

Histoire et actualité du CAP

Coordonné par

Maurice Ourtau

Avec la participation de

Mireille Bruyère (LIRHE)

Éric Cahuzac (INRA)

Philippe Lemistre (LIRHE)

Fabienne Maillard (DESCO/MEN)

Maurice Ourtau (LIRHE)

septembre 2002



La diffusion des documents

Les Notes du LIRHE

Dans le cadre de ses recherches et pour une meilleure diffusion de ses travaux, notre laboratoire de recherche a créé en 1982 une collection appelée "Notes", documents de travail ou de prépublications n'excédant pas quarante pages. Ces notes sont diffusées à nos partenaires au plan national et international. Ces échanges se réalisent dans un souci de réciprocité et de libre circulation de préoccupations scientifiques. Leur contenu n'est pas définitif et peut-être sujet à discussion. Ils ne constituent donc qu'une étape dans la démarche scientifique.

Les Cahiers du LIRHE

Les Cahiers du LIRHE ont pour objectif de mieux faire connaître certains travaux qui, menés à leur terme, ne bénéficient pas toujours de supports permettant leur diffusion dans la communauté scientifique concernée et plus largement à un public moins spécialisé, mais néanmoins intéressé, que peuvent être les organismes régionaux et nationaux de formation, de mise en œuvre de politiques publiques, de décideurs...

Pour tout renseignement et commande, s'adresser à :

Corinne SCHAFFNER

DIPLÔMÉS Documentation

Université des Sciences Sociales

Place Anatole France

31042 TOULOUSE CEDEX

e mail : schaf@univ-tlse1.fr

<http://www.univ-tlse1.fr/lirhe/>

Dans la même collection

Production de diplômes et diffusion de compétences

BÉDUWÉ Catherine et ESPINASSE Jean-Michel
Toulouse, LIRHE, 1995. 160 p.

Sous-traitance et relations salariales. Aspects de droit du travail

MORIN Marie-Laure sous la direction de
Avec la participation de :
AMANN Bruno, DAUTY Françoise, LARRÉ Françoise et TEYSSIER Francine
Toulouse, LIRHE, 1996. 188 p.

Article 54 de la loi quinquennale

CART Benoît, DAUTY Françoise et TOUTIN Marie-Hélène
Toulouse, LIRHE, 1996, 81 p.

La création des premiers baccalauréats professionnels de la métallurgie

Maintenance, productique mécanique, électromécanique

FOURCADE Bernard
Toulouse, LIRHE, 1998, 228 p.

L'expérience professionnelle des débutants

BÉDUWÉ Catherine, DAUTY Françoise, ESPINASSE Jean-Michel, LARRÉ Françoise,
MALLET Louis, OURLIAC Guy, TAHAR Gabriel, VICENS Christine et VINCENS Jean
Toulouse, LIRHE, 1999, 112p

Marché de la compétence et dynamique d'ajustement

PLANAS Jordi, GIRET Jean-François, SALA G, VINCENS Jean
Toulouse, LIRHE, 2000, 120 p.

Hausse d'éducation et marché du travail

BÉDUWÉ Catherine, PLANAS Jordi
Toulouse, LIRHE, 2002, 204 p.

La flexibilité dans le secteur aérospatial

IGALENS Jacques, EL AKREMI Assaad, DEMERY-LEBRUN Marc, VICENS Christine
FADEUILHE Pierre, HAAS Joachim
Toulouse, LIRHE, 2002, 237 p., (<http://intranet.univ-tlse1.fr/indexfrm.html>)

SOMMAIRE

RAPPEL DES GRANDES ÉTAPES DE LA VIE DU CAP ET PROBLÉMATIQUE ACTUELLE	9
UN SYSTÈME DE FORMATION ET DE CERTIFICATION EN ÉVOLUTION CONTINUE.....	33
LE CAP DANS L'OFFRE DE FORMATION ET DE DIPLÔMES : UN DISPOSITIF COMPLEXE DOMINÉ PAR L'HÉTÉROGÉNÉITÉ.....	47
OFFRE SCOLAIRE ET ARBITRAGE DES ÉLÈVES LORS DE L'ORIENTATION EN CAP	101
LA PLACE DU CAP DANS L'APPRENTISSAGE.....	127
LE CAP SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	133
CONCLUSION	215
BIBLIOGRAPHIE	221
TABLE DES MATIÈRES	225

La réalisation de ce cahier trouve son origine dans les travaux conduits en 1999 au diplômés à la demande de la Direction de l'Enseignement Scolaire (DESCO) du ministère de l'Education nationale. Ils avaient pour objectif d'apporter des éléments de réponse aux interrogations du Secrétariat général des CPC préoccupé de savoir à quoi et à qui sert le CAP aujourd'hui. Ils se focalisaient sur la place du CAP dans le système d'emploi afin d'identifier des activités professionnelles et des populations pour lesquelles ce diplôme pourrait constituer une réponse adéquate.

Du point de vue méthodologique ces travaux reposaient sur l'exploitation des grandes enquêtes disponibles à l'époque, principalement les enquêtes annuelles sur l'Emploi et des enquêtes spécifiques couplées à ces enquêtes pour certaines années : enquête "Carrière et Mobilité" complémentaire à l'enquête Emploi 1989, enquête "Jeunes et Carrières" complémentaire à l'enquête Emploi 1997.

Si les résultats présentés en 2002 à partir de ces enquêtes peuvent apparaître anciens l'actualité de la question du devenir du CAP nous incite néanmoins à produire un cahier regroupant les exploitations antérieures assorties de quelques contributions complémentaires. Il s'agit d'abord d'une analyse plus élaborée de l'historique du diplôme, de la présentation de la problématique la plus récente sur le traitement du diplôme telle qu'elle ressort des débats et interrogations des acteurs dans la décision en matière de construction et de gestion des diplômes. Sont ensuite abordés les volets offre de formation d'une part et choix d'orientation des élèves et de leurs familles vers un CAP d'autre part.



Rappel des grandes étapes de la vie du CAP¹ et problématique actuelle

Fabienne Maillard, Maurice Ourtau

I. - LES GRANDES ÉTAPES DE LA VIE DU CAP

I.1 - Du local au national

Le certificat d'aptitude professionnelle (CAP), nouvelle appellation décidée en 1914 du Certificat de Capacité Professionnelle créé en 1911, a d'abord été un diplôme départemental, voire local. Des commissions locales professionnelles définissaient les professions pour lesquelles il devait y avoir des cours, élaboraient les contenus de formation, les règlements d'examen et contrôlaient les jurys. Les projets étaient transmis au ministère par le préfet.

En 1919 la loi Astier rendait obligatoire des cours professionnels et une certification via le CAP pour les apprentis. Cette disposition n'est devenue effective qu'en 1938.

En 1946, une expérience de standardisation des CAP au niveau académique, lancée à Toulouse, marquait un tournant dans la logique de ce diplôme qui devenait davantage scolaire, enlevant ainsi aux professionnels une grande partie de leurs prérogatives historiques.

Le premier règlement général des CAP industriels date de 1950, il a été officialisé en 1953.

I.2 - La mise en place et le développement d'un dispositif de formation professionnelle de masse

En 1959, la création des collèges d'enseignement technique (CET) et la décision (qui deviendra effective en 1967) de prolonger jusqu'à 16 ans la scolarité obligatoire, sont deux événements qui renforcent la logique scolaire du CAP et sa place centrale dans le dispositif de formation professionnelle de masse.

Malgré la réforme Haby de 1977 (mise en œuvre effective des dispositions contenues dans la loi du 11 juillet 1975) et le passage à une logique de recrutement vers l'enseignement professionnel à partir de la troisième (le BEP a été créé entre temps) dans des lycées d'enseignement professionnels (LEP) remplaçant les CET, la première orientation vers le CAP en trois ans à l'issue de la classe de 5ème reste la norme jusqu'en 1980.

¹ Ce rappel s'inspire très largement des travaux de Benoît BOUYX, Guy BRUCY, Patrice PELPEL et Vincent TROGER, cités en bibliographie.

I.3 - Les années 80 et les difficultés d'insertion des sortants de CAP

Au recensement de 1982, dernière enquête traitant séparément le CAP et le BEP, 17 % de la population possédait un CAP, diplôme par ailleurs le plus fréquent à une date où la moitié de la population n'en possédait aucun (si l'on ne tient pas compte du CEP).

sans diplôme	30
CEP	19
BEPC ou assimilé	7
CAP	17
BEP	5
Bac et assimilés	11
Bac + 2	6
Bac + 3 et plus	5
	100

Deux phénomènes étaient mis en avant, à cette période, dans les analyses portant sur l'inflexion de la tendance antérieure au développement des CAP :

- Les difficultés croissantes d'entrée sur le marché du travail pour les jeunes quittant le système éducatif à l'issue du cycle de CAP en trois ans, notamment du fait d'une double concurrence avec des entrants plus diplômés et avec un nombre croissant de chômeurs expérimentés.
- Les discours sur la nécessité d'acquérir un niveau le plus élevé possible dans le système éducatif initial afin d'être doté des capacités d'adaptation requises pour une mobilité dorénavant plus fréquente sur le marché du travail (les restructurations en cours à l'époque nourrissaient cette argumentation).

Face à ces réalités plusieurs décisions ont affecté la vie du CAP.

A partir de 1982 l'orientation à l'issue de la classe de cinquième n'est plus obligatoire, elle est soumise à une acceptation de la part des élèves et de leur famille.

La scolarité du CAP est modifiée, avec d'abord la création des quatrièmes et troisièmes préparatoires retardant l'entrée éventuelle en troisième année de CAP, et ensuite l'instauration des quatrièmes et troisièmes technologiques.

I.4 - La création du baccalauréat professionnel et le rôle nouveau du BEP

La création du bac pro en 1985 correspondait, dans l'esprit de certains acteurs, à une deuxième mort programmée du CAP après sa survie à l'avènement du diplômés La révision de ce diplôme qui avait connu un développement jugé excessif en terme de multiplication des spécialités, contraire à l'esprit qui présidait

à sa création (couvrir un champ professionnel plus étendu que celui des CAP), redonnait du sens au CAP. La politique de l'association des BEP à des CAP, en mettant en place des épreuves communes aux deux diplômes, a encouragé les élèves de BEP à présenter en même temps le CAP, certification davantage reconnue dans certains secteurs.

À la fin des années 80 le maintien ou la disparition du CAP suscitaient toujours des débats.

La place du CAP dans le système des diplômes était l'une des "questions vives" posées dans le rapport au Secrétariat d'État à l'Enseignement Technique (TANGUY, 1991). La redéfinition du CAP était considérée à l'époque comme une nécessité "consécutive à la technicisation du BEP et sa propension à devenir propédeutique".

Des phénomènes marquants de l'évolution du CAP étaient pointés :

- la quasi-extinction de cette voie de formation dans la préparation aux métiers tertiaires
- la disparition tendancielle de la préparation du diplôme en milieu scolaire
- la contradiction entre d'une part le développement du BEP dont les contenus de formation sont élaborés en référence à l'organisation du travail dans la grande entreprise (selon le point de vue des auteurs) et dans une perspective d'adaptation en cours de vie professionnelle, et d'autre part un marché du travail qui se caractérise par des difficultés croissantes d'accès à un premier emploi pour les jeunes et une quasi-absence d'embauche dans les grandes entreprises.

Au terme de cette évolution historique, à la fin de la décennie 90 le CAP recouvrait les catégories suivantes :

- les candidats ayant préparé un CAP en trois ans après la cinquième
- les candidats au CAP par apprentissage, en deux ans à partir de niveaux scolaires variables (de la cinquième à la troisième).
- les candidats à un BEP qui présentent aussi le CAP
- les candidats au CAP en deux ans après la troisième
- les autres candidatures (15% environ), libres ou en formation continue.

Candidatures à l'examen du CAP, selon la filière d'origine (session 1998)

ENSEMBLE DES SPECIALITES	scolaires	apprentis	formation continue	autres	Total
%	51	34	5	10	100
effectifs	143 425	95 344	15 214	29 327	283 310

Source : REFLET Céreq.

Les origines scolaires ne représentaient plus que la moitié des candidatures au CAP en 1997-98, le tiers des présentés avaient suivi la filière apprentissage.

En réalité la part des scolaires est sur-représentée, près des deux tiers (60%) des candidatures au CAP sont le fait d'inscrits en cycle de BEP pour lequel l'apprentissage reste encore une filière minoritaire en 1998.

Candidatures à l'examen du CAP selon le cycle de formation (session 1998)

ENSEMBLE DES SPÉCIALITÉS	unités capital.	CAP 1 an	CAP 2 ans	CAP 3 ans	CAP non précisé	BEP	Total
%	3	1	13	5	18	60	100
<i>effectif</i>	5 640	2 248	23 445	6467	32 160	107 008	176 968

Source : REFLET CÉREQ.

Les analyses portant sur l'histoire du CAP mettent en avant le fait que, malgré plusieurs disparitions programmées, ce diplôme a résisté, du fait notamment "du poids sur le marché de l'emploi des petites entreprises, en particulier dans des secteurs à dominante artisanale comme le bâtiment, pour qui ce type de qualification centrée sur l'accumulation de savoir-faire demeurait une nécessité vitale... le CAP a été officiellement rétabli en 1971" (PELPEL & TROGER, 1993).

Malgré une diminution du nombre de diplômés depuis 1990, date à laquelle on en recensait 272 000, le CAP demeurait en 1997 le diplôme le plus fréquemment délivré (215 000 diplômés), devançant toujours le BEP (198 500 diplômés). Mais le CAP a fini peu à peu par quitter le système scolaire, au point que les élèves n'étaient plus que 19 266 en 1997/98 à être inscrits en formation à un CAP en 3 ans, et 46 263 à préparer un CAP en 2 ans. Parallèlement, le BEP a vu gonfler ses effectifs, qui sont passés de 134 440 lycéens en 1970/71 à 467 704 en 1997/98². Comme l'envisageaient ses concepteurs, le BEP a pris la place du CAP dans le système scolaire, mais il a fallu près de trente ans pour que cette substitution aboutisse. Par ailleurs, c'est plus en tant que formation préparatoire au baccalauréat professionnel qu'en tant que diplôme d'insertion professionnelle que le BEP occupe cette place majeure (FOURCADE & OURTAU, 1999).

Même si de nombreux CAP ont été supprimés et si le diplôme n'existe plus dans certains champs professionnels tels que la mécanique ou le tertiaire administratif, des besoins nouveaux en qualification apparaissent tant dans les services que dans le secteur industriel. Par ailleurs de nouvelles modalités de qualification de populations particulières, telles que la validation des acquis professionnels par exemple, pourraient réactiver le CAP et lui donner une fonctionnalité nouvelle.

² "Repères et Références statistiques", édition 1998, Ministère de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie.

II. – LES INTERROGATIONS RÉCENTES SUR LE CAP AU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE³

La Direction de l'enseignement scolaire du Ministère de l'Éducation nationale (groupe de travail réunissant différents services et des représentants académiques) s'est interrogée, dans les années récentes sur ce que devaient être les finalités du CAP. Trois objectifs étaient clairement identifiés.

II.1 - Construire un lien fort avec l'emploi.

Le CAP est un diplôme de niveau V qui conduit à une qualification reconnue, répondant à des besoins d'emplois clairement identifiés. Le lien entre CAP et emploi est primordial pour que les titulaires du CAP soient détenteurs de compétences négociables sur le marché du travail, sans que cet "emploi" se résume aux diverses formes de l'emploi aidé. En l'absence de ce lien, le CAP pourrait devenir, pour les jeunes, un diplôme de fin d'études "indifférencié" sans finalité professionnelle et perdrait de son sens auprès des employeurs.

Pour les actifs non-qualifiés⁴ ou ayant acquis une qualification professionnelle par l'expérience sans être titulaires d'un diplôme, le CAP apparaît comme une certification extrêmement pertinente. Il permet en effet de voir reconnaître et valider leurs acquis professionnels et favorise la mobilité professionnelle et géographique.

L'accès à l'emploi non-qualifié doit rester ouvert aux personnes non diplômées, afin d'éviter leur exclusion du système d'emploi. Pour garantir le lien entre diplôme et emploi qualifié, le CAP ne doit pas être désigné comme une première certification, réservée à ceux qui ne pourraient faire plus. Le CAP se définit par les savoirs et les compétences qu'il certifie et non par le public auquel il s'adresse en priorité.

Cependant, le CAP ne peut plus être identifié partout comme le diplôme de la première qualification professionnelle. Dans la mesure où la structure des emplois s'est profondément modifiée au cours de ces vingt dernières années, au profit des emplois les plus qualifiés, l'accès à de nombreuses professions se fait désormais par l'intermédiaire de diplômes supérieurs au CAP. C'est vrai par exemple pour les professions de l'informatique, de la comptabilité, du secrétariat et pour l'essentiel des métiers administratifs.

Il est donc indispensable de déterminer avec les partenaires économiques et sociaux les activités professionnelles pour lesquelles il est possible d'affirmer que le CAP permettra une réelle insertion professionnelle. La diversité des CAP, de leurs fonctions et de leurs champs d'application doit permettre de répondre à la diversité des emplois et des entreprises, en prenant en compte leur évolution. Si

³ Cf. en annexes les débats internes à la DESCO ainsi que ceux du CIC ...

⁴ Population estimée selon les auteurs entre 4.5 millions (LERENARD A., TANAY A., 2000) et 5 millions (CHARDON, O., 2001).

l'on constate que certains des métiers identifiés par rapport au CAP sont susceptibles d'avoir une "espérance de vie" réduite ou sont voués à être reconstitués entièrement (comme cela a été le cas pour le métier de secrétaire, dont le contenu s'est transformé), on voit aussi émerger de nouveaux métiers et se professionnaliser divers emplois. À côté des métiers traditionnels historiquement associés au CAP, on repère désormais des emplois spécialisés dont les compétences en termes de responsabilité, d'autonomie et d'adaptabilité correspondent au niveau V de formation et plus particulièrement à ce diplôme.

L'offre de formation en CAP doit être construite sur cette logique de lien fort avec les emplois repérés prioritairement au niveau local et régional. Elle suppose une analyse de l'emploi et requiert une concertation forte avec tous les partenaires impliqués.

Désormais, le CAP et le BEP constituent des diplômes différents par leurs contenus et leurs finalités. Le BEP correspond à un champ professionnel plus large et s'oriente davantage vers la poursuite d'études que le CAP. Le contenu et l'organisation des enseignements en BEP prennent en compte cette poursuite accrue des études vers le baccalauréat⁵. En CAP en revanche, c'est l'insertion professionnelle qui doit conditionner la finalité et les contenus des enseignements.

Sans un certain développement du CAP, les besoins en emplois des entreprises correspondant aux formations de niveau V risquent donc, dans un avenir proche, de ne pas être couverts par les certifications existantes.

II.2 - Construire un diplôme fortement professionnel.

Le CAP doit permettre une insertion professionnelle mais aussi la construction d'un parcours professionnel.

Le CAP prépare à l'exercice d'un métier, d'un emploi, ou d'une famille d'emplois en permettant l'accès à des emplois qualifiés dans les catégories d'employés et d'ouvriers. Il permet à son titulaire de travailler de manière autonome à partir de prescriptions, dans un cadre de responsabilités déterminées. En tant qu'employé ou ouvrier qualifié, le titulaire du CAP s'adapte à différentes situations de travail et s'intègre dans des organisations distinctes. Il travaille le plus souvent en équipe, mais peut travailler seul après quelques années d'expérience.

