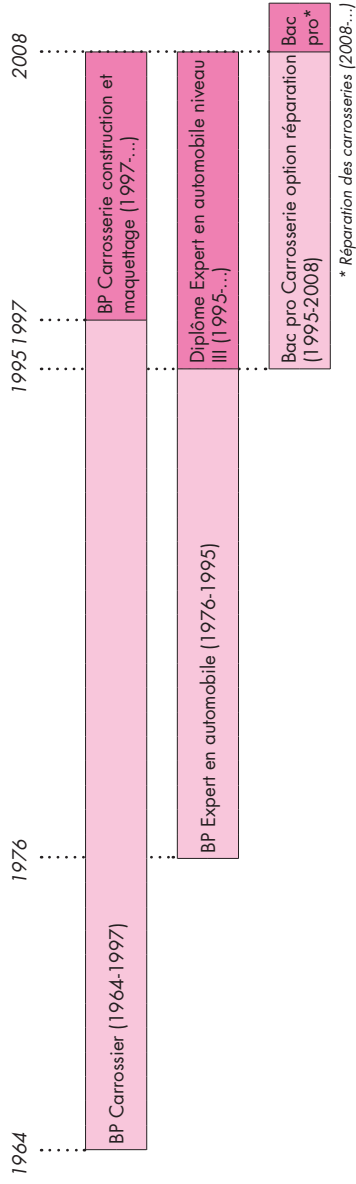
	Emplois-cibles occupés à la date de l'enquête
634a « carrossiers d'automobiles qualifiés »	254
682a « métalliers, serruriers, réparateurs en mécanique non qualifiés »	182
216b « artisans tôliers-carrossiers d'automobile »	5
Ensemble emploi cibles pour le bac pro carrosserie	441
633a « électriciens qualifiés de type artisanal (y.c. bâtiment) »	207
681b « ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment »	206
628b « électromécaniciens, électriciens qualifiés d'entretien : équipements industriels »	115
672a « ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique »	67
486d « agents de maîtrise en maintenance, installation en mécanique »	34
633d « électriciens, électroniciens qualifiés en maintenance, entretien : équipements non industriels »	23
211e « artisans électriciens du bâtiment »	11
622g « plateformistes, contrôleurs qualifiés de matériel électrique ou électronique »	8
Ensemble emploi cibles pour le bac pro EIE	671

Annexe 3

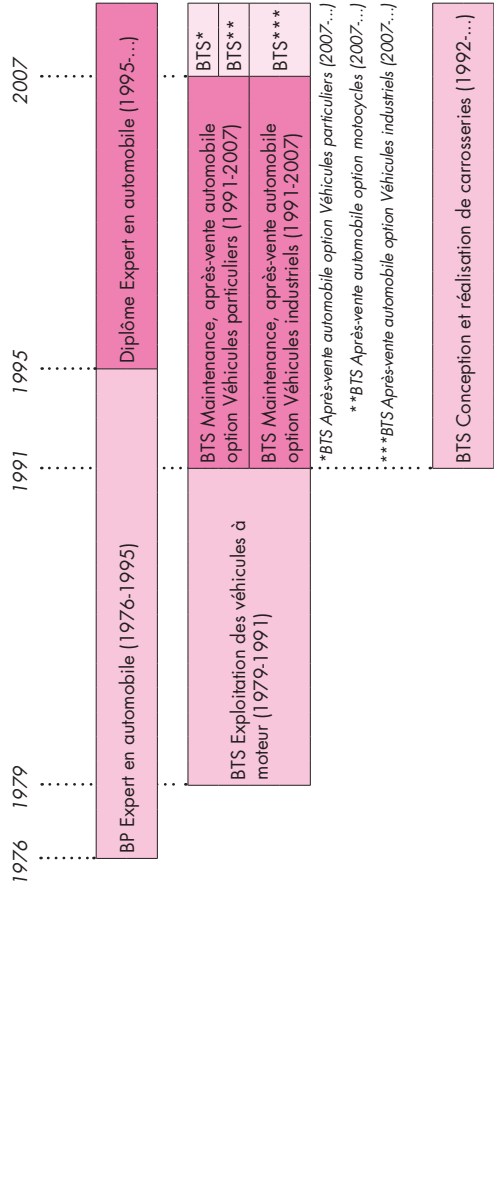
Généalogies > Évolution des diplômes de la réparation des carrosseries