Le CAP définit, à son niveau, une excellence professionnelle (capital humain), correspondant à la maîtrise de certaines activités professionnelles. Il garantit la détention de compétences spécifiques, articulées autour d'un noyau de savoir-faire. Un axe majeur de la rénovation du CAP privilégie donc l'acquisition

⁵ Pour nombre d'acteurs le cycle de BEP est désormais considéré comme les deux premières du cycle de bac pro en quatre ans.

des compétences de métier, parce qu'elles sont fondatrices d'une compétence professionnelle entendue comme propriété spécifique de l'individu. Il convient cependant de les relier aux compétences dites "relationnelles", dont la faiblesse présente aujourd'hui un caractère pénalisant par rapport à l'insertion professionnelle.

La détention du CAP signale une aptitude à occuper un emploi mais aussi à évoluer dans cet emploi comme dans la filière professionnelle qui l'intègre. La maîtrise de certaines compétences en enseignement général, articulées à la formation professionnelle, témoigne d'une aptitude à la polyvalence, à l'autonomie, à la réactivité et à la coopération. Or, ces aptitudes sont devenues essentielles pour la mobilité professionnelle, qui concerne de façon croissante les salariés, amenés à exercer plusieurs métiers et à occuper différents emplois, dans une trajectoire professionnelle parfois non linéaire.

La construction même du CAP doit traduire cet objectif de diplôme fortement professionnel. Le CAP rénové pourrait être organisé en unités, définies par rapport à des blocs d'activités professionnelles pour les unités professionnelles. Celles-ci, avec les unités d'enseignement général, participent à l'acquisition d'une culture générale. Le développement du contrôle en cours de formation et le découpage du CAP selon cette logique d'unités, doivent favoriser l'accès à la certification et permettre une meilleure insertion professionnelle des non diplômés.

Cette nouvelle architecture du diplôme favorisera la continuité sur l'ensemble de la formation tout au long de la vie, car elle facilite la démarche de validation des acquis professionnels et l'individualisation des parcours. Elle permet aussi que les jeunes comme les adultes qui sortent du système de formation sans diplôme puissent bénéficier de compétences reconnues et négociables sur le marché du travail, et qu'ils puissent réintégrer un cursus de formation.

II.3 - Construire également le premier niveau de qualification pour l'ensemble des jeunes sortant du système éducatif et favoriser l'accès à la certification.

Premier niveau de qualification accessible, le CAP joue un rôle clef par rapport à la loi d'orientation sur l'éducation de 1989, qui donne au système éducatif la responsabilité de "conduire l'ensemble d'une classe d'âge au minimum au niveau du CAP et du BEP". Or, un nombre encore trop grand de jeunes quitte le système éducatif sans avoir obtenu de diplôme (13.5% en 1999 selon "Repères & Références Statistiques 2000" du Ministère de l'Éducation nationale), manque qui risque de les évincer longtemps de l'accès à l'emploi. Le CAP doit en conséquence contribuer à l'objectif de formation et de qualification de l'ensemble d'une génération.

La formation en CAP est une formation complète, qui associe étroitement enseignements professionnels et enseignements généraux. Cette liaison entre les

domaines d'enseignement est essentielle pour donner cohérence et ambition à la formation. Des pratiques pédagogiques nouvelles doivent contribuer à rendre compatibles des logiques traditionnellement difficiles à concilier (même si de nombreuses expériences ont prouvé et prouvent que c'est possible).

L'association formation générale - formation professionnelle garantit par ailleurs l'acquisition d'une culture commune, permettant d'être autonome dans ses choix et opinions, de saisir le sens du droit, d'affronter et de résoudre des situations professionnelles, de communiquer et de travailler en équipe, de participer à une démarche innovante et créative. Pour les jeunes en formation, la préparation au CAP est aussi destinée à former des individus, qui vont devenir des acteurs sociaux et des citoyens.

Intégrant la formation en entreprise dans la formation professionnelle, la préparation du CAP favorise l'adaptation ultérieure à la réalité du monde du travail. La formation en entreprise n'est pas pour autant une panacée et rencontre diverses difficultés. Les passages en entreprise systématisés et devant atteindre une durée importante devront donc être particulièrement bien organisés.

L'ensemble de ces mesures doit contribuer à améliorer le taux de réussite au CAP, qui se révèle être un diplôme difficile d'accès pour les individus formés au seul CAP. Le fait qu'un pourcentage très élevé de jeunes et d'adultes ne parvient pas à obtenir le diplôme pose problème, d'autant plus fortement si l'on considère le CAP comme la première certification accessible. L'arrivée sur le marché du travail d'un certain nombre de jeunes non diplômés, constitue aujourd'hui un problème social parce que l'on sait qu'une part de ces jeunes sera exclue sur le long terme du système d'emploi. Un des axes de la rénovation du CAP porte sur les conditions de la validation des compétences acquises et de la certification.

Un meilleur accès au diplôme pour les salariés et demandeurs d'emplois est également une nécessité, d'autant plus grande qu'une part encore importante de la population active est à la fois non diplômée et non qualifiée, et que seule l'obtention d'un diplôme peut lui autoriser une mobilité professionnelle vers un autre emploi et/ou une autre entreprise.

Annexe A

TABLE RONDE SUR LE CAP

Compte-rendu de la réunion du 20/10/2000

Ce compte-rendu ne prétend pas retranscrire la totalité des propos tenus par les participants de cette première réunion sur le CAP. Il met seulement en évidence les éléments majeurs de leurs interventions.

Pour ouvrir cette table ronde, monsieur de Gaudemar, de la direction de l'enseignement scolaire (DESCO), présente les propositions de la direction sur le CAP, propositions dont le détail est inscrit dans les textes adressés en préalable aux participants de la table ronde. Ces textes tentent de faire le point sur la manière dont le CAP s'inscrit dans l'ensemble des diplômes professionnels, ainsi que sur les usages du CAP sur le marché du travail.

Les questions essentielles qui se posent sur le CAP sont les suivantes :

- à quels usages répond le CAP ?
- quelles sont les finalités du diplôme ?
- quel rôle donner au CAP dans notre système de formation ?

En raison de la hausse générale du niveau d'éducation et de l'association CAP/BEP, la position du CAP est actuellement brouillée, c'est pourquoi une clarification s'avère nécessaire, à la fois par rapport au BEP et aux objectifs et contenus du CAP. Il convient notamment de s'interroger sur l'enseignement général requis par le diplôme, au regard du profil des jeunes en formation et des remarques des professionnels sur la culture générale à acquérir. On doit aussi s'interroger sur les procédures d'évaluation à mettre en œuvre.

Selon monsieur de Gaudemar, il ne saurait être question de réserver le CAP à de simples fonctions sociales, c'est-à-dire faire du "CAP social", mais de construire un véritable lien entre ce diplôme et l'emploi. Tâche rendue complexe par le fait qu'on observe des glissements dans certaines branches professionnelles vers le BEP et le bac pro, là où auparavant le CAP convenait pour l'emploi. Il est vrai cependant que le CAP n'est plus le premier diplôme professionnel dans certaines branches.

Le caractère professionnel du CAP doit être sans ambiguïté, mais le CAP doit aussi pouvoir s'inscrire dans un parcours de formation. Cette possibilité est d'autant plus importante qu'une fragilité peut apparaître dans certaines activités et certaines entreprises pour les salariés. Le CAP ne doit donc pas être réduit à un simple parchemin sans perspectives.

On voit apparaître ces dernières années trois types de CAP :

- le CAP "classique" (c'est l'héritage historique du CAP) ;
- le CAP/première qualification professionnelle accessible à un public de jeunes en difficultés ;
- le CAP/première qualification professionnelle pour des populations formées à d'autres diplômes.

Monsieur de Gaudemar propose ensuite une méthode de travail qui doit permettre, après un élargissement du débat devant le CIC, d'aboutir à un projet de texte réglementaire sur l'organisation et la structure du CAP.

Le SNETAA : Cette table ronde rouvre un débat enterré depuis plusieurs années, au nom de l'obsolescence du CAP. Or, il n'y a que dans l'Education nationale que le CAP a chuté. De plus, le CAP est au cœur du dispositif de l'enseignement professionnel et de ses méthodes. Une troisième raison donne de l'intérêt à cette table ronde : le fait que le CAP soit une jonction entre l'éducation et le monde du travail et un lien entre la formation initiale et la formation continue. En délaissant le CAP, on a scolarisé l'enseignement professionnel et on a contribué à renforcer les discours visant à séparer compétences et qualifications. L'importance du débat à mener impose qu'il ait lieu de façon interministérielle. Le titre doit respecter la loi de 1989 sur l'accès unanime à une première qualification et assurer la formation d'adultes.

On relève trois incohérences dans le texte sur les finalités du CAP :

- on ne peut séparer l'insertion de la qualification. Il n'existe pas de CAP d'insertion ou de CAP de qualification. Cette division n'a pas de sens.
- La double finalité du BEP pose problème. L'intégration du CAP dans le BEP n'est pas satisfaisante.
- Parler du CAP sans parler du BP pose problème. Le SNETAA est favorable à la coexistence de deux filières : BEP/Bac pro – CAP/BP.

- Le SNCL/FO fait part de son désaveu sur l'usage qui est fait du mot compétences par l'Education nationale et rappelle à quel point ce mot a été approprié par le patronat. Au nom de cette appropriation, FO souhaite qu'il ne soit plus fait usage du mot "compétence" dans les textes produits par l'Education nationale. De même, des regrets sont exprimés à propos du PPCP, qui alimente les difficultés des LP, nourrit l'agressivité et les problèmes. FO exprime cependant sa satisfaction concernant la fin du brouillage CAP/BEP, car le CAP est la pierre d'angle de la négociation collective. C'est pourquoi on ne peut débattre de la question du CAP à l'Education nationale mais en réunion interministérielle. Par ailleurs, FO s'inquiète de l'avenir de l'enseignement professionnel, à la suite du discours du ministre de l'enseignement professionnel posant la licence professionnelle comme "fondement" de l'enseignement professionnel.

Trois remarques :

- il faut laisser une grande place au CAP car 30 à 45% d'une classe d'âge est concernée aujourd'hui par le CAP. De plus, l'Education nationale est responsable du brouillage actuel. La suppression du palier d'orientation de fin de cinquième n'avait pas lieu d'être et elle pose des problèmes dans les collèges.
- Il existe une substitution compétences/qualification dans le texte ; les compétences sont une notion "patronale".
- Une confusion délibérée a lieu dans le concept de formation tout au long de la vie entre toutes les formations. Or la question de la formation initiale est spécifique. A ce titre, FO se montre hostile au découpage du CAP en unités, car si ce découpage entre dans des logiques favorables à l'apprentissage et à la formation continue, il favorise aussi le conjoncturel, l'individuel.

FO annonce également que le syndicat ne participera pas à la refondation d'un système de qualification professionnelle en-dehors du paritarisme.

-Pour l'UNSEN-CGT, si le CAP correspond au premier niveau de qualification dans certains secteurs, d'autres diplômes peuvent être des premiers niveaux de qualification. Les réalités et l'hétérogénéité économiques imposent de mener des analyses prospectives. L'objectif de relancer le CAP permet de répondre aux difficultés de scolarisation des jeunes en difficultés, mais il reste à résoudre le problème des unités du diplôme. Pour qu'une formation professionnelle soit bonne quelle qu'elle soit, il est certain cependant qu'un niveau scolaire de troisième est nécessaire, plutôt qu'un niveau de cinquième de collège. Pour éviter la concurrence entre CAP et BEP, qui apparaît inéluctable si les deux diplômes continuent à désigner le même niveau de formation, une solution serait de bien les distinguer. Deux années de formation en BEP assorties d'une année de professionnalisation en CAP pourraient répondre aux besoins de l'économie et des jeunes. Quant à la clarification proposée par la DESCO entre CAP et BEP, elle apparaît fautive dans la mesure où l'on maintient et relance en même temps deux filières parallèles malgré la concurrence qui existe entre elles deux. Il faudrait mettre en place un CAP en un an après le BEP pour éviter le discrédit du CAP et la concurrence entre CAP et diplômés

Il existe un problème d'image de la formation professionnelle dans notre pays, mais l'école ne peut pas tout et ne peut pas résoudre cette difficulté. C'est la place du travail dans notre société qu'il faut améliorer, en revalorisant le travail et en améliorant les salaires et les conditions de travail.

Une objection au texte sur les finalités : que les jeunes puissent obtenir tout ou partie d'un diplôme rentre dans la logique compétences du MEDEF. Cette possibilité doit en conséquence être abolie.

- Le SGEN/CFDT alerte sur le maniement des mots, par exemple le mot "certification", car dans la mesure où le découpage en unités pose problème, il faut éviter de recourir à la notion de "certification infra-V". Le syndicat s'inquiète également de l'usage qui peut être fait du mot "compétences", désormais trop connoté pour être utilisé simplement.

Ce que l'on exige dans le texte de la part du CAP doit être cadré dans les référentiels. Quant au problème des CAP "sociaux", il peut être résolu par la question des moyens : on pourrait favoriser des CAP modulables et des modes de formation différents.

Le PPCP pose la question de la refonte des référentiels. Dans la mesure où le lien entre formation générale et formation professionnelle doit être assuré, l'enseignement général doit avoir une place dans les CPC.

Si une clarification doit avoir lieu entre CAP et BEP, il faut approfondir la réflexion concernant la dissociation des deux diplômes. De plus, le système doit être amélioré pour favoriser la Validation des Acquis Professionnels. La question de l'alternance sous statut scolaire est également à repenser.

- Pour la FEN-UNSA :

- le CAP doit être un passeport pour l'emploi ;
- la formation se distingue de la certification. Il faut mettre en place des parcours différents pour conduire à la certification ;
- le découpage en unités n'est pas choquant car les unités devraient favoriser l'accès à la certification ;
- il faut poser la question de la double possibilité d'accès à la certification CAP/BEP car la situation actuelle brouille les cartes. Il faut séparer les deux diplômes et construire des parcours professionnels et des filières de certification ayant des suites logiques : construire différemment les filières de formation professionnelle et étudier le cheminement logique de l'acquisition des compétences ;
- il faut que les partenaires représentant le monde du travail soient présents sur ces questions, or une seule réunion du CIC est insuffisante pour nourrir le débat.

- Le SNALC rappelle que la crise économique a autorisé le décalage entre qualification du travail et qualification au sens de diplôme. Par ailleurs, il serait utile de remettre en place le palier d'orientation de fin de cinquième pour éviter de maintenir des jeunes dans des salles de classe sans leur donner aucun espoir, alors qu'il faut au contraire leur donner des acquis.

Le SNALC affirme par ailleurs que le CAP doit rester un diplôme national et met en garde contre la diffusion généralisée de parties de diplôme.

- Selon le SNETAA, il existe un problème de définition de l'échec scolaire, 40% des jeunes d'une classe d'âge étant en réalité en échec scolaire. Il est nécessaire de mettre en place des parcours différents pour atteindre le minimum qu'est le CAP. Il n'existe pas de diplôme qui soit une préqualification ou une préformation, ces mots n'ont pas de sens.

Comme le CAP est transversal à la formation initiale et à la formation d'adultes, cela pose un problème du point de vue des unités : pour les adultes, la prise en compte du temps de formation nécessite des unités. Il faut aussi des unités, des étapes pour les jeunes de formation initiale, mais qui ne soient pas les mêmes que celles des adultes. Les deux populations demandent des traitements différenciés.

Sachant que le CAP n'a plus de référentiel de durée de préparation, il faut éviter de cloisonner les CAP en fonction de la durée de formation.

Si le problème des prérequis en formation générale se pose, il faut cependant éviter d'aborder la question de l'enseignement général par ce biais. Il faut penser spécifiquement la formation générale en CAP.

- L'UNSEN-CGT signale que la durée de formation ne doit pas être déterminée par le type du diplôme.

- Le SNETAA annonce qu'à partir du moment où le travail existe, le CAP doit exister. Mais si une relance du CAP est opérée, de quels moyens cette relance disposera-t-elle ? Et dans quelles conditions aura-t-elle lieu ? Quels seront les moyens d'information mis à la disposition des jeunes, et comment sera organisée l'orientation ? Il faut savoir qu'il existe des CAP sur des niches d'emploi qui mériteraient d'être connus et développés. Au lieu d'imposer le critère de sortie de fin de troisième pour entrer en formation professionnelle, il vaudrait mieux imposer un critère d'âge.

Le CAP possède deux dimensions particulières : c'est un outil de construction d'une nouvelle branche (par exemple le nettoyage, l'aide à domicile...), mais en même temps certains CAP permettent l'insertion dans plusieurs secteurs. La dimension sectorielle est donc à prendre en compte.

Après cet échange, plusieurs points abordés semblent faire consensus :

- L'entrée par rapport à l'emploi est indispensable ; pour cette raison, il faudra élargir le débat à l'ensemble des partenaires sociaux, peut-être le poser de façon interministérielle ;

- Il faut clarifier les positions du CAP et du BEP et leurs usages actuels ; la séparation CAP/BEP semble nécessaire ;

- Il est indispensable de bien distinguer diplôme et parcours de formation, qui doivent être individualisés et de durée variable ;
- L'idée d'un "sous-CAP" est rejetée à l'unanimité ; la question des unités doit peut-être se poser dans des termes différents pour la formation initiale et la formation continue ;
- Le caractère national du diplôme doit être défendu, c'est important, notamment par rapport aux CQP ;
- Les programmes et référentiels d'enseignement général du CAP demandent à être revus ;
- La question du public n'est pas une question en tant que telle par rapport à la définition du diplôme. Il existe des publics que le système éducatif doit mener à ce diplôme.
- La DESCO précise que le CAP est un diplôme difficile à traiter car il est à la croisée de plusieurs problématiques, il ne peut être abordé seulement par un texte. La question de la promotion du CAP se pose. Quant à l'association CAP/BEP, elle génère de nombreuses difficultés. Il est clair qu'une politique d'ensemble doit être menée pour rendre plus lisibles les diplômes. Il faut également prendre en compte le fait qu'il existe des dispenses d'épreuves.
- Le SNETAA demande s'il ne serait pas possible de favoriser les dispenses d'épreuves de BEP pour les titulaires de CAP ? Puisqu'il existe des passerelles conduisant du BEP vers le CAP, des passerelles menant du CAP au BEP devraient être mises en place.
- Le SNCL/FO souligne qu'il n'existe pas de consensus réel à propos de la question du CAP. Les points de consensus listés sont des points à discuter de manière commune.
- Le représentant de l'Inspection Générale (IG) Sciences et Techniques Industrielles rappelle que certains CAP deviennent des CAP dits "d'insertion" dans un sens interne à l'Éducation nationale : s'il y a trois places pour une seule demande, le CAP devient un CAP d'insertion, c'est-à-dire d'accueil des jeunes en difficultés (c'est le cas par exemple du CAP Structures métalliques).
- Le SNETAA ajoute qu'il existe une confusion au sujet des unités, mot connoté, trop soumis à l'influence de la formation continue. Il ne faut pas "saucissonner" le dispositif de certification.
- La DESCO rappelle que les diplômes professionnels dont l'organisation est la plus récente (décret de 1995) sont découpés en unités. Il s'agit aussi bien de bacs pros, de BP que de BTS. Le fait de découper ces diplômes en unités permet d'améliorer l'analyse des liens entre travail et diplôme et de développer la validation des acquis professionnels pour les salariés. Le découpage des diplômes en unités ne signifie donc nullement la délivrance de "sous diplômes".

- Le représentant de l'IG lettres estime que la question des enseignements généraux est à la fois importante et récurrente. Le rapport de Danièle Blondel sur ce sujet reste juste dans ses préconisations contre l'accommodation de l'enseignement général à chaque secteur d'activité.

- Le représentant de l'IG économie/gestion demande, à propos de la question de l'enseignement général, si le même enseignement doit être dispensé dans tous les CAP ou s'il faut l'adapter à chaque famille de CAP ?

- Pour le SNETAA, il apparaît également nécessaire de réfléchir à la pédagogie et pas seulement aux contenus d'enseignement, en prenant bien en compte qu'il y a des enseignants bivalents. On peut en outre déplorer qu'il n'existe pas d'instance de débat sur la question de l'enseignement général dans l'enseignement professionnel.

- La DESCO rappelle qu'il ne faut pas oublier la diversité des publics et bien penser en termes de dissociation entre formation et certification.

Annexe B

LE DEVENIR DU CAP À L'ORDRE DU JOUR DE LA RÉUNION DU 14 NOVEMBRE 2000 DU COMITÉ INTERPROFESSIONNEL CONSULTATIF (CIC).

Il est rappelé que le débat proposé est lié au constat d'une déficience du système éducatif qui a conduit, de façon récurrente depuis six ans, 60 000 jeunes à le quitter sans aucun diplôme tandis qu'on assiste dans le même temps à de nombreuses fermetures de sections de CAP.

La nécessité d'une réflexion sur le CAP, ses contenus, le rythme selon lequel il est préparé par des publics très hétérogènes, sa relance, s'est donc imposée et s'est traduite d'une part, par l'organisation d'une table ronde réunissant des syndicats de l'enseignement professionnel, d'autre part par la réunion du CIC. Il apparaît clairement, dans ce contexte, que les travaux des deux instances sont étroitement complémentaires.

En guise d'introduction monsieur Mélenchon, ministre délégué à l'enseignement professionnel, estimait que le débat portant sur le CAP devait permettre d'examiner si l'Education nationale n'a pas un peu trop vite jugé ce diplôme dépassé et abandonné à d'autres le soin d'y préparer.

Le vice président de la 13^{ème} CPC exprimait sa vive satisfaction devant la perspective de relance du CAP, diplôme que la CPC des Arts appliqués a toujours défendu, et se montrait très favorable à une meilleure information sur les nouveaux diplômes.

Le représentant de l'UIMM prétendait de son côté que dans le secteur de la métallurgie, la possession du baccalauréat est devenue la norme, au détriment des CAP et diplômés. Un affichage d'une préparation en quatre ans du baccalauréat professionnel, sans les paliers intermédiaires du CAP ou du BEP, permettrait alors de revaloriser la voie professionnelle et d'attirer ainsi de nouveaux jeunes.

Le porte parole de la CFDT se montrait lui plus réservé sur une poursuite d'études systématique en baccalauréat professionnel.

Le SNET-AA émettait toutefois diverses réserves : la désaffection à l'égard du CAP n'incombe pas seulement à l'Education nationale mais aussi à ses partenaires en fonction d'un contexte social et économique donné ; les réussites obtenues par les enseignants des disciplines générales, qui ont contribué à l'élévation du niveau de formation, ne doivent pas être sous-estimées et la recherche de socles communs ne doit pas, sans prudence, être trop systématiquement développée ; s'il est légitime de s'interroger sur la diversité des durées et des contenus des périodes de formation en entreprise, c'est la prise en compte des besoins auxquels elles répondent qui est avant tout déterminante.

Pour le représentant salarié FO la réflexion sur le CAP passe pour une réflexion préalable sur la situation du collègue – où certains élèves s'ennuient – et sur les conséquences d'une orientation peut-être trop tardive. Il souhaitait une unification entre les académies quant aux possibilités de poursuite d'études en baccalauréat professionnel des titulaires de CAP.

Le vice-président de la 15^{ème} CPC, en approuvant la relance du CAP, à la fois comme diplôme d'insertion et comme étape d'un parcours de formation, souhaitait le renforcement des moyens attribués aux lycées professionnels comme aux CFA, ainsi qu'une meilleure reconnaissance des diplômes dans les conventions collectives.

Quant au représentant de l'ACFCI, plutôt favorable aux propositions de M. Mélenchon, il considérait que l'apprentissage, qui représente pourtant 68 % des candidats au CAP, est sous-estimé. De même il estimait qu'on ne peut parler " d'abandon " du CAP et que sa relance doit s'envisager dans une perspective non de concurrence mais de complémentarité entre voie scolaire et apprentissage. S'il y a bien monopole de l'État pour la construction et la délivrance des diplômes, une place doit rester pour d'autres dispositifs et d'autres modalités de formation.

Au sujet de l'apprentissage, M. MÉLENCHON, en admettant l'importance de cette voie (100 000 apprentis sur 286 000 candidats au CAP en 1999) évoquait aussi ses limites. Il faisait remarquer en effet que les Allemands, dont le système est souvent cité en exemple, sont eux-mêmes en train de les découvrir, car si la première insertion professionnelle est réussie, la deuxième n'est pas exempte de difficultés. En reconnaissant que chaque forme de transmission des savoirs professionnels a son utilité, il n'en souhaitait pas moins fortement que la compétition nuisible entre les deux voies de formation, trop souvent observable sur le terrain, fasse place à une complémentarité. L'établissement en cours de cartes régionales des formations devrait permettre, à cet égard, une bonne connaissance du terrain et, par suite, une synergie des efforts.

Au sujet de la valorisation de l'enseignement professionnel, M. MÉLENCHON estimait que celle-ci devra s'appuyer sur le développement d'un "lycée des métiers", où sera proposé un éventail de formations aussi bien initiales que continues, technologiques que professionnelles, allant du CAP à la licence professionnelle, faisant se côtoyer avec le plus grand profit un public scolaire et un public d'adultes et favorisant enfin la mise en œuvre de socles communs de formation.

Différents sujets ont ainsi été abordés :

- approbation de la double finalité du CAP d'insertion professionnelle et de poursuite d'études ;
- affirmation de la compatibilité entre revalorisation du CAP et obtention de celui-ci comme diplôme minimum, avec quelques réserves sur ce point ;
- intérêt d'établir des passerelles réciproques entre CAP et BEP et de veiller au respect des mêmes conditions de mise en œuvre dans toutes les académies et réserves sur ce point ;
- souhait d'éviter une réponse institutionnelle rigide en matière de contenus de diplômes, de durée de la formation comme de la PFE, de poursuite d'études, qui gommerait la diversité des publics concernés et des secteurs professionnels ;
- crainte que le découpage en unités des CAP ne conduise à des certifications d'un niveau infra V ;
- mise en garde, à l'inverse, contre un niveau trop élevé de certains CAP ou "super CAP" et importance d'une juste appréciation des niveaux de diplômes ;
- revendication par le secteur de l'artisanat du maintien des notes éliminatoires dans le domaine professionnel au CAP et au BP comme garantie d'employabilité ;
- demande de reconnaissance du caractère professionnel des compétences relationnelles.

Les éléments de réponse apportés par le Secrétariat Général des CPC étaient les suivants :

- s'il est de la responsabilité du système éducatif de prendre en charge l'ensemble des jeunes, le CAP ne doit pas être considéré comme un diplôme de relégation mais, au contraire, pour cette raison même, doit voir son niveau maintenu ;
- l'objectif du découpage en unités, qui vise à faciliter l'obtention d'une certification par les salariés, demeure l'acquisition du diplôme dans son entier ;
- la réflexion sur les passerelles doit répondre à la fois au souci de permettre la poursuite d'études à des titulaires de CAP et à celui d'offrir, comme c'est le cas dans le secteur de la vente, à des titulaires de BEP le moyen de crédibiliser leur "employabilité" par l'obtention de l'épreuve professionnelle caractéristique du CAP ;
- la multiplicité des CAP, la diversité des voies y conduisant, l'existence de dispositifs réglementaires parfois inexploités sont des éléments qui doivent permettre la prise en compte de la variété des publics et des secteurs ;
- le CAP est déjà un diplôme difficile à obtenir et le recours à la note éliminatoire, qu'on a tendance à abandonner au baccalauréat professionnel et au BP, semble constituer un verrou passéiste qui ne milite pas en faveur de la revalorisation du CAP ;
- une hiérarchisation cohérente des diplômes respectant les niveaux de formation doit en effet faire l'objet de la plus grande vigilance.

Les principales remarques à cet argumentaire émanaient du président de la 5^{ème} CPC, Bâtiment et Travaux publics (on sait la place faite à ce diplôme dans les secteurs correspondants). Elles portaient d'une part sur la terminologie en usage pour la caractérisation du CAP comme "diplôme d'insertion professionnelle", qui peut avoir une connotation négative, et d'autre part sur les risques de difficultés de mise en œuvre de la délivrance du CAP selon des modalités allégées pour des titulaires de diplômés. Il pointait également un risque, dans le cadre d'une formation multiservices, d'enfermement des jeunes dans un emploi ne correspondant pas à un véritable métier.

Annexe C

LE PROCESSUS DE RÉNOVATION DU CAP

Inspiré par les conclusions de la table ronde sur la rénovation du CAP, un projet de décret portant règlement général du certificat d'aptitude professionnelle a été soumis au comité interprofessionnel consultatif le 29 juin 2001. Il a reçu un avis favorable du conseil supérieur de l'éducation (CSE) le 20 septembre 2001. Le décret définitif sera publié après avis du conseil d'état pour une application dès la rentrée 2002.

L'ensemble des CAP seront progressivement adaptés à cette nouvelle réglementation par les commissions professionnelles consultatives. Le chantier le plus important concerne le secteur du bâtiment travaux publics (BTP) : une vingtaine de groupes travaillent actuellement à la redéfinition de l'ensemble des CAP de ce secteur pour une mise en œuvre globale à la rentrée 2002.

I. - Les grands axes de la rénovation

Le CAP est résolument défini comme le premier niveau de qualification professionnelle.

Les commissions professionnelles consultatives, composées à parité de représentants de l'état et du monde du travail, en définissent le référentiel d'activité professionnelle sur la base des compétences requises pour l'exercice du métier par un débutant. Elles fixent également le référentiel des diplômes et le règlement d'examen. Ces éléments sont validés, dans chaque spécialité, par un arrêté du ministre de l'Éducation nationale. La valeur nationale du CAP et son lien étroit avec les métiers et les qualifications professionnelles sont donc clairement réaffirmés.

Découpé en unités constitutives (susceptibles d'être obtenues de manière disjointe), le diplôme pourra être obtenu selon des modalités très différentes : sous statut scolaire en une, deux ou trois années, en formation continue ou par la validation des acquis de l'expérience.

La durée des périodes de formation en entreprise tiendra compte de ces modalités différentes d'accès au CAP. Elle sera de l'ordre de 12 à 16 semaines. Les projets pluridisciplinaires à caractère professionnel seront intégrés à la formation sous statut scolaire. Ces modalités d'obtention du diplôme visent à garantir l'obtention du CAP par un public large.

Le diplôme est délivré aux candidats ayant obtenu la moyenne aux épreuves professionnelles et la moyenne à l'ensemble des épreuves.

L'ensemble des programmes des enseignements généraux du CAP sont en cours de réactualisation dans le cadre du conseil national des programmes (CNP).

Un programme d'ECJS sera élaboré spécifiquement pour le CAP. L'ensemble des programmes sera publié pour entrer en application dès la rentrée 2002.

Autre conséquence de cette réforme : le BEP est désormais clairement dissocié du CAP.

Pour l'essentiel des domaines professionnels, le BEP n'est plus un diplôme d'insertion professionnelle directe. Il se situe dans une logique préparatoire au baccalauréat professionnel. Il en donne les bases scientifiques, technologiques et

professionnelles et vise à le rendre accessible au plus grand nombre de titulaires du diplôme

Le projet d'arrêté relatif à l'organisation et aux horaires des enseignements de CAP a été longuement discuté lors de la séance du 14 mars 2002 du Conseil Supérieur de l'Éducation (CSE), et approuvé par 21 voix pour (celles de la FCPE, de l'UNSA, du SGEN-CFDT, de l'UNL), 15 contre (FSU, FO, SNALC et CGT), 3 abstentions.

“Nous sommes plus que satisfaits de ce très gros travail réalisé par le ministère, qui était attendu depuis plus de 10 ans. Cela relance le CAP comme premier diplôme d'insertion professionnelle, inscrit dans la démarche de formation tout au long de la vie”. (SE-UNSA)

Les textes concernant l'organisation et les horaires des enseignements de BEP et bac pro ont été liés et ont reçu 37 votes favorables.

II. - Décret n° 2002-463 du 4 avril 2002 relatif au Certificat d'Aptitude Professionnelle, paru au j.o. numéro 81 du 6 avril 2002, page 6114.

art. 1er. - Le certificat d'aptitude professionnelle est un diplôme national délivré par le ministre chargé de l'éducation, qui atteste d'un premier niveau de qualification professionnelle. Il est classé au niveau V de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation.

art. 2. - Chaque spécialité du certificat d'aptitude professionnelle est définie par un arrêté du ministre chargé de l'éducation, après avis de la ou des commissions professionnelles consultatives compétentes. Cet arrêté détermine les activités auxquelles se réfère le certificat d'aptitude professionnelle, les connaissances et compétences générales et professionnelles requises pour son obtention et un règlement d'examen. Il organise le diplôme en unités et peut prévoir que des unités constitutives du diplôme sont soit communes à plusieurs spécialités du certificat d'aptitude professionnelle, soit équivalentes à des unités d'autres spécialités.

art. 3. - Le règlement d'examen de chaque certificat d'aptitude professionnelle fixe la liste des unités, le coefficient correspondant à chaque unité et les modalités d'examen. L'examen comporte au maximum sept unités obligatoires et le cas échéant une unité facultative. À chaque unité constitutive du diplôme correspond une épreuve.

art. 4. - Une période de formation en milieu professionnel est organisée par l'établissement de formation. L'arrête prévu à l'article 2 en fixe la durée qui doit être comprise entre douze et seize semaines. Les modalités d'organisation et d'évaluation de la formation en milieu professionnel sont fixées pour l'ensemble des spécialités par un arrête du ministre charge de l'éducation.

art. 5. - Le certificat d'aptitude professionnelle est obtenu par le succès à un examen ou, en tout ou en partie, par la validation des acquis de l'expérience en application de l'article L. 335-5 du code de l'éducation.

art. 6. - La formation préparant à l'examen peut être suivie par la voie scolaire dans un établissement public local d'enseignement ou dans un établissement d'enseignement technique privé, par l'apprentissage défini au titre premier du livre premier du code du travail, dans le cadre de la formation professionnelle continue définie au livre ix du même code, ou par la voie de l'enseignement à distance.

art. 7. - Les candidats mineurs au 31 décembre de l'année de l'examen doivent justifier avoir suivi la formation conduisant à celui-ci pour s'y présenter.

art. 8. - Le certificat d'aptitude professionnelle est délivré au vu des résultats obtenus à un examen évaluant chez les candidats les connaissances et compétences générales et professionnelles mentionnées au deuxième alinéa de l'article 2. Les épreuves de l'examen peuvent être subies au cours d'une seule session ou réparties sur plusieurs sessions.

art. 9. - Les candidats ayant préparé le certificat d'aptitude professionnelle par la voie scolaire ou l'apprentissage, dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage, sont tenus, à l'issue de la formation, de subir l'ensemble des épreuves au cours d'une seule session, sauf dérogation individuelle accordée par le recteur dans des conditions fixées par le ministre chargé de l'éducation.

art. 10. - Les autres candidats peuvent choisir, au moment de l'inscription, de subir l'ensemble des épreuves au cours d'une seule session ou de les répartir sur plusieurs sessions. Ce choix est définitif. Toutefois, les candidats mineurs au 31 décembre de l'année de l'examen et ayant préparé celui-ci dans le cadre de la formation professionnelle continue ou par la voie de l'enseignement à distance ne peuvent choisir de répartir les épreuves sur plusieurs sessions que s'ils justifient, au moment de leur demande, d'une inscription dans un établissement de formation continue ou d'enseignement à distance.

art. 11. - Quatre au moins des épreuves obligatoires mentionnées à l'article 4 sont évaluées par contrôle en cours de formation pour les candidats ayant préparé le diplôme :

1° par la voie scolaire, dans des établissements d'enseignement public ou des établissements d'enseignement privés sous contrat ;

2° par l'apprentissage, dans des centres de formation d'apprentis ou des sections d'apprentissage habilités dans les conditions mentionnées au 3o de l'article 14 ci-après ;

3° ou dans le cadre de la formation professionnelle continue dans un établissement d'enseignement public autre que ceux mentionnés à l'article 12.

Les autres épreuves sont évaluées à la fois par un contrôle en cours de formation et par un contrôle terminal.

art. 12.- Pour les candidats qui ont préparé le diplôme dans le cadre de la formation professionnelle continue dans un établissement d'enseignement public habilité dans les conditions mentionnées au 3o de l'article 14, l'évaluation est intégralement réalisée par un contrôle en cours de formation.

art. 13.- L'examen a lieu en totalité sous forme d'épreuves terminales pour les candidats ayant suivi une préparation :

- 1° par la voie de l'enseignement à distance ;
- 2° par la voie scolaire dans un établissement privé hors contrat ;
- 3° par l'apprentissage dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage non habilités ;
- 4° ou dans le cadre de la formation professionnelle continue dans un établissement privé. Il en va de même pour les candidats majeurs ne justifiant pas avoir suivi une préparation.

art. 14. - Des arrêtés du ministre chargé de l'éducation fixent :

- 1° les modalités de notation des épreuves ;
- 2° les modalités de mise en œuvre du contrôle en cours de formation ;
- 3° les conditions dans lesquelles les établissements mentionnés au 2o de l'article 11 et à l'article 12 sont habilités à pratiquer le contrôle en cours de formation.

La demande d'habilitation est présentée au recteur de l'académie par le chef d'établissement ou le directeur du centre de formation d'apprentis.

L'habilitation est réputée acquise si, dans un délai de trois mois, aucune décision de refus n'a été notifiée à l'établissement ou au centre de formation d'apprentis.

art. 15.- Le diplôme est délivré aux candidats qui ont présenté l'ensemble de ses unités constitutives, à l'exception de celles dont ils ont été dispensés dans les conditions fixées par les articles 17 et 18, et ont obtenu la note moyenne, d'une part, à l'ensemble des unités du diplôme affectées de leur coefficient, d'autre part, à l'ensemble des unités professionnelles affectées de leur coefficient. Seuls les points excédent 10 sur 20 obtenus à l'épreuve facultative sont pris en compte pour le calcul de la note moyenne. Aucun candidat ayant produit un livret scolaire ou de formation ne peut être ajourné sans que le jury ait examiné ce livret. La mention de cet examen est portée au livret scolaire ou de formation sous la signature du président du jury.

Le modèle de livret scolaire est fixé par arrêté du ministre chargé de l'éducation.

Lorsqu'un candidat est déclaré absent à une ou plusieurs épreuves, le diplôme ne peut lui être délivré.