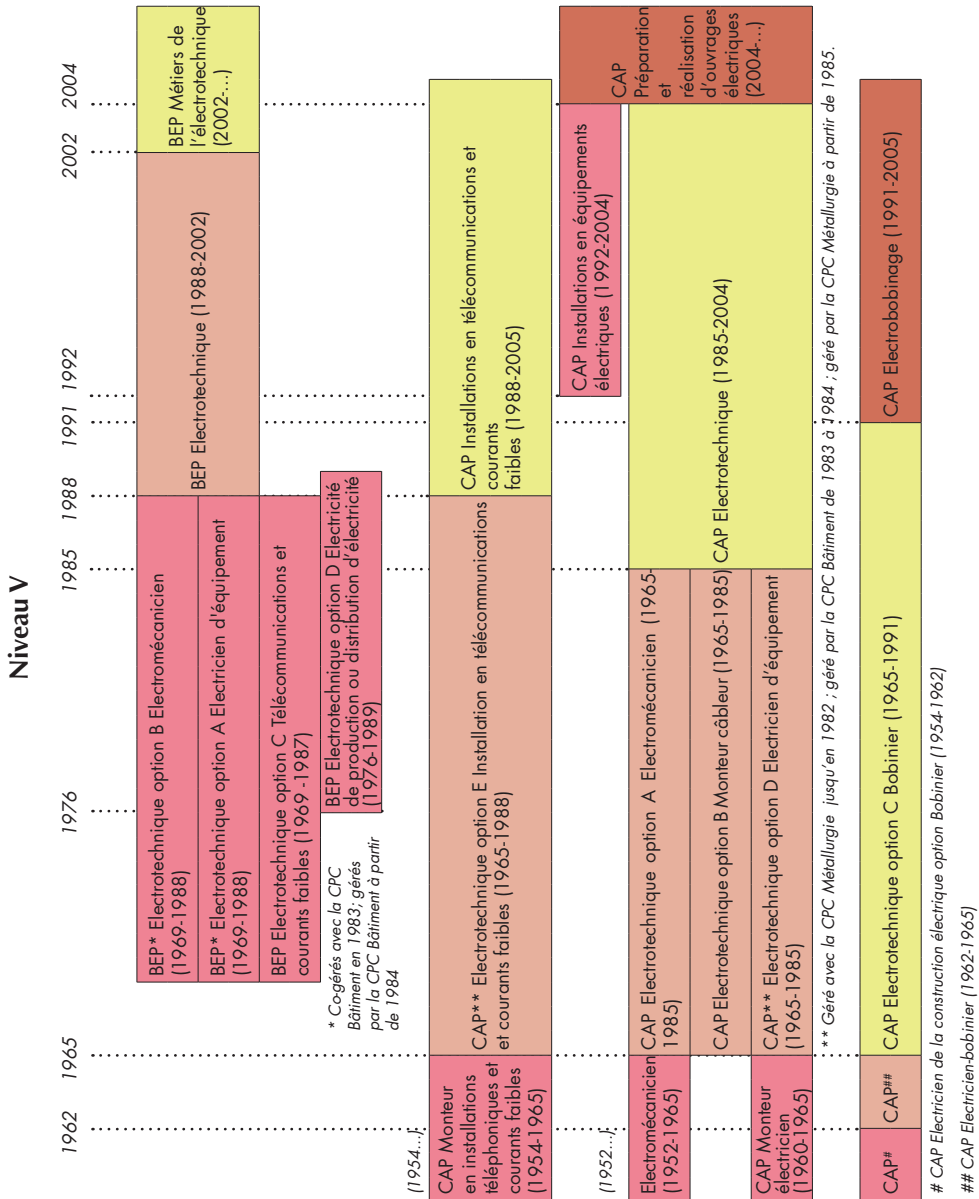
Niveau IV



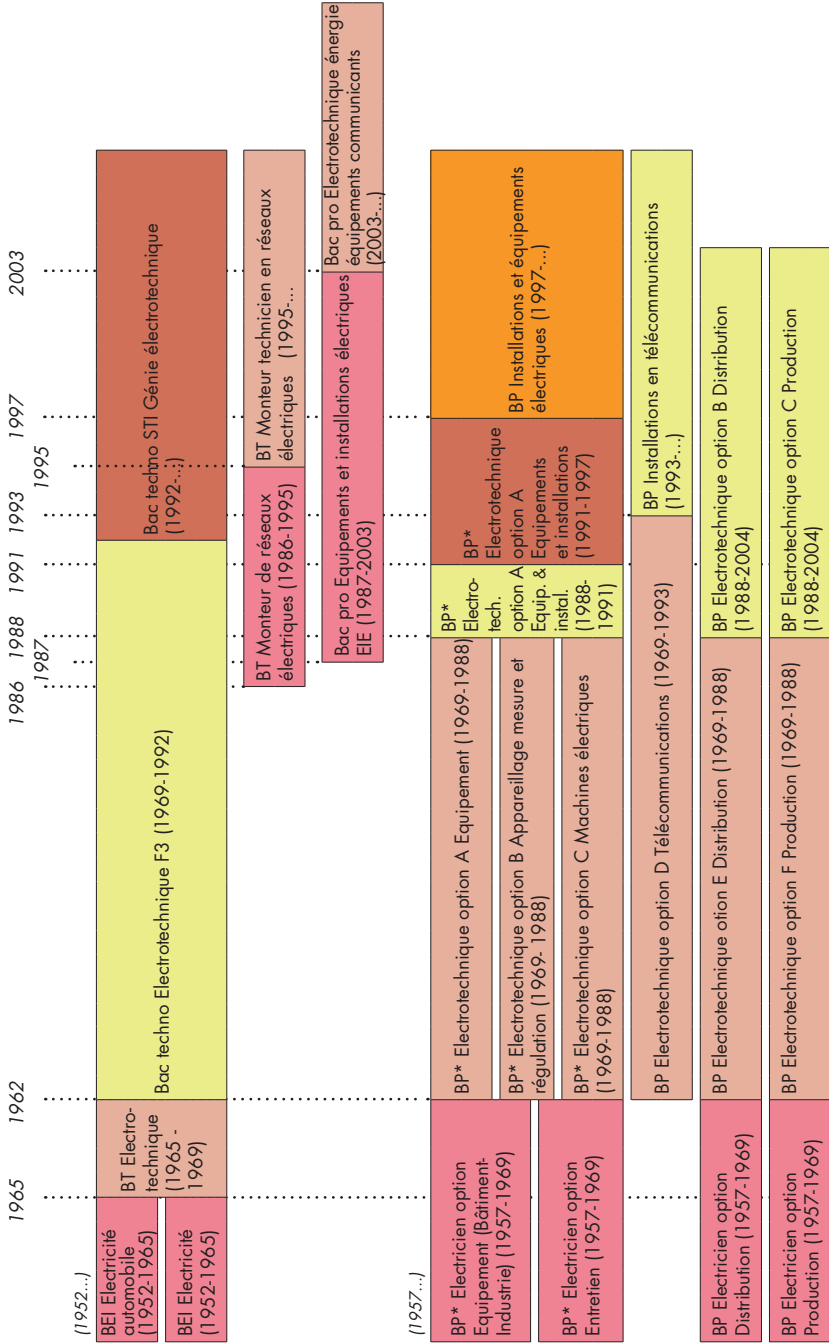
Niveau III



Généalogies > Évolution des diplômes de l'électrotechnique

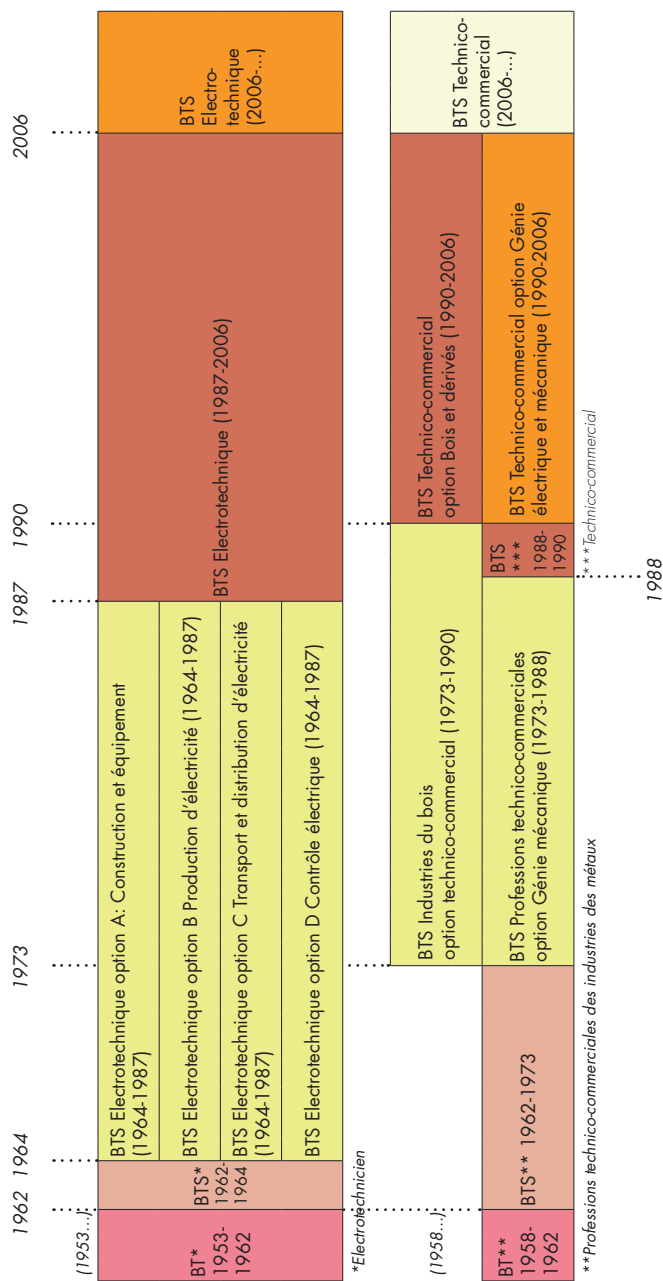


Niveau IV



* Co-gérés avec la CPC Bâtiment et travaux publics jusqu'en 1997

Niveau III



Les Notes du
| Céreq

CENTRE D'ÉTUDES
ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS

www.cereq.fr

10, place de la Joliette,
BP 21321,
13567 Marseille cedex 02
Tél. 04 91 13 28 28
Fax 04 91 13 28 80

Imprimé par le
Céreq
Marseille
Dépôt légal
4^e trimestre 2011
ISBN : 978-2-11-098944-4
ISSN : 1764-4054