Toutefois, en cas d'absence justifiée, la note zéro lui est attribuée pour chaque épreuve manquée et le diplôme peut être délivré si les conditions prévues au premier alinéa du présent article sont remplies. Dans le cas où le diplôme n'a pu lui

être délivré, le candidat se présente à des épreuves de remplacement, dans les conditions fixées à l'article 20.

art. 16. - Les candidats qui n'ont pas obtenu le diplôme conservent, à leur demande, durant cinq années à compter de leur date d'obtention, les notes obtenues. Dans cette limite de cinq ans, les candidats peuvent choisir, à chaque session, soit de conserver leurs notes, soit de passer à nouveau l'épreuve. Dans ce second cas, la dernière note obtenue est seule prise en compte.

art. 17. - Dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé de l'éducation, les candidats titulaires de certains titres ou diplômes peuvent être dispensés de l'obtention d'une ou de plusieurs unités constitutives du diplôme présenté dans les mêmes conditions, les candidats justifiant de l'obtention de certaines unités ou du bénéfice de certaines épreuves d'un diplôme préparé antérieurement peuvent, dès lors qu'elles sont encore valables, être dispensés de l'obtention d'une ou de plusieurs unités constitutives du diplôme présenté. Les dispenses accordées au titre des alinéa précédents peuvent porter sur la totalité des unités permettant l'obtention du diplôme.

art. 18. - Les candidats autres que ceux mentionnés aux 1o et 2o de l'article 11 peuvent demander à être dispensés de l'épreuve d'éducation physique et sportive.

art. 19. - Les conditions dans lesquelles le diplôme peut être acquis par la validation des acquis de l'expérience sont fixées par le décret prévu au septième alinéa du i de l'article L. 335-5 du code de l'éducation.

art. 20. - Une session d'examen, au moins, est organisée chaque année scolaire au sein d'une académie ou d'un groupement d'académies. À chaque session, les candidats ne peuvent s'inscrire qu'en vue de l'obtention d'un seul certificat d'aptitude professionnelle, sauf dérogation individuelle accordée par le recteur. Sur autorisation du recteur, les épreuves de remplacement, à l'exception de l'épreuve d'éducation physique et sportive et de l'épreuve facultative, sont organisées pour les candidats mentionnés au sixième alinéa de l'article 15, au sein d'une académie ou d'un groupement d'académies.

art. 21. - Pour chaque session d'examen, les jurys sont constitués au sein d'une académie ou d'un groupement d'académies, après consultation des organisations professionnelles représentatives pour ce qui concerne la désignation des personnes qualifiées de la profession. Un jury peut être commun à plusieurs certificats d'aptitude professionnelle. Il comporte alors des représentants, enseignants et professionnels, de toutes les spécialités intéressées. Pour chaque session d'examen, les présidents, vice-présidents et membres des jurys sont nommés et les sujets et le calendrier des épreuves et des réunions des jurys sont fixés par le ou les recteurs ou, par délégation de ceux-ci, par le ou les inspecteurs d'académie, directeurs des

services départementaux de l'Éducation nationale. Les inspecteurs de l'Éducation nationale, chargés de l'enseignement technique, veillent à l'organisation des examens.

art. 22. - Le jury est composé a parts égales :

1° de professeurs des établissements d'enseignement public et des établissements d'enseignement privés sous contrat ainsi que d'enseignants des centres de formation d'apprentis ;

2° de personnes qualifiées de la profession choisies en nombre égal parmi les employeurs et les salariés après consultation des organisations représentatives. Si ces proportions ne sont pas atteintes en raison de l'absence d'un ou plusieurs de ses membres, le jury peut néanmoins valablement délibérer. Le jury est présidé par un conseiller de l'enseignement technologique choisi parmi les personnes qualifiées de la profession, membres du jury. Un vice-président est désigné parmi les membres du jury enseignant dans des établissements d'enseignement public pour suppléer le président en cas d'empêchement. Un arrêté du ministre chargé de l'éducation précise les modalités de fonctionnement des jurys.

art. 23. - Le certificat d'aptitude professionnelle est délivré par le recteur. Dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé de l'éducation, il peut porter l'indication que le titulaire a suivi une formation en langue ou a accompli, notamment à l'étranger, la période de formation en milieu professionnel.

art. 24. - Les dispositions de l'article 1er, du premier alinéa de l'article 2, des articles 5, 6, 7 et 15 à 23 du présent décret sont applicables à compter du 1^{er} septembre 2002. Les dispositions relatives aux épreuves de remplacement entrent en vigueur au titre de la session 2003 de l'examen pour l'ensemble des spécialités du certificat d'aptitude professionnelle.

art. 25. - Les autres dispositions du présent décret entreront en vigueur au fur et à mesure de la mise en conformité des arrêtés relatifs aux spécialités du certificat d'aptitude professionnelle et au plus tard le 1er septembre 2005.

art. 26. - Le décret n° 87-852 du 19 octobre 1987 portant règlement général des certificats d'aptitude professionnelle délivrés par le ministre de l'Éducation nationale est abrogé sous réserve des dispositions des articles 24 et 25.

art. 27. - Le présent décret pourra être modifié par décret, à l'exception des dispositions du sixième alinéa de l'article 14.

art. 28. - Le ministre de l'Éducation nationale et le ministre délégué à l'enseignement professionnel sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au journal officiel de la république française.

Un système de formation et de certification en évolution continue

Fabienne Maillard

Une manière d'aborder l'évolution du CAP passe par l'observation de la création et de la suppression des différentes spécialités du diplôme depuis 1944⁶, c'est-à-dire depuis le moment où la scolarisation de l'enseignement technique se met en place. Cette observation montre que le mouvement de création/rénovation des CAP ne s'est jamais interrompu au cours des années, même lorsque de lourdes menaces pesaient sur l'avenir de ce diplôme. Le ministère de l'Éducation nationale a créé, rénové et supprimé en permanence des CAP, quelle que soit la politique éducative menée. Si l'influence des fédérations patronales et des syndicats de salariés est responsable en partie de cette action continue, l'initiative des inspecteurs généraux et des représentants de l'administration centrale a également été décisive. Les ambiguïtés, les doutes qu'ont éprouvés ces différents acteurs, et leur plus ou moins grand souci d'autonomie par rapport à la politique institutionnelle, se perçoivent dans les décisions prises pour instituer et nommer des spécialités ou bien les éliminer. Ces décisions au rythme très irrégulier distinguent les diverses commissions professionnelles consultatives (CPC) et les domaines de spécialités, sachant que les CPC ne correspondent pas toutes à des branches professionnelles et qu'elles sont très inégalement soumises à l'influence des grandes fédérations patronales (FOURCADE, OURLIAC, OURTAU, 1992). Si certains domaines se recomposent fréquemment, d'autres semblent quasi-immuables (dans les arts appliqués, par exemple, la constance est très grande).

Étudier toutes ces actions, même dans leur forme la plus sommaire, sur plusieurs décennies, permet de saisir certains des objets de préoccupation autour desquels s'organise le travail des CPC. On voit aussi à l'œuvre différentes représentations du monde du travail. En revanche, ce type d'observation ne permet pas d'appréhender les effets de la politique éducative, qui touchent davantage les flux en formation et le nombre des sections ouvertes dans les lycées professionnels que le travail des CPC. La création du BEP⁷, qui aurait pourtant dû remplacer à

⁶ À partir du fichier REFLET du CEREQ le travail proposé ici n'est pas un travail d'historien fondé sur l'étude des archives. On a choisi d'analyser les mouvements imposés au CAP à travers les intitulés retenus pour identifier les spécialités en les référant aux dates des arrêtés de création et de suppression. Le fichier REFLET donne toutes ces informations et les historise, permettant ainsi de suivre le cheminement dans une spécialité malgré ses changements de titre et des transformations parfois radicales. Les différentes études réalisées par le CEREQ sur le CAP, ajoutées aux évaluations de CAP commanditées par la direction de l'enseignement scolaire depuis 1990 et dont la plupart ont été publiées dans la collection "CPC/Document", alimentent également ce travail.

⁷ En 1966 ; l'insuffisance du CAP était déjà dénoncée à ce moment, au nom des évolutions technologiques et de l'organisation du travail dans les entreprises. Le CAP devait en

terme le CAP, s'est ainsi accompagnée de multiples créations-rénovations de CAP, aussi bien dans le domaine industriel que dans les services. CAP et BEP du tertiaire administratif, par exemple, ont pu longtemps coexister tout en visant les mêmes emplois. Comme le rappelle volontiers Antoine PROST (1992), l'histoire du système éducatif montre que les politiques affichées n'ont pas toujours les effets attendus, ou qu'elles se superposent de telle manière que leurs effets sont contradictoires (la revalorisation de l'enseignement professionnel, annoncée sur un mode récurrent depuis... de nombreuses années, a ainsi toujours été invalidée par les actions menées en parallèle).

Si, à l'origine, le BEP devait concerner un champ d'activité plus large que celui du CAP - c'est pourquoi il était prévu de créer un nombre limité de BEP-, très vite les BEP se sont multipliés, en concernant souvent la même activité professionnelle que les CAP. Malgré l'affichage officiel et l'image qu'on a souvent de ces diplômes, la division CAP/BEP ne renvoie en fait à aucune distinction sectorielle ou professionnelle immédiate, les deux diplômes ayant suivi des chemins identiques. C'est leur public scolaire plus que leur définition et leur contenu qui a finalement distingué les deux diplômes, les BEP accueillant des jeunes issus de la troisième de collège, les CAP formant les élèves orientés après la cinquième. Cette distinction par les publics scolaires, qui est en fait une distinction par les plus ou moins grandes difficultés scolaires des jeunes, a pris un tel caractère d'évidence et de nécessité au fil du temps qu'on a créé en parallèle ou successivement des CAP et des BEP sanctionnant le même contenu de formation et finalisés sur les mêmes emplois. Dans certains cas, le même intitulé les a parfois désignés (CAP Vente et BEP Vente par exemple ; jusqu'à la transformation en 2000 du CAP en deux CAP distincts, la distinction reposait exclusivement sur les publics et les modes de formation : l'apprentissage pour le CAP, la voie scolaire pour les élèves).

On peut identifier trois grandes périodes dans l'histoire récente du CAP : de 1944 à la fin des années 60, une pluralité de CAP très spécialisés sont créés, qui renvoient à une division très taylorienne du travail ; du début de la décennie 70 au milieu des années 80 apparaissent des CAP d'un genre nouveau, orientés vers de nouveaux types d'emploi dans le secteur des services comme dans le secteur industriel ; après s'être inspirées d'organisations du travail très compartimentées, où chaque emploi est supposé correspondre à un diplôme spécifique, les spécialités de CAP se centrent sur la polyvalence ; enfin, de 1984 à nos jours, parallèlement à la politique de généralisation de l'accès au baccalauréat et à la mise en cause du CAP qu'elle a suscitée, le mouvement de création-rénovation-suppression des spécialités a pris un rythme très soutenu, révélateur de l'ambiguïté qui entoure ce diplôme.

conséquence être réservé aux apprentis, censés se préparer à l'exercice de métiers peu soumis au changement. A contrario, le BEP proposait une formation plus polyvalente, construite sur une plus grande part d'enseignement général et sur un meilleur niveau scolaire d'origine.

I. - LA MULTIPLICATION DES CAP DE MÉTIER ET DES OPTIONS DE SPÉCIALISATION (1944- FIN DES ANNÉES 60)

Les CAP créés jusqu'à la fin des années 60 sont orientés sur des métiers très étroits, conçus en fonction d'une division du travail particulièrement rigide, aussi bien dans l'industrie que dans le tertiaire administratif (plusieurs spécialités sont proposées, par exemple, pour les emplois du secrétariat). On met en place beaucoup de spécialisations, d'options, à partir de CAP existants. Plus que les CAP autonomes, ce sont les options diverses qui se multiplient (on crée par exemple 3 options au CAP Chaudronnier...). Les intitulés des diplômes indiquent le coeur du métier, tandis que les options renvoient à ses différents segments et à une division très figée du travail. Les CAP industriels sont nombreux, principalement dans la métallurgie. Ils accompagnent la mise en place de l'industrie moderne, dont les besoins en ouvriers qualifiés sont importants. En dépit de l'adéquationnisme ambiant (dont le Commissariat Général du Plan est un ardent défenseur⁸), dont la trace apparaît dans les intitulés des CAP, la relation entre diplômes et emplois est plutôt lâche : l'effectif en formation dans la métallurgie est largement supérieur aux besoins et aux perspectives de recrutement des entreprises (PELPEL, TROGER, 1993). Malgré ce désajustement, les CAP n'incorporent a priori aucun caractère transversal.

Le dénombrement des CAP est très difficile à faire pour cette période : alors que B. Charlot et M. Figeat parlent de "balkanisation" des CAP⁹, G. BRUCY recense en 1961 234 CAP nationaux, auxquels s'ajoutent 264 CAP régionaux ou départementaux¹⁰. Dans la mesure où il existait 2 314 CAP en 1942, cet ensemble d'environ 500 CAP montre qu'un gros effort de rationalisation de l'offre de diplômes a été mené¹¹.

La segmentation des spécialités renvoie à la segmentation des emplois d'ouvriers et d'employés. La vision que l'offre de spécialités donne du monde du travail est celle d'un monde très cloisonné, peu ouvert à la polyvalence et à la mobilité interprofessionnelle. On pourrait être tenté de déduire du caractère étroit des CAP que les diplômes sont indispensables, même pour accéder à des emplois semi qualifiés, tant le découpage de certaines activités en spécialités de CAP se veut fin. Mais cette croyance n'a pas de fondement puisqu'on sait qu'à l'époque, le système d'emploi est alimenté par des masses d'individus non diplômés et que la

⁸ Voir B. CHARLOT : "La planification de l'éducation en France : l'évolution des problématiques", in *La construction des politiques d'éducation et de formation* sous la direction de B. CHARLOT et J. BEILLEROT, PUF, 1995.

⁹ Histoire de la formation des ouvriers : 1789-1984, Paris, Editions Minerve, 1985.

¹⁰ Opus Cité.

¹¹ Cependant, le nombre de CAP peut varier de manière considérable selon que l'on prend ou non en compte les options des diplômes. Dans la mesure où, dans la période de référence, presque chaque CAP compte de 3 à 5 options, le total des CAP peut plus que doubler. Ce comptage est d'autant plus difficile à faire que certaines options peuvent n'être que des formes légères de spécialisation, alors que d'autres distinguent des métiers, des produits et des secteurs d'activité.

mobilité professionnelle est une réalité. Recrutement et gestion de la main d'œuvre se passent volontiers des diplômés et des diplômés, même lorsque les employeurs réclament des certifications appropriées à leurs activités. L'offre de CAP est donc moins le reflet de ce qui se passe sur le marché du travail qu'un état de la réflexion de l'administration et des partenaires sociaux et de leurs rapports de force.

La création de CAP très pointus a lieu au nom du taylorisme, qui se développe dans les grandes entreprises industrielles comme dans les activités du tertiaire administratif (DE COSTER, 1994), alors même que ces diplômés ne répondent pas aux besoins des petites entreprises et sont voués à une obsolescence rapide. Sachant que le CAP a largement contribué à la constitution d'une main d'œuvre qualifiée et a favorisé le développement d'une certaine élite ouvrière (PELPEL, TROGER, 1993), la dimension limitée de plusieurs spécialités (telle que leurs titres la donnent à voir) apparaît rétrospectivement comme une réduction des attributions données au diplôme et comme un potentiel de danger. Toutefois, c'est seulement à la fin des années 60 et au début des années 70, au moment où le chômage s'étend et touche en nombre les titulaires de CAP, que ce danger devient manifeste. Dès lors, de violentes critiques sont adressées aux CAP, jugés trop spécialisés et prompts à enfermer les jeunes dans des activités sans avenir. Jusqu'à ce moment, le CAP possède une réelle valeur, marquée par les exigences de la formation et de l'examen.

Bien que l'économie se tertiarise, que la consommation devienne un attribut de "la société" et que les loisirs se développent, peu de spécialités sont tournées vers le secteur des services, à l'exception des CAP de l'hôtellerie-restauration, du CAP Coiffure et d'un CAP d'Aide maternelle, créé en 1949 et supprimé en 1975. Bien que l'on n'ait jamais autant parlé "d'adéquation formation-emploi" que dans cette période entre l'après-guerre et la fin des années 60, la structure de l'offre de spécialités est loin d'évoquer la division réelle du travail et ses évolutions les plus fortes.

La durée de vie des CAP créés pendant cette phase est de vingt à trente ans. C'est une longue durée de vie à un moment où le système d'emploi et les organisations du travail se transforment. Dans la mesure où l'adaptation à l'emploi est prise en charge par les entreprises, elle ne fait pas, comme aujourd'hui, l'objet d'une revendication patronale adressée au système éducatif. Les employeurs estiment qu'il faut entre six mois et un an pour que les jeunes diplômés deviennent complètement opérationnels et ils acceptent d'assumer le coût de cette adaptation. L'actualisation des formations n'est donc pas un mot d'ordre, sauf pour quelques spécialités qui subissent plusieurs rénovations en quelques années (Chaudronnier, Electromécanicien, Monteur en installations téléphoniques, tous les CAP de la sidérurgie comme ceux du textile et de l'habillement). Contrairement à ce que l'on pourrait penser, la rapidité des changements qui affectent certaines spécialités n'est pas un signe d'innovation. Ce sont en effet les diplômés qui s'adressent aux industries en grandes difficultés qui sont les plus souvent reconstruits. On peut même interpréter certaines séries de rénovations comme la chronique d'une mort

annoncée (si cette interprétation vaut pour le passé, elle n'est pas pour autant transposable au présent...).

La dynamique à laquelle est soumise l'offre des spécialités de CAP n'est pas seulement le reflet de la croissance de certains secteurs d'activité ou le signe de l'émergence d'une nouvelle profession. Elle est aussi un indicateur des interrogations qui préoccupent les grandes branches professionnelles. La manière dont ces branches interpellent le système éducatif par l'intermédiaire des CPC révèle également la place nouvellement accordée à la formation initiale pour répondre aux besoins des entreprises et les aider à résoudre leurs problèmes. Considéré comme un dispositif essentiel dans le pourvoi et le renouvellement de la main d'œuvre, le système éducatif se voit attribuer des fonctions qu'il ne peut pas remplir – comme le sauvetage des industries en difficulté –, devenant une instance de recours à laquelle on fait appel à chaque fois que se pose un problème économique. Voué à soutenir la croissance, il doit aussi protéger certaines activités du déclin. Étrangement, ce rôle démesuré attribué au système éducatif aux moments les plus forts de la planification a fini par se naturaliser, jusqu'à faire admettre la culpabilité de l'école dans les différents problèmes de la société française, comme c'est le cas actuellement (que l'on parle de surplus de diplômés, de chômage des jeunes ou de pénurie de main d'œuvre, la faute en incombe très souvent à l'école). Devenu un instrument important de la politique économique, le système éducatif a peu à peu été rendu responsable de bien des maux, maux qu'il n'a pourtant pas contribué à produire pas plus qu'il ne peut contribuer à les résoudre (ROSE, 1998). La plupart des violentes critiques qu'on lui adresse depuis que l'insertion des jeunes focalise l'attention (début 70) sont empreintes de cette conception instrumentale de l'école. L'activité intense qui touche les CAP dans la sidérurgie, l'industrie textile et la métallurgie, dans une période de croissance économique qui est aussi celle du déclin de l'industrie, révèle l'importance de l'investissement symbolique des grandes branches professionnelles à l'égard du système éducatif en général et des diplômés professionnels en particulier.

Cependant, malgré toute l'influence qu'on reconnaît à l'enseignement professionnel en matière de développement économique, son rôle est loin de s'arrêter là. En effet, en tant que segment du système éducatif, l'enseignement professionnel doit à la fois favoriser la constitution de la main d'œuvre qualifiée et participer à la transformation de la société. Pour accroître les flux en formation dans l'enseignement secondaire et multiplier le nombre des diplômés (BRUCY, ROPÉ, 2000), les politiques de démocratisation engagées avec les réformes BERTHOIN (1959) et FOUCHET-CAPELLE (1963) ont massivement utilisé l'enseignement professionnel et principalement le CAP. Dès la fin des années 50, le concours d'entrée qui verrouille l'accès à la formation est supprimé et le CAP se voit allouer une fonction scolaire d'accueil pour les publics évincés de l'enseignement secondaire général. Les réformes éducatives qui se succèdent pour imposer l'obligation scolaire jusqu'à 16 ans et généraliser l'accès au second cycle de l'enseignement secondaire recourent aux formations de CAP pour parvenir à

leurs objectifs, transformant de nombreuses spécialités en formations essentiellement scolaires. Le CAP vit ainsi une étape décisive de son histoire. Toutefois, même si l'on évoque de manière indifférenciée LE CAP, les différentes spécialités jouent un rôle inégal dans la massification scolaire, certaines restant plutôt élitistes alors que d'autres forment des milliers de jeunes (les CAP de la mécanique générale, sélectifs jusqu'à la disparition du concours d'entrée en formation au CAP, doivent par exemple assumer soudain une fonction d'accueil/remédiation, fonction qu'ils ont prise en charge jusqu'à leur total discrédit et à leur suppression au début de la décennie 90). Bien qu'elle soit profonde et qu'on en mesure sans cesse les effets, cette métamorphose du CAP n'a pas eu d'implications immédiates en raison de ce qu'on appelle avec un grand sens du paradoxe "le plein emploi"¹². Ce plein-emploi favorise l'insertion des diplômés et leur mobilité, les secteurs d'activité émergents comme la grande distribution ouvrant largement leurs portes, en toute indifférence à la spécialité du diplôme détenu. L'image du CAP des années 60/70 qui persiste encore aujourd'hui est associée à cette idée d'une bonne insertion professionnelle, réalisée dans des conditions favorables. Un grand nombre d'auteurs se réfèrent ainsi "au bon CAP" d'avant les années 80 et la création du bac pro. Sans vouloir mettre en cause leur conception de l'histoire, on doit quand même rappeler ici qu'il y a déjà plusieurs décennies que le CAP n'est plus un diplôme sélectif que l'on choisit de préparer (l'orientation contrainte après la cinquième a accompagné la mise en œuvre des réformes éducatives). En outre, il apparaît important de noter que l'insertion professionnelle favorable des titulaires de CAP concernait surtout les garçons et beaucoup moins les filles. Malgré le dit "plein-emploi", les jeunes filles titulaires d'un CAP du textile ou de l'habillement sont en effet confrontées au chômage et à la précarité, phénomènes qui ne les désignent pas pour autant comme une population "en difficultés". À l'époque, l'insertion professionnelle des filles d'origine populaire ne fait pas question. Il faudra attendre que le chômage et la précarité de l'emploi atteignent en masse les garçons et surtout les jeunes titulaires de diplômes supérieurs au CAP pour que la question de l'insertion accède au rang de problème social...

II. - DES INNOVATIONS RADICALES (1970 - MILIEU DES ANNÉES 80)

Les années 60 marquent la fin de l'éclatement de l'offre de CAP, qui n'a cessé depuis d'être restructurée et réduite. Le CAP n'est plus considéré comme un diplôme d'avenir, car on le soupçonne de mal accompagner l'évolution des emplois et on l'accuse d'archaïsme, accusation récurrente jusqu'à nos jours. Depuis plus de trente ans, l'archaïsme du CAP fait en effet figure de leitmotif.

¹² Cette notion très répandue et reprise récemment avec un engouement certain mérite quelques nuances puisqu'elle concerne surtout les travailleurs hommes ; comme le rappelle l'historienne F. BATTAGLIOLA, le marché du travail évince massivement les femmes et les immigrés, ce qui restreint beaucoup l'étendue du "plein-emploi" : *Histoire du travail des femmes*, Repères, La Découverte, .

Au nom de son incapacité à favoriser les transformations de l'emploi et le développement de nouvelles activités, le CAP est l'objet d'une profonde disqualification dans les instances gouvernementales, qui souhaitent le voir quitter le système scolaire et subsister pour les seuls "métiers", ceux que l'on prépare par la voie de l'apprentissage. Nouvellement créé, le BEP a vocation à remplacer le CAP dans l'enseignement professionnel.

Pourtant, malgré les menaces objectives qui pèsent sur lui, c'est peu après la création du BEP que le CAP connaît sa plus grande explosion scolaire puisqu'il est préparé par 475 528 élèves en 1970/71, face à 134 440 élèves en formation au diplômés. C'est aussi dans cette période que sont créées les spécialités les plus innovantes par rapport à l'histoire de ce diplôme. Ces spécialités intègrent ainsi une forte dimension transversale, celle-là même qui est censée identifier le BEP... Des CAP polyvalents sont créés parallèlement à des BEP de métier. En 1982, on recense 76 spécialités de BEP face à 314 CAP (BOUYX, 1996). Jusqu'aux recommandations du CEREQ pour restructurer l'offre des spécialités de BEP (à la suite d'une commande passée par le ministère en 1982), cette offre se déploie et se superpose parfois à celle des CAP. Les deux offres s'avèrent très hétérogènes et suivent en même temps plusieurs modèles. On peut voir dans cette absence d'unité un signe de la grande autonomie des CPC aussi bien que l'expression du flou qui entoure la politique des diplômes, à une époque où le chômage des jeunes diplômés mobilise l'attention et suscite une accumulation de travaux de la part du CEREQ. Neuf mois après leur sortie du système éducatif en 1979, une grande part des diplômés du niveau V sont encore soumis au chômage et à la précarité.

Des CAP de conduite de système industriel sont créés en 1969 dans l'industrie du bois, et un CAP "Fonctions de l'informatique" est instauré en 1970. Plusieurs diplômes sont institués dans le domaine des services et de nouvelles spécialités industrielles voient le jour comme diplômés (CAP à 5 options). De véritables innovations ont lieu. Cependant, la plupart des CAP restent très spécialisés, qu'ils concernent les emplois du tertiaire administratif, les emplois des services aux collectivités ou "à la personne", les emplois artisanaux ou industriels. Malgré l'émergence de nouvelles spécialités et la croissance de nouveaux secteurs d'activité, les mêmes types de normes semblent régir la construction des CAP.

Les intitulés des diplômes changent, mettant en valeur l'emploi et non plus l'activité. Le "conducteur" remplace ainsi la "conduite", qui le remplacera à nouveau quelques années plus tard. Les CAP sont des diplômes "d'agent...", de "cartonnier", de "mécanicien", de "préparateur" etc. Les nouveaux titres sont souvent liés à la propagation des nouvelles technologies, mais leur déclinaison extrêmement précise donne une image encore très cloisonnée des diplômes qu'ils désignent. C'est après 1984 qu'un mouvement inverse se dessine, puisqu'à ces titres se substituent des intitulés plus génériques, qui évoquent l'activité principale visée par le diplôme : "vente", "ennoblissement textile", "laminage", "peinture",

“mise en œuvre des plastiques”... À ce moment, la littérature scientifique et la presse annoncent avec force la disparition des emplois ouvriers et la fin des travaux d'exécution.

III. - UN MOUVEMENT PERMANENT DE SUPPRESSION ET DE RÉNOVATION (DE 1984 À NOS JOURS)

Au début des années 80 le CAP est à nouveau explicitement condamné, car il n'attire pas les élèves, répond modérément aux attentes des entreprises, paraît inadapté à l'évolution de la structure des emplois et au contenu de ces emplois ; en outre il occupe une place équivoque dans le projet d'incitation à la poursuite d'études du gouvernement en place. Pour lui conserver une place dans l'offre de diplômes et lui faire jouer un rôle utile, on le définit comme une certification et non plus comme une formation, et l'on crée - ou l'on rénove - des CAP expressément en fonction des publics qui en auront l'usage : jeunes des sections d'éducation spécialisée, salariés non qualifiés, apprentis... Correspondant au premier niveau de qualification professionnelle dans le système d'emploi, le CAP devient le plus petit diplôme existant, indispensable mais très insuffisant : parce qu'il est indispensable, son existence est maintenue, mais son insuffisance et sa faible attractivité incitent à le repousser hors des frontières de l'école. Le CAP se voit alors attribuer plusieurs fonctions sociales : permettre aux jeunes en grandes difficultés d'accéder à un diplôme, sanctionner les formations de métier dispensées en apprentissage, favoriser l'accès à la qualification ou la reconversion d'adultes en difficultés. CAP et publics en difficultés sont nettement associés, sans plus aucune considération d'âge ni de statut. C'est de cette image dont le CAP a le plus de mal à se défaire, malgré les diverses tentatives mises en œuvre par le ministère de l'Education nationale pour rompre avec cette identité négative.

C'est en 1984 que naissent les CAP transversaux de l'industrie institués dans une perspective de qualification d'ouvriers spécialisés (Agent de fabrication de produits industriels, Conduite de machines automatisés de transformation, Conduite de machines automatisées de conditionnement...). Ce sont des diplômes liés au développement des nouveaux systèmes de production, conçus dans une optique de grande polyvalence et constitués à partir d'une logique de compétences qui rompt avec les logiques de métier et de savoir-faire qui l'emportaient auparavant dans les formations industrielles. Les nouveaux procès de production et les nouvelles organisations du travail sont clairement pris en compte dans ces nouveaux diplômes, mais leur caractère transversal est encore relatif, dans la mesure où les diplômes sont toujours définis en fonction du segment d'activité et/ou des produits auxquels destinent les CAP (ce qui n'est plus le cas avec le CAP “Exploitation d'Installations Industrielles”, créé en 1994 et déjà en cours de restructuration).

Toute cette période est traversée par de nombreux mouvements : créations, rénovations, créations suivies de près d'abrogations, suppressions. La politique

ambivalente à l'égard du CAP s'observe clairement dans ces évolutions parfois très rapides qui interviennent, et dont certaines sont contradictoires (dans la mécanique par exemple, les créations-rénovations-suppressions se succèdent à un rythme soutenu, et la durée de vie des diplômes raccourcit de manière considérable). Des diplômes sont abrogés après une seule session, sans être nécessairement supprimés pour autant et sans que l'on puisse d'emblée identifier les raisons de leur abrogation immédiate. Certains diplômes, créés en 1988 pour prendre la place de diplômes jugés obsolètes, sont supprimés peu après les premières sessions d'examen : ainsi, dans la mécanique industrielle, le tertiaire administratif, l'industrie textile mais aussi les industries graphiques, des CAP récents ou rénovés disparaissent après quelques années d'existence. C'est dans ces secteurs que les suppressions les plus définitives ont eu lieu, puisqu'il n'existe plus de CAP dans la sidérurgie, le tertiaire de bureau, la mécanique industrielle et l'industrie textile, en raison de la disparition progressive des emplois d'exécution auxquels préparait le CAP. Parce qu'ils accueillaient des milliers d'élèves, la disparition des CAP du tertiaire administratif et de la mécanique générale (Employé des services administratifs et commerciaux-ESAC, Tourneur, Fraiseur, Ajusteur, Mécanicien d'entretien) a entraîné la chute des effectifs en formation et du nombre des candidats au CAP (le CAP ESAC rassemblait à lui seul 100 000 candidats, dont 80 000 élèves de BEP). Si la suppression du CAP ESAC était considérée comme une nécessité, malgré l'importance prise par ce diplôme dans la formation continue, l'abrogation des CAP de mécanique apparaissait moins inévitable : c'est en effet moins au nom des évolutions de l'emploi qu'en raison des transformations du système éducatif et de ses effets sur le CAP que leur élimination a eu lieu. Voués à l'accueil de jeunes en grandes difficultés scolaires orientés là contre leur gré et jugés incapables d'apprendre les rudiments du métier, ces diplômes cumulaient les effets pervers en ne convenant pas plus aux élèves qu'aux employeurs.

Dans les autres spécialités, les abrogations désignent surtout des reconstitutions. En effet, si un grand nombre de CAP ont disparu depuis 1944, faisant passer le nombre des spécialités de près de 350 dans les années 70 à 221 en 2002, de nombreuses suppressions réalisées ont en fait souvent consisté en la reconstruction d'un diplôme à partir de plusieurs CAP existants (5 CAP deviennent par exemple un CAP à 5 options).

Les mouvements les plus radicaux interviennent dans cette dernière période, aussi bien en termes de suppression que de création de diplômes réellement innovants. Les CAP conçus pour répondre aux besoins en qualification de personnel salarié se démultiplient, et la définition des diplômes à partir d'une logique de compétences prend forme, essentiellement du reste à partir de ces diplômes (l'adaptabilité, la polyvalence, le sens des initiatives... prennent le pas sur les savoir-faire. On définit un comportement professionnel que l'on décline ensuite en connaissances et en pratiques à acquérir). Plusieurs CAP sont créés en liaison avec des emplois émergents ou en voie de professionnalisation : Gardien d'immeuble, Gestion des déchets, Livreur, Agent de prévention et de médiation...

Ils sont supposés accompagner la qualification progressive des emplois qu'ils désignent et favoriser leur développement. Selon les employeurs à l'origine de ces demandes de CAP, la création d'un CAP doit permettre à la fois de renouveler la main d'œuvre en changeant ses critères de composition et de rendre plus attractifs des emplois peu qualifiés vers lesquels on ne se précipite pas. L'obtention d'un CAP spécifique constitue un élément important dans les stratégies patronales, autant pour construire l'identité d'un secteur ou d'une activité (la fédération des entreprises de propreté - FEP - a réclamé la constitution d'une filière complète de formation dans ce but avoué), signaler sa force économique et sa capacité à évoluer, que pour attirer de nouvelles catégories de main d'œuvre. Paradoxalement, dans les secteurs d'activité en cours de constitution et en quête de légitimité, le CAP apparaît comme un diplôme "moderne" susceptible d'améliorer l'image de la profession, alors que dans les activités qui ont vu se mettre en place les premiers CAP de l'histoire, ce diplôme tend désormais à apparaître comme une marque négative, voire un signe d'archaïsme.

L'appel au CAP ou son rejet par les fédérations d'employeurs montrent l'importance qu'elles attachent aux certifications et plus précisément aux diplômes pour construire leur identité et asseoir leur influence. Les différentes manœuvres que l'on observe autour du CAP, diplôme dont on pouvait pourtant se dire, depuis la fin des années 80, qu'il était sans avenir, sont révélateurs des luttes que mènent les employeurs pour défendre ou élargir leur position dans l'espace économique comme dans l'espace politique. Les tourments subis par certaines spécialités, l'étonnante séduction attribuée dans certains cas au CAP, peuvent se lire comme l'expression de ces jeux de pouvoir. Remis sous la lumière ou totalement déconsidéré, le CAP apparaît comme un objet malléable, beaucoup plus investi symboliquement qu'on n'aurait pu le croire, étant donné son large discrédit dans l'institution scolaire.

* *

*

Mise en œuvre dans le cadre plus global de la restructuration du système d'enseignement professionnel, la refonte du dispositif de formation et de certification au CAP menée à partir des années 60 a eu des effets importants puisque le CAP a fini peu à peu par quitter le système scolaire et par perdre sa place de premier diplôme professionnel dans l'offre de formation. Depuis 1999 cependant, la relance du CAP est affichée comme l'un des objectifs du ministère de l'Éducation, qui s'est attaché à construire un nouveau décret réglementant le diplôme et à donner au CAP de nouvelles configurations, tant du point de vue de la formation que du point de vue de la validation. Le nouveau décret récemment promulgué devrait à la fois permettre la réhabilitation du CAP et sa diffusion auprès d'un public plus large, sachant qu'un grand nombre de jeunes persistent encore à quitter le système éducatif sans détenir aucun diplôme (près de 60 000 par an) et qu'un nombre également important de salariés non qualifiés sont en quête

d'une certification. Passé par de multiples groupes de travail et proposé au regard des syndicats d'enseignants lors de plusieurs tables rondes, ce décret a fait l'objet de près de trois ans de réflexion avant d'être publié. Elaboré dans une atmosphère très peu consensuelle (qu'il s'agisse de maintenir le CAP ou de redéfinir le diplôme, les questions que soulève le CAP ne font jamais l'unanimité, que ce soit chez les représentants de l'administration, chez les enseignants, dans les syndicats de salariés ou les fédérations patronales...), il a subi les effets de maints désaccords et a vu se projeter sur lui toutes les incertitudes qui concernent le fonctionnement du marché du travail et les évolutions du système d'emploi. En conséquence, même si la politique éducative a cessé de lui être défavorable et le promeut officiellement, la question de l'avenir du CAP reste ouverte, aujourd'hui comme hier. Quelles que soient les nouvelles spécialités créées et le rythme des rénovations, il n'est pas certain que ce diplôme exerce un attrait suffisant auprès des individus et des entreprises pour retrouver un authentique crédit.

Annexes

L'histoire du CAP ETC* : un exemple de la vie chaotique d'un diplôme

Le CAP ETC ("Employé Technique de Collectivité") peut être considéré comme l'ancêtre de la filière bioservices ouverte dans les années 90. Il en comportait à la fois toutes les richesses potentielles, mais relativement mal exploitées, et toutes les ambiguïtés et les contradictions. Apparu d'abord en 1964, sous l'appellation CAP "employé de collectivité", il est transformé en 1975 en CAP "employé technique de collectivité". L'adjonction de l'épithète "technique" n'a pas forcément changé en profondeur l'esprit, le contenu et l'image de ce diplôme. Cette appellation cachait à peine que les fonctions visées par une telle formation n'étaient autres que celles des agents de service des collectivités chargés des tâches, en général très dévalorisées, de nettoyage des locaux, des équipements ou des ustensiles, ou de service en restauration de collectivité. La formation pouvait aussi tout simplement préparer à l'exercice des tâches ménagères domestiques, comme travailleur indépendant ou salarié.

Ce CAP était essentiellement préparé par la voie scolaire, en trois ans à partir du niveau de la classe de cinquième. Ses effectifs étaient importants, de l'ordre de 10 000 diplômés par an environ à la fin des années 80. Considéré au plus bas de la hiérarchie des diplômes et des métiers, et scolarisant essentiellement des jeunes filles des milieux ruraux, il a rempli pendant longtemps sans doute davantage une fonction sociale qu'une véritable fonction qualifiante.

Le CAP ETC: un diplôme à supprimer?

Dès 1981-82, divers témoignages, émanant aussi bien des inspecteurs, des professeurs et de l'institution, indiquaient que les titulaires du CAP ETC rencontraient des difficultés au niveau de l'insertion professionnelle, et qu'il faudrait revoir ce diplôme dont la polyvalence était considérée comme un défaut.

Ce CAP comportait trois axes:

1) l'aide à la préparation des repas et le service alimentaire (c'est un peu l'alimentation restreinte au champ du service), en petite ou même en grande collectivité, c'est-à-dire les travaux d'épluchage, parage, dressage, éventuellement confection de sauces, en étant à la limite de l'hôtelier, mais sans aucun rapport avec le domaine des industries agro-alimentaires

2) le nettoyage des locaux

3) l'entretien du linge.

Le caractère polyvalent de cette formation permettait de faire assurer par une seule catégorie de personnel l'ensemble des tâches qui correspondaient aux emplois d'agents de service (notamment les ASH des hôpitaux). Tout ceci était justifié au moment de la création de ce CAP, mais cette polyvalence posait plusieurs problèmes: d'abord pour la formation elle-même, parce qu'assurer une telle polyvalence au niveau d'un CAP était difficile, par rapport à la philosophie du CAP ensuite, qui doit être un diplôme pointu, avec une spécialisation professionnelle bien marquée. Il y avait donc interférence avec d'autres métiers: ceux de l'hôtellerie d'une part, et le nettoyage industriel d'autre part.

Une grande enquête a alors été lancée en 1982 au plan national, avec l'aide des IEN, sur le devenir des ETC. On est arrivé à montrer que sur le plan quantitatif, 55 à 60% des répondants étaient insérés de façon satisfaisante, dans les emplois de destination. Les témoignages d'employeurs recueillis alors étaient unanimes: la polyvalence était pour eux une nécessité. On parvenait au total à des conclusions positives: la remise en cause du CAP ETC a donc été gelée à ce moment-là.

Mais trois ou quatre ans après (vers 1986-87), en raison des options de structures prises par le Ministère sur les CAP et BEP, la question est revenue d'actualité. En particulier, les BEP devaient intégrer des CAP: c'était l'époque des CAP associés, c'est-à-dire des CAP qui pouvaient être attribués à travers un BEP, et qui n'étaient donc plus un cul-de-sac où l'on engageait beaucoup d'élèves. Mais il y avait aussi l'objectif des 80% d'une classe d'âge qui devait parvenir au niveau du bac.

Le CAP ETC n'a subi aucune modification de 1975 à 1989, date à laquelle il a été envisagé de le supprimer, avec une dernière session d'examen prévue pour 1993. Pour la plupart des responsables, ce diplôme semblait alors devenu obsolète, souffrant d'une image dévalorisante, d'un mauvais ciblage sur le marché du travail, et de faibles résultats d'insertion. Il ne correspondait plus par ailleurs, comme bien d'autres CAP, à l'objectif ministériel d'amener 80% de la classe d'âge au niveau bac.

La création d'un BEP bioservices (en août 1989) devait s'accompagner de la suppression du CAP ETC intégré dans l'option ATA (Agent Technique d'Alimentation) du nouveau diplômés

Il y a eu une forte pression des employeurs pour dire que ce serait dommage de supprimer ce CAP. Il y a eu des témoignages multiples, émanant des hôpitaux notamment, mais aussi des maisons d'accueil pour personnes âgées, des institutions, des collectivités diverses, ... qui pourtant ne sont pas très fortement représentées à la CPC. Leurs arguments étaient faibles, mais tous ces employeurs avaient surtout des habitudes de recrutement. Avant même d'essayer le BEP bioservices, ils ont pensé que les titulaires du BEP dominante ATA ne seraient plus polyvalents. Or ils estimaient qu'il leur fallait un employé polyvalent.

Leur demande de maintien du CAP ETC est surtout remontée par les Recteurs, qui sont intervenus auprès du Cabinet de l'époque. Devant cette pression forte, il a été décidé de maintenir le CAP ETC. Ce maintien n'était pourtant pas cohérent avec les options prises par le groupe de travail. De plus, dans la logique qui avait été adoptée, on venait d'expliquer aux professeurs, pendant 3 ou 4 ans, que ce CAP ETC était fini, et que le BEP bioservices allait résoudre l'essentiel de leurs problèmes, quand on a vu se maintenir ce CAP. Ceux qui avaient opéré des reconversions n'ont pas du tout apprécié.

Si le débat autour du maintien ou de la suppression du CAP ETC était assez vif, c'était en partie en raison de son accessibilité aux élèves venant de SES. Et il est vrai que souvent le CAP ETC connotait défavorablement à cause des SES. Plus précisément, les opinions étaient très tranchées: certains se louaient de la formation ETC, tandis que d'autres la décriaient. Pourquoi certains employeurs se plaignaient-ils? Parce qu'ils recevaient des populations issues de SES, qui avaient le label ETC, mais n'avaient pas le CAP. Ceci venait de l'existence de SES ETC qui fonctionnaient dans les pires conditions, dans des collèges, ou avec tous cas de figure: banlieues, communes rurales, les maisons familiales et rurales aussi assuraient cette formation, etc..

Mais le groupe de travail a considéré que le domaine de l'hygiène et du nettoyage n'était pas forcément "l'ambulance" des SES, et que peut-être d'autres formations que le CAP ETC pouvaient y contribuer, ou qu'on pouvait amener au CAP ATA une population de SES. Il y avait aussi le CAP "agent d'hôtel", et un certain nombre d'autres qui pouvaient remplir la même fonction.

Le CAP ETC, un instant supprimé, a été rétabli, alors que la dominante ATA du BEP bioservices a été explicitement construite pour le remplacer. Le CAP ETC existait toujours en 2000. Il scolarisait 4731 élèves, selon la base REFLET du Céreq, pour l'ensemble des cycles CAP en 1, 2 ou 3 ans.

Le diplôme a été analysé récemment par le Céreq dans le cadre d'un diagnostic sur les diplômes de niveau V de la filière bioservices (CAUSSE, LABRUYÈRE, MÉRIOT, 2002).

* Cet historique a été construit à l'occasion d'une étude sur l'évaluation de la filière Bioservices, réalisée par le CEJEE à la demande de la Direction des Lycées et Collèges (FOURCADE, OURTAU, 1994)



Le CAP dans l'offre de formation et de diplômes : un dispositif complexe dominé par l'hétérogénéité

Fabienne Maillard

Le dispositif de formation au CAP est un dispositif complexe à observer et à analyser, en raison de l'âge du CAP, qui est aujourd'hui le diplôme le plus ancien dans l'ensemble des diplômes professionnels (1919¹³), mais aussi à cause de l'histoire mouvementée de ce diplôme. Régulièrement mis en cause et voué à disparaître, le CAP reste vivace, malgré les accusations d'obsolescence et d'inadaptation qu'on adresse depuis plusieurs décennies à ses spécialités comme à son niveau de formation. Il est même en cours de réhabilitation depuis la fin de la décennie 90 et un nouveau décret a été promulgué en 2002 pour sa réglementation.

Les ambivalences de la politique éducative, l'intérêt inégal accordé au CAP par les partenaires sociaux et le rapport équivoque qu'entretiennent les enseignants avec ce diplôme (la relation avec les jeunes en difficultés orientés de manière prioritaire en CAP n'est jamais a priori une relation enchantée) ont finalement rendu ce diplôme insaisissable. Diplôme le plus ancien dans l'offre des certifications professionnelles, le CAP est aussi le diplôme qui suscite le plus d'idées reçues et que l'on croit connaître le mieux. Pourtant, bien qu'il nous apparaisse familier, autant par sa longue histoire que par l'abondance des discours et des travaux qu'il a suscités, le CAP est en fait devenu le diplôme professionnel qu'on connaît le moins. Décomposé en de nombreuses spécialités inégales par leur contenu, leur statut social, leur public et les perspectives qu'elles offrent, ce diplôme constitue à lui seul un ensemble extrêmement dense. L'image qu'il renvoie est elle-même multiforme, puisqu'on le juge aussi bien obsolète que nécessaire, inapte à répondre aux besoins des entreprises qu'adapté au marché du travail...

À cause des perceptions ambiguës qu'il génère, il est indispensable de faire le point sur les évolutions récentes de ce diplôme, d'observer ses différentes formes d'usage dans l'espace de formation et son importance en tant que certification¹⁴. On peut se demander en effet ce que représente le CAP aujourd'hui, quel type de public il concerne, dans quelles spécialités et quelles voies de formation. Porteur d'une image univoque en terme de public, le CAP est-il exclusivement réservé aux jeunes en difficultés de la formation initiale ? Toutes les spécialités sont-elles équivalentes par leurs fonctions et leurs objectifs ? Par ailleurs, le CAP est-il resté

¹³ Institué en 1919 par la loi Astier, le CAP remplace le Certificat de capacité professionnelle, créé pour les apprentis en 1911. Cf. Guy BRUCY : *Histoire des diplômes de l'enseignement technique*, Belin, 1998.

¹⁴ Ce travail a donné lieu à une note d'information interne à la DESCO en 1998. Cette note a servi de préalable à la réflexion organisée autour de la refonte du CAP et de la constitution du nouveau décret relatif à ce diplôme.

un diplôme de métier, comme le veut son image de diplôme attaché à l'histoire de la constitution de bien des métiers industriels et artisanaux (ceux de la production industrielle, du bâtiment, des métiers d'art, de l'alimentation...)?

Pour appréhender la substance actuelle du CAP, avec les repères mouvants dont on dispose¹⁵, il est nécessaire d'observer la place que ce diplôme occupe autant dans le système de certification que dans le système de formation, sachant que cette place n'a pas vocation à durer. Contrairement à ce qui se passe pour d'autres diplômes professionnels, comme le BEP ou le BTS, les mouvements qui affectent le CAP sont extrêmement rapides et irréguliers. Diplôme à usage à la fois scolaire et professionnel, le CAP se montre très sensible aux remous qui interviennent dans l'institution scolaire, aux incertitudes dont sont porteurs les différents acteurs (individus en quête de formation et/ou de diplôme et employeurs), comme aux pulsions qui animent le marché du travail.

On ne pourra répondre ici à toutes les questions qui se posent, et certainement pas à celles qui concernent spécifiquement telle ou telle spécialité. Si plusieurs spécialités ont fait l'objet d'études dont les résultats peuvent être mobilisés, c'est loin d'être le cas pour la majorité des spécialités, dont la plupart concentrent de tout petits effectifs. En outre, il arrive souvent que les explications se dérobent, par exemple lorsque des évolutions linéaires prennent soudain une orientation inattendue, que ni le marché du travail ni les changements du système de formation ne laissaient prévoir. Pour contourner cette difficulté irréductible, le travail présenté ici s'est focalisé sur les éléments accessibles qui posent question et autour desquels peut se conduire la réflexion.

Aborder la question du CAP en essayant de traiter les multiples facettes du diplôme, en considérant à la fois les travaux disponibles ou leur absence patente dans certains cas, s'avère un exercice particulièrement difficile (les études publiées s'adressent volontiers aux mêmes spécialités; il existe ainsi un ensemble de travaux, exécutés à quelques années d'écart, sur les gros CAP industriels ou sur les CAP du tertiaire de bureau). La diversité des résultats observés, qui est aussi celle du CAP, contredit le principe d'une réflexion générale allant dans un même sens. Aucune interprétation unique ne peut en effet être donnée: le CAP a des fonctions et des usages multiples, qui se sont superposés au fil de son histoire. Ce diplôme prend un sens différent selon le point de vue que l'on adopte, celui des performances sur le marché du travail, celui de l'efficacité du système éducatif pour résorber le nombre des sortants sans diplôme ou encore celui des individus (qui restent très nombreux à tenter d'obtenir un CAP). Les critères et les indicateurs de l'efficacité du diplôme divergent en fonction de ces points de vue, qu'on ne parvient pas toujours à concilier. La notion même "d'efficacité du diplôme" en est rendue très relative, tant elle convoque de dimensions, classées en ordres différents selon les époques (si telle politique éducative privilégie la

¹⁵ Les séries statistiques nous permettent d'observer de grandes régularités, troublées à certains moments et dans maintes spécialités, par des ruptures d'orientation qui posent question.

scolarisation de masse et utilise le CAP à cette fonction, telle autre favorise la généralisation de l'accès à la certification, tandis que telle autre se préoccupe surtout d'insertion...). Si la manière dont on envisage les performances d'un diplôme ne peuvent jamais se contenter d'une seule grille d'analyse, c'est encore plus vrai pour le CAP, qui s'est vu, plus que les autres diplômes professionnels, attribuer différents rôles.

Ce travail repose sur plusieurs sources :

- *la liste officielle des diplômes publiée par le bureau des Commissions professionnelles consultatives ; cette liste présente les diplômes en activité avec leur date de création ou de rénovation en fonction du découpage sectoriel que définit chacune des 20 commissions constituées ;*
- *le recueil statistique opéré chaque année par la Direction de la programmation et du développement (DPD) des candidats et des admis au CAP par origine de formation ;*
- *l'enquête 51 menée par la DPD sur les effectifs d'apprentis dans les différentes spécialités ; cette enquête recense les effectifs d'inscrits. En raison du retard systématique avec lequel arrivent les données sur l'apprentissage, l'année de référence est la plus récente qui soit disponible ;*
- *le recensement des flux en dernière année de formation dans chaque spécialité de CAP présente en lycée professionnel, que propose la base de données Reflet du CEREQ ;*
- *les enquêtes " emploi " 1990 et 1998 de l'INSEE (" Evolution des professions de 1990 à 1998 / actifs occupés ", document DESCO A 5 ; ce document met en parallèle les statistiques sur les professions recensées dans les enquêtes annuelles sur l'emploi de 1990 et 1998 en présentant les taux d'augmentation ou de régression propres à chaque profession), auxquelles s'ajoute l'enquête sur l'emploi de 2000 ;*
- *les études commanditées par la DESCO et publiées dans la collection "CPC/Document" qui traitent du CAP.*

Il a fallu croiser toutes ces sources pour tenter de cerner la place dévolue à chaque CAP dans le système de formation. De nombreuses inconnues demeurent cependant, puisque les données sur l'insertion des jeunes ne concernent pas l'ensemble des spécialités. De même, on manque d'études qualitatives sur les multiples CAP existants susceptibles de nous renseigner sur les curricula réels et les fonctions assignées aux différents CAP. Si plusieurs études ont été réalisées au début des années 90, l'institutionnalisation du déclin du CAP dans les lycées professionnels et les menaces qui pesaient sur l'avenir de ce diplôme ne justifiaient pas la programmation d'études spécifiques. Le rôle de chaque CAP dans le système de formation comme en matière d'insertion professionnelle ne peut en conséquence être évalué ; on dispose seulement d'informations sur les CAP importants qui ont été rénovés ou supprimés, ainsi que d'éléments de connaissance sur des CAP atypiques qui ont fait l'objet d'évaluations.

I. – UNE HISTOIRE MOUVEMENTÉE : DU DÉCLIN À LA RENAISSANCE

Parler d'une longue histoire tourmentée à propos du CAP est un euphémisme. Cette histoire est en effet pleine de contradictions. Ainsi, c'est après avoir été condamné au nom de son archaïsme et de ses attaches trop fortes à des métiers immuables que le CAP a connu son plus fort développement dans le système scolaire : officiellement réservé à l'apprentissage au moment de l'intégration de l'enseignement professionnel dans le système scolaire et de la création du BEP dans les années 60¹⁶, le CAP s'est en fait largement diffusé dans les collèges d'enseignement technique puis dans les lycées d'enseignement professionnel qui les remplaçaient. À l'époque où sa disparition était programmée dans le système scolaire, 475 528 élèves préparaient un CAP (1970/71) ! C'est donc au moment où son élimination a été décidée que le CAP a connu sa plus forte croissance. Élément important de la politique éducative, le CAP a largement contribué à l'explosion scolaire de l'enseignement secondaire. Ce rôle actif que lui ont attribué des politiques volontaristes évoque l'intervention plus récente du bac pro dans la réalisation de l'objectif "80% d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat" promu par Jean-Pierre Chevènement en 1985 et officiellement intégré dans la loi d'orientation de 1989. On le voit, le recours à l'enseignement professionnel pour favoriser la réussite de politiques scolaires n'est pas nouveau. Et il n'est pas incompatible avec la mise en valeur affichée de la "relation formation-emploi", relation dont les politiques se préoccupent expressément depuis la fin des années 60. Autrement dit, quels que soient les discours et les projets annoncés, c'est surtout par sa dimension d'enseignement scolaire – ie sa capacité de scolarisation – que l'enseignement professionnel est mis au service des intérêts de la nation.

En 2000/2001, à la suite de la mise en œuvre d'une nouvelle politique d'éviction du CAP hors du système scolaire, cette fois bien plus efficace, et malgré des tentatives de relance engagées par le ministère, les élèves inscrits en CAP n'étaient plus que 73 475 (6 658 en CAP 3 ans, 57 087 en CAP 2 ans, 4 842 en CAP 1 an, auxquels s'ajoutent 4 888 élèves de SEGPA). On le voit, le déclin du CAP a finalement eu lieu. Toutefois, en dépit d'un tel constat, on peut considérer que ce chiffre reste élevé pour un diplôme plusieurs fois condamné.

¹⁶ Né dans le cadre des réformes BERTHOIN (1959) et FOUCHET-CAPELLE (1963-65), le BEP devait se distinguer du CAP par ses objectifs de formation, son mode de préparation exclusivement scolaire et son public d'élèves recrutés après la troisième ; pour éviter les concurrences entre ces deux diplômes, le CAP devait être réservé aux apprentis et centré sur des métiers spécialisés. En fait, les deux diplômes ont coexisté dans le système scolaire puis dans l'apprentissage après la loi de rénovation de 1987, et c'est surtout par le niveau de recrutement des élèves - cinquième pour le CAP, troisième pour le BEP - que s'est opérée leur différenciation. Voir G. BRUCY in *Diplôme et expérience, diplôme ou expérience*, document DESCO, 1998.

Parallèlement à ce déclin, le BEP a vu gonfler ses effectifs, qui sont passés de 134 440 lycéens en 1970/71 à 467 704 en 1997/98, plusieurs années après la création du baccalauréat professionnel. A partir de cette date, le nombre des élèves de BEP régresse : ils sont 421 755 en 2000/2001 (France métropolitaine, public+privé)¹⁷.

Comme l'envisageaient ses concepteurs, le BEP a fini par prendre la place du CAP dans le système scolaire, mais il a fallu près de trente ans pour que cette substitution aboutisse.

C'est l'instauration du baccalauréat professionnel en 1985 qui a eu les effets les plus radicaux sur l'offre de formation au niveau V. Cette création a mis le CAP dans une position difficile, tant en termes de statut social et professionnel - le CAP apparaissant comme le plus petit diplôme existant, centré en outre sur des métiers dont beaucoup ont disparu ou sont résiduels - qu'en raison des moyens donnés aux établissements de formation. Dans la mesure où le développement des sections de baccalauréat professionnel dans les lycées devait se faire à moyens constants, on peut comprendre que le choix fait par les établissements se soit porté sur la suppression des sections de CAP, le BEP constituant un diplôme-clé de l'offre de formation puisqu'il est l'étape préliminaire à l'entrée en baccalauréat professionnel. Par ailleurs, si le CAP en deux ans post-troisième était censé remplacer les CAP en trois ans, condamnés par la suppression du palier d'orientation de fin de cinquième (mise en place au début des années 80 et décrétée en 1990), son faible développement jusqu'à il y a peu montre à quel point le maintien du CAP dans les lycées professionnels semblait peu nécessaire. En outre, comme la politique d'association du CAP et du BEP, qui permet aux élèves de BEP de se présenter en même temps aux deux examens et d'obtenir les deux diplômes, s'est traduite par une dépendance du CAP à l'égard du BEP, la coexistence entre les deux dispositifs de formation s'est avérée difficile. Considéré comme un diplôme supérieur au CAP par l'institution scolaire elle-même, assimilé au CAP dans les statistiques sur l'emploi, le BEP possède aux yeux du corps enseignant et des élèves des avantages dont le CAP apparaît dépourvu, dont le premier est d'autoriser la poursuite des études¹⁸. Cette faveur accordée au BEP dans le système éducatif a conduit ce diplôme à occuper la place prépondérante qui est aujourd'hui la sienne, puisqu'il est le premier diplôme auquel forme l'enseignement professionnel.

Délaissé par les lycées, le CAP est néanmoins resté le diplôme dominant dans l'apprentissage, qui a développé parallèlement les préparations au BEP, aux diplômes de niveau IV et au BTS :

¹⁷ *Repères et Références statistiques*, édition 2001, Ministère de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie.

¹⁸ Si le CAP permet l'accès en formation au baccalauréat professionnel et au brevet professionnel, sa première finalité affichée reste l'insertion professionnelle. La double finalité (poursuite d'études/insertion professionnelle) est en soi une caractéristique des diplômes professionnels, qui permettent a priori de poursuivre des études. C'est la part donnée à chaque objectif qui distingue les diplômes.

- 175 927 apprentis préparaient un CAP en 2000/2001 face à 47 959 apprentis en BEP,
- 31 664 apprentis étaient inscrits en formation au brevet professionnel, tandis que 27 356 apprentis suivaient une formation au baccalauréat professionnel
- et 21 608 apprentis se formaient à une spécialité de BTS¹⁹.

La diversification de l'apprentissage que l'on voit concrètement à l'œuvre depuis 1989²⁰ réduit la place occupée par le CAP, qui ne concentre plus que 52% des apprentis (pourcentage qui était encore de 63% en 1996/97 ; cet affaiblissement du CAP dans l'apprentissage met en valeur la recomposition devenue très rapide de l'apprentissage et les stratégies des organismes gestionnaires, qui s'inspirent fortement des pratiques à l'œuvre dans l'enseignement scolaire). Depuis qu'il n'est plus le diplôme exclusif de l'apprentissage, le CAP a perdu beaucoup de son influence dans ce système de formation, même s'il y conserve une place privilégiée. Ce déclin du CAP dans l'apprentissage comme dans le système scolaire interroge : est-il un effet des transformations de l'offre de formation ou la conséquence de l'évolution des emplois et des changements d'exigences des employeurs au moment du recrutement ? Si la disparition des sections de CAP en lycée professionnel est surtout le résultat de la réorganisation de l'enseignement professionnel, la question reste ouverte pour ce qui concerne les centres de formation d'apprentis (CFA). Quoi qu'il en soit, l'engouement des CFA pour d'autres diplômes que le CAP souligne l'incertitude qui règne autour de ce diplôme. Bien que le CAP reste le diplôme le plus souvent cité dans les grilles de classification des conventions collectives de branche²¹, cette prédominance est essentiellement due à l'âge du CAP et au rôle historique qu'il a joué dans la construction de la qualification ouvrière et employée. Le fait que plusieurs grandes branches professionnelles aient pendant près de vingt ans refusé d'intégrer le BEP dans leurs grilles de classification ne s'est jamais accompagné d'un rejet réel de ce diplôme par les entreprises. Les modes d'insertion des diplômés se sont si peu distingués qu'on les a souvent assimilés pour parler de "l'insertion au niveau V". De plus, la supériorité du BEP sur le CAP affichée par le ministère se traduit désormais dans les conventions collectives de branche qui citent les deux diplômes : le BEP y est classé à un indice supérieur à celui du CAP, même dans les conventions de la métallurgie et du bâtiment, branches professionnelles qui ont pourtant longtemps dénigré ce diplôme.

¹⁹ Voir *Repères et références statistiques*, édition 1998, *Opus Cité*. Les statistiques relatives à l'apprentissage ont toujours une année de décalage avec celles qui concernent la voie scolaire, ce qui rend difficiles les comparaisons de flux en formation.

²⁰ C'est depuis la loi de 1987 que l'apprentissage peut préparer à tous les diplômes professionnels. Les effets de cette loi n'ont cependant pas été visibles immédiatement.

²¹ Voir A. JOBERT et M. TALLARD : "Le rôle du diplôme dans la construction des grilles de classification professionnelle" in *Les conventions collectives de branche : déclin ou renouveau ?*, Étude n°65, CEREQ, 1993 ; et aussi A. JOBERT : *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Octares, 2000.

I.1 - L'attrait persistant du diplôme

Soumis à diverses tensions dans le système de formation, le CAP reste malgré tout une certification convoitée. Des candidats de toutes origines se présentent ainsi aux diverses spécialités de CAP : élèves et apprentis ayant préparé le CAP, élèves et apprentis formés en BEP, candidats libres, individus passés par l'enseignement à distance, adultes en formation continue ou candidats à la validation des acquis professionnels (devenue "validation des acquis de l'expérience" depuis la loi de modernisation sociale de janvier 2002, qui abroge la loi de 1992 sur la validation des acquis professionnels). Le CAP n'est pas qu'un diplôme de la formation initiale : un grand nombre d'adultes tentent chaque année de l'obtenir - près de 23 000 candidats à la session d'examen de 1995 et plus de 14 000 à celle de l'année 2000. Bien qu'en régression, ce chiffre reste élevé. De plus, plusieurs spécialités de CAP voient une partie de leurs candidats relever de la formation continue et certains CAP n'existent même que pour la formation continue, n'accueillant ni élèves ni apprentis. Cette part des adultes inscrits en formation continue et la part notable des candidats libres, extrêmement nombreux en CAP (28 111 à la session 2000), met en valeur le rôle de certification que joue aujourd'hui le CAP. L'importance de ce rôle, fondée sur le fait que le CAP est le premier diplôme professionnel accessible, s'observe très bien dans les écarts qui distinguent la population inscrite en formation initiale de celle des candidats au diplôme, toujours beaucoup plus élevée : la session 2000 rassemble ainsi 277 234 candidats au total. C'est le CAP qui regroupe le plus grand nombre de candidats dans l'ensemble des diplômes professionnels.

Le fait que le CAP décline dans l'offre de formation tout en conservant une place prééminente parmi les certifications professionnelles montre que pour un même diplôme, formation et certification ne se recouvrent pas : elles relèvent de deux dimensions distinctes. Investi de différents rôles en tant que formation (remédiation, socialisation, transmission d'un métier, sauvegarde d'un patrimoine de savoir-faire...), le CAP prend également en charge plusieurs fonctions en tant que certification. Ses rôles et ses fonctions multiples s'adressent à des populations diverses, qui varient selon les spécialités et l'espace des possibles auquel elles donnent accès. Ainsi, le CAP est aussi bien un diplôme d'insertion professionnelle qu'un diplôme de reconversion, un diplôme pour les jeunes qu'un diplôme pour les demandeurs d'emploi ou les salariés non-qualifiés... Si la même spécialité peut assumer toutes ces fonctions, celles-ci se répartissent plus souvent entre les différentes spécialités.

I.2 - Un diplôme régulièrement sujet à la critique, contraint d'évoluer en permanence

La relance du CAP dans le système scolaire, engagée à partir de 1999, intervient dans un contexte turbulent, alors que le CAP a subi un fort désaveu de la part de l'institution scolaire comme de la part des entreprises, très divisées sur le

sujet : tandis que certaines le condamnaient au nom de son inadaptation ou de son public stigmatisé, d'autres n'ont jamais cessé de le réclamer tout en recrutant abondamment des bacheliers professionnels et des diplômés de l'enseignement supérieur pour occuper des emplois auparavant destinés aux titulaires de diplômes de niveau V. Si la plupart des mouvements imposés au CAP sont le fait de la politique éducative et ont pris un tournant décisif lors de la création du baccalauréat professionnel, on doit cependant rappeler que l'archaïsme du CAP dans certaines activités professionnelles a été dénoncé bien avant l'institution du bac pro, aussi bien par des branches professionnelles que par le CEREQ. Dès les années 70, des chercheurs du CEREQ mettaient ainsi en valeur la longue durée de chômage que subissaient une part des titulaires de CAP à l'issue de leur cursus de formation, tout en posant la question de la validité de ce diplôme dans certaines spécialités. En signalant régulièrement l'existence de différentes catégories de spécialités, distinguées par leurs performances sur le marché du travail, les travaux du CEREQ sur l'insertion des jeunes sortis du système éducatif au niveau V ont parfaitement montré à quel point le CAP avait changé de sens et de place dans le système éducatif comme dans le système d'emploi²². Observable à partir des années 60, lorsque le chômage des jeunes qui sortent de l'école se développe²³, ce changement se radicalise sous l'impulsion des politiques éducatives qui généralisent la poursuite d'études après le collège (réformes FOUCHET/CAPELLE en 1963 et HABY de 1975). Si à l'époque on s'interroge d'un front soucieux sur les liens entre formation et emploi, en cherchant des réponses du côté du CEREQ, les questions qui concernent la structure de l'offre de formation et la relation diplôme-emploi qualifié semblent moins souvent posées : le CAP accueille en masse des élèves dans des spécialités qui ne conduisent plus ou mal à l'emploi visé - les spécialités de mécanique générale (au moment où l'industrie s'affaiblit et où le travail ouvrier décline) pour les garçons, celles de la couture pour les filles (sachant que le secteur de l'habillement est déjà sinistré...). Le CAP est alors considéré essentiellement comme un diplôme de fin de cursus, qui mène plus ou moins bien à l'emploi, qualifié ou non, après avoir été le diplôme de référence d'une certaine élite ouvrière et artisanale. Bien que l'on impute souvent le changement de nature du CAP à la politique d'incitation à la poursuite d'études vers le baccalauréat menée dans les années 80, cette métamorphose est en fait plus ancienne. Mais c'est

²² Parmi les chercheurs qui ont le plus contribué à la connaissance des performances des diplômes du niveau V sur le marché du travail, on peut citer Yvette GRELET et Xavier VINEY, Florence AUDIER, Françoise BRUAND, Edith et Jean-Louis KIRSCH, Catherine BÉDUWÉ... Le CEREQ a pendant plusieurs années mobilisé différents chercheurs pour mieux appréhender le phénomène de l'insertion professionnelle. Dans la mesure où le CAP a été longtemps le principal diplôme professionnel, une grande somme de travaux lui a été consacré. Leurs résultats, publiés dans la Collection des Études et la revue *Formation et Emploi* constituent une source d'informations et d'analyses extrêmement riche. Le suivi de ce travail sur plusieurs années et la diversité des approches menées permet de bien voir l'évolution du CAP : évolution concrète de ce diplôme dans l'offre de formation et dans le système d'emploi, mais aussi évolution du regard que lui ont porté les principaux acteurs du système éducatif et les représentants des entreprises.

²³ Cf. J.L. OUTIN, "La permanence du chômage", in *Travail et Emploi - le temps des métamorphoses*, M. LALLEMENT (ed), L'Harmattan, 1994.

à la fin des années 80 que la question de la vie ou de la mort du CAP se repose ouvertement. On envisage de faire sortir le CAP du système scolaire et il est prévu de supprimer un grand nombre de spécialités. Dans cette perspective, le Groupe des Enseignements Technologiques du ministère de l'Éducation nationale propose en 1989 de réfléchir à "l'avenir du niveau V"²⁴. Parallèlement, le Secrétaire d'État chargé de l'enseignement technique commande à Lucie Tanguy la réalisation d'un rapport sur les politiques de formation à mettre en œuvre pour les ouvriers et les employés²⁵. Bien que les conclusions du rapport militent pour le maintien en parallèle du CAP et du BEP et pour l'abandon des fonctions de remédiation scolaire attribuées au CAP, ces préconisations n'ont pas été suivies. Peu après ces travaux, le CAP a non seulement eu tendance à devenir un sous-produit du BEP²⁶, mais il s'est mis également à disparaître progressivement des lycées professionnels.

Si les travaux sur l'insertion des jeunes accumulés par les chercheurs ont contribué à discréditer le CAP, les politiques de certaines branches professionnelles et la situation de l'emploi dans diverses activités ont largement participé à cette mise en cause. Plusieurs "gros" CAP ont été supprimés pendant la dernière décennie, à l'instigation du ministère ou à la demande des branches professionnelles, soit parce qu'elles jugeaient certaines spécialités obsolètes, soit parce c'est le CAP tout entier qui leur paraissait inadapté. L'UIMM a ainsi sollicité la suppression de l'ensemble des CAP intégrés dans la CPC de la métallurgie en 1993, et la Fédération du Commerce et de la Distribution (ex-FEDIMAS) a réclamé la suppression du CAP Vente en 1992 (cette demande n'a pas abouti, les conclusions d'une étude réalisée pour évaluer la pertinence d'une telle décision lui ayant été contradictoires²⁷). La perception du CAP comme diplôme de rescolarisation réservé aux jeunes en échec scolaire et la perspective de voir l'emploi peu qualifié disparaître prochainement (!) ont alimenté un certain rejet du CAP par les employeurs, qui ne retrouvaient plus dans les jeunes diplômés rencontrés lors des entretiens d'embauche l'image du bon professionnel sérieux et zélé à laquelle ils associaient le CAP²⁸. Mais le rôle du CAP comme diplôme

²⁴ La publication à laquelle ce séminaire a abouti porte précisément ce titre, CEREQ, Collection des Études n°56, octobre 1990. On rappelle que le GET rassemblait des représentants de deux directions du ministère de l'Éducation nationale (Direction des lycées et collèges et Direction de l'évaluation et de la prospective), des membres de l'inspection générale, des chercheurs du CEREQ, en y associant quelquefois d'autres chercheurs ou personnes qualifiées.

²⁵ "Quelle formation pour les ouvriers et les employés en France ?", mai 1991.

²⁶ Cette dépendance pouvait être immédiatement identifiée dans les référentiels des diplômes, comme le montre l'exemple du CAP et du BEP de la vente. Voir F. Maillard : "CAP-BEP, association ou concurrence ? Le cas des formations de la vente", "Formation-Emploi" n°47, 1994.

²⁷ Voir F. MAILLARD : "Les emplois de la vente, quelle place pour le CAP et le BEP", CPC/Document n°92/6, MEN.

²⁸ Cf. F. MAILLARD : "Mécanique : quels diplômes pour l'avenir au niveau V ?", CPC/Document n°94/9, MEN. Ce travail évoque l'attachement très fort manifesté par les employeurs et les agents de maîtrise rencontrés dans les entreprises lors des enquêtes de terrain, attachement souvent fondé sur une forme de mythification de "l'ancien CAP" et sur une vision nostalgique du passé. D'âges très différents, les interlocuteurs interrogés se

d'accès à l'emploi qualifié a été mis en doute aussi bien par diverses fédérations patronales que par des syndicats de salariés : les CAP de la mécanique industrielle ont par exemple été abrogés à l'assentiment général. A la même époque était éliminé le dernier "gros" CAP du tertiaire administratif : le CAP Employé des services administratifs et commerciaux, qui rassemblait environ 20 000 individus en formation et près de 100 000 candidats au diplôme en 1992, sans les mener à aucun emploi tertiaire administratif...²⁹ Cette décision a fait l'objet d'un consensus dans la CPC en charge de ce diplôme.

Toutefois, malgré le rejet du CAP par certaines branches, ce diplôme est resté un diplôme de référence dans d'autres branches professionnelles ou dans certaines activités. Il a aussi servi à la construction de la qualification dans des branches récentes en quête de légitimité : celles de la propreté ou des industries agro-alimentaires par exemple. Cet intérêt accordé au CAP pour accompagner le développement d'emplois dits "émergents" ou transformer en emplois qualifiés des emplois qui auparavant relevaient de la simple exécution, a rendu nécessaire la refondation du CAP. Cette nécessité est apparue d'autant plus forte qu'un des objectifs promus par le ministère depuis la loi de 1989 est de conduire 100% d'une classe d'âge au minimum à un diplôme de niveau V. Le CAP est un élément essentiel pour la réussite de cette politique.

II. - LE PUBLIC EN FORMATION DANS LA VOIE SCOLAIRE

L'image du CAP est depuis plusieurs années une image plutôt monolithique, qui associe ce diplôme à la population des jeunes dits "en difficultés". Bien que cette image trouve ses fondements dans la politique même qu'a menée le ministère de l'Education nationale à l'égard du CAP, plus souvent considéré comme un diplôme résiduel que comme un diplôme d'avenir, elle est bien trop réductrice pour rendre compte d'une réalité infiniment plus complexe. S'il est vrai que le dispositif de formation au CAP est devenu en quelques années une voie de formation privilégiée pour les jeunes en échec scolaire, ce n'est pas vrai pour toutes les spécialités de CAP. Certains CAP restent en effet très sélectifs, comme ceux qui relèvent des spécialités des métiers d'art ou de spécialités attractives telles que celles des domaines de la santé ou du sanitaire et social. Les jeunes qui souhaitent suivre ces formations sont soumis à des conditions d'accès qui les transforment en **candidats** à la formation. Les CAP les plus exigeants au moment de l'orientation sont surtout des CAP préparés en apprentissage³⁰, et de nombreux centres de formation d'apprentis imposent des tests aux jeunes qui se présentent (épreuves écrites, orales, tests d'aptitude...). En revanche, les CAP auxquels forment les

réfèrent tous à un CAP exigeant et élitiste, même lorsque le CAP qu'ils ont eux-mêmes obtenu l'a été à une époque où ce diplôme avait déjà beaucoup perdu de sa valeur.

²⁹ L'élimination de ce CAP a été consécutive à l'étude mise en œuvre par F. MAILLARD : "Les formations tertiaires de bureau : quel avenir pour le CAP ?", CPC/Document n°92/2, MEN.

³⁰ Sachant que CFA et lycées ne proposent pas la même offre de spécialités de CAP.

lycées professionnels accueillent les élèves sans trop de conditions. Dans la mesure où le maintien de sections de CAP dans les lycées professionnels a beaucoup tenu à la nécessité de conserver une offre de formation pour les jeunes déclarés incapables de poursuivre des études au-delà du niveau V, les spécialités proposées par les établissements scolaires sont plus largement ouvertes que celles des CFA. Mais si l'assimilation CAP/jeunes en difficultés apparaît justifiée pour ce qui concerne le système scolaire, elle occulte néanmoins la disparité d'origines qui désigne le public en formation et donne une vision erronée des "jeunes en difficultés" accueillis en CAP. La diversité des populations en formation comme celle des spécialités sont en effet trop grandes pour être ainsi résumées, comme le montre l'observation des origines scolaires des élèves et de leurs âges variés³¹

II.1 - La diversité des origines scolaires des élèves de CAP

Premier diplôme accessible dans l'ensemble des diplômes professionnels, le CAP représente une voie de formation pour plusieurs catégories de populations : des jeunes en difficultés issus de l'enseignement adapté ou d'autres dispositifs spécifiques (4^{ème} aménagée, 3^{ème} d'insertion, enseignement spécial...), des élèves parvenus jusqu'en troisième générale ou technologique au profil trop peu scolaire pour poursuivre leur cursus en enseignement général ou technologique, des jeunes souhaitant quitter le système scolaire traditionnel pour apprendre un métier... Cette hétérogénéité du public en formation se voit bien dans le tableau suivant, qui présente l'origine scolaire des élèves en formation au CAP en deux ans :

Origine scolaire des élèves	Rentrée 1998	Rentrée 1999
3 ^{ème} générale	9 392	9 937
3 ^{ème} technologique	3 523	3 327
2de, 1 ^{ère} , Tale gén. ou techno.	1 346	1 394
BEP	1 031	1 128
Enseignement adapté	9 403	11 274
6 ^{ème} , 5 ^{ème} , 4 ^{ème}	444	606
divers	388	393
CAP	1 571	1 842
Ensemble	27 098	29 901

Source : DPD, élèves en première année de CAP2, ministère de l'Éducation nationale.

Contrairement à ce qui est souvent dit, les élèves inscrits en CAP ne proviennent pas que de troisième technologique et de l'enseignement adapté. On constate que la disparité de leurs origines scolaires est très grande et qu'un grand

³¹ Comme les données disponibles ne concernent que les élèves, les apprentis sont évincés du champ de cette observation.

nombre d'entre eux sont en fait issus de troisième générale. Si l'enseignement adapté, dont les formes sont démultipliées, occupe une part importante de l'orientation en CAP, sa place est loin d'être dominante :

- En 1998, 47% des élèves de première année de CAP sortaient de troisième générale et technologique, tandis que 34% d'entre eux provenaient des diverses formes de l'enseignement adapté ;

- En 1999, 44% des élèves de première année de CAP étaient issus de troisième générale ou technologique, face à 38% d'élèves venant de l'enseignement adapté.

Si l'on ajoute aux élèves de troisième ceux qui sortent d'un cursus interrompu en lycée général ou technologique, on remarque que la majorité de la population en formation au CAP provient de l'enseignement général ou technologique. Toutefois, on observe aussi que la place de l'enseignement adapté a beaucoup progressé d'une année sur l'autre, et qu'elle pourrait aller en s'accroissant avec la politique de relance du CAP dans le système scolaire.

La variété des origines des élèves met en valeur l'ambiguïté de la notion de "jeunes en difficultés" à laquelle on a recours pour désigner les jeunes de CAP. Peut-on parler en effet de la même manière de jeunes qui sortent de cinquième à un âge plutôt avancé, de lycéens en "reconversion" ou de jeunes passés prématurément par l'enseignement spécialisé ? L'absence de maîtrise des apprentissages fondamentaux, régulièrement invoquée à propos du public en CAP, s'applique-t-elle à égalité à toutes ces populations ?

Dans la mesure où certaines spécialités exigent les acquis d'un niveau de troisième, alors que d'autres sont explicitement associées à l'enseignement adapté (spécialisé dans l'accueil d'un certain public mais aussi sur certains métiers) ou sont indifférentes au cursus d'origine, il est clair que le public inscrit en CAP possède une large gamme d'acquis scolaires. En tenant compte d'une telle diversité, il est difficile de projeter une image unique et simple du CAP.

II.2 - L'âge des élèves de CAP : une "jeunesse" très étendue

Comme l'origine scolaire, l'âge des inscrits en CAP est très variable, dépendant de la spécialité et de ses conditions d'accès mais aussi de la durée de la formation. Ainsi, les élèves n'ont pas le même âge selon qu'ils suivent une formation en un an ou trois ans. Alors qu'on trouve plutôt des adultes dans les cursus très courts, des individus encore très jeunes préparent un CAP en trois ans. Et malgré la suppression du palier d'orientation de fin de cinquième, des orientations précoces interviennent, bien avant la fin de la scolarité au collège.

Une comparaison des populations inscrites dans les trois types de cursus (3 ans, 2 ans, 1 an) à la rentrée 99 souligne à quel point l'éventail des âges est grand :

- Parmi les 4 603 individus en formation scolaire au CAP en un an³², la majorité a entre 17 et 19 ans (plus de 40%) ; 14% d'entre eux sont âgés de 20 ans et 10% ont atteint l'âge de 26 ans.
- Sur les 29 901 élèves de première année préparant un CAP en deux ans, 50% ont 16 ans et 26% ont 17 ans. On compte aussi 10% d'élèves âgés de 15 ans et 10% d'élèves de 18 et 19 ans.
- Les élèves inscrits en première année de CAP en 3 ans, qui sont au nombre de 3 901, sont plus jeunes que les autres puisqu'ils sont 21% à avoir 14 ans tandis que 25% ont 15 ans et 35% ont 16 ans.

Aux différentes formules de préparation au CAP correspondent différents publics. Les cursus en un an sont plutôt réservés à des individus déjà formés, éventuellement titulaires d'un diplôme, qui souhaitent acquérir un diplôme professionnel. Certains jeunes ont même déjà obtenu un CAP ou un BEP, et recherchent une deuxième certification professionnelle. Dans quelques cas, il s'agit d'une réorientation professionnelle. Lorsqu'on regarde le type de spécialités préparées par la voie scolaire, on remarque que le CAP d'Esthétique rassemble le plus gros effectif, suivi par le CAP Coiffure. Le CAP Ebéniste arrive en troisième position. Dans l'apprentissage, ce sont les CAP de Peinture en carrosserie, d'Installations thermiques et de Pâtissier qui sont les plus importants. Le nombre des spécialités préparées en un an est plus important dans l'apprentissage que dans le système scolaire, mais c'est un CAP "scolaire", le CAP d'Esthétique, qui regroupe le plus grand nombre d'individus en formation. Les formations en un an s'adressent à des publics d'âge et de statut variés, qui constituent une population très composite, quelquefois très éloignée du monde scolaire traditionnel.

Les formations au CAP en deux ans concernent un public plus "habituel", qui a terminé tant bien que mal sa scolarité au collège. C'est un public "à l'heure" pour moitié. Un tiers des élèves affichent un retard scolaire par rapport à l'âge théorique d'entrée au lycée.

C'est dans les préparations au CAP en trois ans que se concentrent les jeunes les plus en difficultés, qui sont aussi les individus les plus jeunes. Pour les jeunes âgés de moins de 16 ans, une formation au CAP en trois ans représente souvent l'ultime chance d'avoir accès à un diplôme.

De même que la notion de "jeunes en difficultés" recouvre plusieurs catégories de populations aux parcours et aux modes d'adaptation scolaire très inégaux, la notion de "jeunesse" qu'on utilise à propos des CAP s'avère très extensible puisqu'elle va de 14 à 26 ans. Adolescents et jeunes adultes composent la population des "jeunes" en formation dans les lycées professionnels. Par ses caractéristiques diversifiées, cette population singularise le CAP, qui détient peu de propriétés communes avec les autres diplômes professionnels. Si les candidats au

³² À la rentrée de 1998, la DPD dénombrait 4 350 élèves et 6 494 apprentis, soit 10 844 inscrits en formation au CAP en un an (France métropolitaine).

CAP ont tous les profils possibles, les jeunes inscrits en formation initiale représentent également un public multiforme, plus difficile à cerner que ne le laisse supposer l'association CAP/jeunes en difficultés.

S'il est commode d'évoquer Le CAP et son public en échec scolaire, on voit que cet usage simplificateur sous-estime beaucoup la pluralité des formes et des fonctions de la formation comme du diplôme. Au fil de son histoire mouvementée, le CAP s'est ouvert à des populations distinctes, aussi bien au niveau de la formation qu'au niveau de la certification. Formation de secours pour les exclus du système scolaire, le CAP peut aussi être au principe de quelques vocations. Unique dans l'enseignement professionnel, le CAP représente le diplôme le plus ancien, le plus instable et sans doute le moins bien connu du système éducatif.

III. - UNE OFFRE DE SPÉCIALITÉS DIVISÉE ENTRE SYSTÈME SCOLAIRE ET APPRENTISSAGE

Alors que la liste officielle des CAP publiée en 2000 en répertorie 215, le nombre des CAP auxquels postulent les candidats est en fait bien plus élevé (248)³³. Malgré l'importance des suppressions effectuées, la quantité des diplômes accessibles en 2000 ne tient pas compte de toutes les disparitions. Les diplômes mettent en effet des années à disparaître, parfois très longtemps après leur décret d'élimination. Plusieurs CAP de mécanique industrielle concernent ainsi de nombreux candidats alors qu'ils ont été évincés de l'offre de diplômes en 1994. Bien d'autres diplômes subsistent, certains aux titres abscons dont la trace est perdue, et on repère dans l'enquête sur l'apprentissage de nombreux diplômes censés avoir été supprimés depuis plusieurs années. La liste des CAP qui accueillent des apprentis se rapproche de ce qu'était la liste des diplômes avant 1980, c'est-à-dire avant que ne soit menée la politique de rénovation du niveau V ; de plus, plusieurs titres de spécialités se différencient des titres officiels sans que l'on sache sur quoi se fondent ces variations ni si elles touchent au contenu de la formation.

Dans l'ensemble des CAP officiellement en activité, très peu concernent des populations supérieures à 500 inscrits. Certains n'ont même aucun inscrit en formation ni aucun candidat au diplôme en 2001. Il peut s'agir de CAP "réservés" à la formation continue ou de CAP qui jouent un rôle de conservation des métiers d'art. Cette vacance peut aussi provenir d'un problème d'alimentation de la source statistique : les statistiques du ministère présentent des diplômes auxquels ne se présente aucun candidat alors qu'il existe des effectifs en formation, face à des formations comprenant quelques individus mais aucun candidat au diplôme. Des

³³ Selon que l'on compte ou non les options de chaque CAP, le nombre des diplômes change beaucoup. Dans la mesure où, dans certains cas, chaque option correspond à un public particulier et propose un mode de fonctionnement qui lui est spécifique, on a choisi de les isoler et de les considérer comme des CAP à part entière, excepté en ce qui concerne la spécialité "métiers de la gravure", qui ne comprend aucun élève, rassemble peu d'apprentis et pour laquelle les options ont des fonctionnements peu distincts.

CAP connaissent également de tels problèmes de recrutement qu'ils ont une existence hasardeuse. C'est le cas par exemple de plusieurs CAP industriels très spécialisés (en métallurgie ou en chimie) et de quelques CAP du bâtiment et des travaux publics.

Ainsi, plusieurs CAP rassemblent moins de 20 candidats à l'examen. Les CAP des arts appliqués sont nombreux à connaître cette situation, puisqu'ils étaient une trentaine à regrouper entre 2 et 20 candidats à la session d'examen de l'année 2001. Autrement dit, la moitié des CAP des arts appliqués rassemblent des effectifs minuscules.

III.1 - Des offres de CAP plutôt spécialisées selon la voie de formation

Les lycées et les centres d'apprentis ne préparent pas exactement aux mêmes spécialités, comme le montre ci-dessous la liste des dix plus importants CAP dans chaque système de formation :

<u>Les dix premiers CAP scolaires</u> (effectifs 2000, 1ère et 2ème année de formation)		<u>Les dix premiers CAP d'apprentis</u> (effectifs 2000, toutes années confondues)	
Coiffure	7 879	Coiffure	14 654
Esthétique	6 190	Vente	13 070
Employé tech. de collectivité	4 426	Cuisine	12 635
Agent polyvalent de restauration	3 121	Maintenance véhic.	12 321
Menuiserie	2 719	Construction maçon.	9 269
Vente	2 603	Pâtissier	9 239
Ebéniste	2 365	Boulangier	7 837
Prêt à porter	2 276	Restaurant	7 733
Serrurerie-métallerie	2 251	Instal. Sanitaires	6 787
Installations équipements électriques	1 707	Menuiserie	6 350

Si rien n'interdit que les spécialités soient préparées indifféremment dans l'une ou l'autre voie de formation, la division formation scolaire/apprentissage reste très présente. Certains CAP sont préparés dans les deux systèmes de formation, mais d'autres sont exclusivement du domaine de l'apprentissage ou n'existent que dans les lycées. Cette partition repose sur le secteur d'activité auquel se rattache la spécialité, sur les traditions de formation des professions et des branches professionnelles, mais aussi sur les relations qu'elles entretiennent avec l'Éducation nationale. Par exemple, alors que les CAP de l'alimentation et de la restauration sont surtout des CAP d'apprentis, le CAP Agent polyvalent de restauration, qui s'adresse à la restauration collective et à des entreprises très

différentes de celles des artisans de l'alimentation, n'est préparé que dans les lycées professionnels.

Les domaines de spécialité les plus souvent préparés en apprentissage relèvent surtout des secteurs dits "des métiers", qui ont une longue pratique du recrutement d'apprentis. Ce sont les spécialités du bois-bâtiment qui rassemblent ainsi la population la plus importante : elles représentent plus de la moitié de l'effectif en formation, en majorité dans les spécialités du second œuvre. Les apprentis se distribuent aussi beaucoup dans les secteurs de l'alimentation, de l'hôtellerie-restauration et de la réparation automobile. Dans une moindre part les accueillent le commerce, les soins personnels, et enfin le secteur sanitaire et social. Au total, sept groupes de spécialités rassemblent la grande masse des apprentis, mais dans un grand nombre de spécialités (188 en 2000, nombre qui a considérablement diminué au cours de la décennie 90). Parmi ces spécialités, un très grand nombre accueille de tout petits flux, inférieurs à vingt individus. Dans le système scolaire, la palette des formations dispensées est beaucoup plus réduite (139) mais elle s'applique à une variété plus grande de domaines de spécialités. Parmi les CAP préparés en lycée professionnel, presque chaque CAP se rapporte à un secteur d'activité particulier. Des CAP de métier comme les CAP de Coiffure ou d'Ebéniste côtoient des CAP transversaux à plusieurs secteurs d'activité.

Tandis que les CAP "de métier" se préparent plus souvent en apprentissage, les CAP spécialisés dans la remédiation dépendent plus souvent de la filière scolaire (comme le CAP Employé technique de collectivités). Toutefois, la division filière scolaire/apprentissage ne repose pas sur une opposition aussi simple, et les critères à l'origine du primat de telle ou telle spécialité ne sont pas immédiatement identifiables. Spécialités "de métier", la coiffure, l'ébénisterie, la menuiserie et la serrurerie se préparent aussi bien en apprentissage qu'en lycée professionnel.

Si dans certaines spécialités, la place encore importante du CAP se justifie par la pérennité des recrutements à ce niveau de diplôme, elle peut aussi dépendre d'autres logiques. C'est clair pour la coiffure et pour la vente, le développement de ces spécialités dans les deux systèmes de formation n'est pas plus lié au développement de l'emploi pour les titulaires de ce niveau de formation qu'à la croissance des activités économiques auxquelles elles se rapportent. Ce sont davantage des logiques internes aux systèmes de formation qui interviennent, liées par exemple à la nécessité d'accueillir en formation les jeunes filles, qui disposent d'une offre de spécialités plutôt réduite. On sait aussi, dans ces deux cas, que la croissance des effectifs d'apprentis repose sur une logique de gestion de la main d'œuvre par les entreprises (LÉNÉ, 2000)³⁴, qui offrent plus facilement des contrats de travail à des apprentis qu'à de jeunes salariés réguliers. En même temps, même si elles ne débouchent pas immédiatement sur l'emploi et confrontent les diplômés à une concurrence redoutable, ces spécialités s'avèrent plutôt efficaces en termes

³⁴ A. LÉNÉ : "Le fragile équilibre de la formation en alternance – un point de vue économique", *Formation-Emploi* n°72, 2000.

de formation des jeunes en difficultés, qu'elles socialisent, adaptent et contribuent à transformer³⁵.

Il faut noter que le secteur privé occupe une place importante dans les spécialités suivantes : Vente, Cuisine, Agent de sécurité, Employé technique de collectivité, Agent technique d'alimentation. Le CAP Dessinateur en communication graphique est, lui, autant présent dans l'enseignement privé que dans l'enseignement public.

Certains CAP sont également plus développés dans l'enseignement privé que dans l'enseignement public, ce qui leur donne un poids particulier dans l'offre de formation : Esthétique, Coiffure, Petite enfance. Ce sont des CAP exclusivement féminins. Cette identité de genre ajoutée à la part du secteur privé dans ces spécialités montre qu'il existe un véritable marché de la formation au niveau V pour la formation des filles. Or, si une telle concentration révèle l'attrait persistant des jeunes filles pour les métiers féminins traditionnels, elle montre peut-être aussi l'insuffisance de l'offre de formation publique par rapport aux filles.

La persistance de la division entre la formation par voie scolaire et la formation en apprentissage rend peu pertinentes la plupart des comparaisons sur l'insertion professionnelle des lycéens et des apprentis. Dans la mesure où les deux systèmes de formation ne dispensent pas les mêmes formations de niveau V, évoquer comme on le fait souvent "la meilleure insertion des apprentis" a peu de sens. Les apprentis ne se dirigent pas vers les mêmes marchés du travail que les lycéens, et la plupart des marchés qui les concernent accordent encore une grande place à la spécialité (si l'on peut devenir "employé technique de collectivité" sans avoir reçu de formation spécifique, c'est plus difficile dans le cas des boulangers, bouchers ou mécaniciens en automobile...). Au-delà de cette césure, on peut constater que les lycées préparent davantage à des spécialités où l'emploi stagne, régresse ou bien confronte les titulaires de CAP à la rivalité des autres diplômés, tandis que les centres de formation d'apprentis se concentrent sur des métiers dont les modes de renouvellement ont encore peu changé, où les possibilités d'emploi sont plus nombreuses.

Une telle "spécialisation" des lycées professionnels dans les spécialités peu demandées (par les employeurs comme, du reste, par les élèves) met en cause le rôle de remédiation qu'on attribue à ces formations. Il semble que la remédiation en question consiste plutôt en une rescolarisation déconnectée du monde du travail, qui fait intervenir la formation professionnelle comme support d'apprentissage plus que comme enseignement à part entière.

³⁵ Cf. F. MAILLARD : "CAP-BEP : association ou concurrence ? Le cas des formations de la vente", *Opus Cité*.

III.2 - Concurrence entre voies de formation et concurrence entre diplômes

Trois CAP occupent une place très influente dans le système scolaire comme dans le système d'apprentissage : Coiffure, Vente, Menuiserie. Ces spécialités ont des flux importants dans l'un comme dans l'autre systèmes de formation et les diplômés se livrent une concurrence intense sur le marché du travail. À cette concurrence interne s'ajoute, pour la Vente et la Menuiserie, la concurrence qu'imposent les titulaires du BEP, désormais perçus par les employeurs comme détenteurs d'un meilleur niveau de formation que les titulaires de CAP. La proximité entre CAP et BEP dans une même spécialité, qui a conduit à réserver le diplôme de fin d'études, autrement dit le CAP, à la population des jeunes en grandes difficultés scolaires (ceux que l'on préjuge inaptes aux cursus longs), génère une rivalité entre les deux diplômes toujours défavorable au CAP. C'est par son public et non par son contenu de formation ou par l'activité qu'il vise qu'est d'abord identifié le CAP, caractéristique négative qui tend à occulter sa valeur professionnelle. En conséquence, même dans les professions où persiste une tradition de métier et attachées au CAP, la valeur attribuée à ce diplôme a changé. En outre, dans plusieurs spécialités, le fait que les jeunes formés au BEP soient très nombreux à tenter d'obtenir le CAP (comme dans la Vente et la Menuiserie, par exemple) et à l'obtenir mieux que les autres, a fortement contribué à déstabiliser l'image de ce diplôme. Bien que l'emploi existe dans les activités désignées par ces spécialités, à un niveau de qualification correspondant a priori au niveau V de formation, la sélection opérée par les employeurs au moment du recrutement et le nombre élevé des diplômés de différents niveaux à l'intérieur de la même spécialité rendent plutôt difficile la situation des titulaires du seul CAP sur le marché du travail.

Par ailleurs, on remarque une profonde évolution dans les politiques des CFA depuis quelques années³⁶ : comme les lycées professionnels, ils s'engagent dans le développement de véritables filières de formation et incitent à la poursuite d'études. La place croissante du BEP et du baccalauréat professionnel s'inscrit dans cette politique, qui a pourtant suscité beaucoup de critiques de la part des professionnels lorsqu'elle a été mise en place dans les lycées professionnels à la fin des années 80. BEP et CAP de la même spécialité sont désormais préparés dans les CFA, bien que le BEP ne soit pas à proprement parler un diplôme de métier et qu'il ait souvent été violemment critiqué pour cette raison même. Pourtant, dans plusieurs spécialités, CAP et BEP se trouvent en concurrence, le BEP tendant parfois à se substituer au CAP. Ainsi, la réduction du nombre des inscrits en CAP, qui touche l'ensemble des CFA, est compensée dans certains cas par l'augmentation des inscrits en diplômés

³⁶ Depuis 1987, l'apprentissage peut préparer à l'ensemble des diplômes professionnels. Les effets de cette loi sont essentiellement observables à partir de 1992, lorsque se mettent en place dans les CFA des politiques de "filiérisation".

Les BEP qui accueillent les effectifs les plus importants sont les suivants (effectifs en formation à la rentrée 1999, France métro.) :

BEP	Nombre d'inscrits
Vente-action marchande :	9 430
Hôtellerie-restauration :	7 897
Maintenance des véhicules automobiles :	5 488
Alimentation :	4 848
diplômés :	3 510
Bois et matériaux associés :	2 029

L'affaiblissement de la place du CAP dans l'apprentissage et la substitution CAP/BEP à laquelle procèdent de plus en plus souvent les CFA dans certaines spécialités, montrent que les CFA cherchent à recomposer leur offre de formation, quitte à rompre avec la tradition. Ces tentatives de reconfiguration les rapprochent sensiblement des lycées professionnels. Elles interviennent à la fois pour éviter à l'apprentissage de devenir un enseignement de relégation, réservé aux exclus du système scolaire, et pour rendre plus pertinente l'offre de formation en l'adaptant aux demandes du public juvénile (qui choisit rarement d'être orienté en CAP) et aux évolutions du marché du travail. En se repositionnant sur d'autres diplômes que le CAP, les CFA cherchent à devenir plus attractifs et à renouveler leur public d'apprentis. Ils adoptent dans le même temps des logiques que l'on peut qualifier de "scolaires" et marquent certaines distances avec le mode de relation entre formation et emploi qui était le leur avant la décennie 90.

III.3 - Les CAP ont un genre, plus souvent masculin que féminin

On remarque que peu de formations sont réellement mixtes. De la même façon que l'apprentissage et l'enseignement scolaire se distinguent en termes de spécialités préparées, le sexe des inscrits en formation divise les CAP : 64 CAP sont des diplômes essentiellement masculins, alors que moins d'une trentaine accueillent surtout des filles. L'offre de diplômes est moins ouverte aux filles qu'aux garçons, qui ont à leur disposition une multitude de petits CAP pouvant les accueillir en formation. Les filles s'orientent ou sont orientées dans les grandes spécialités qui leur sont traditionnellement réservées comme celles de la coiffure et de la vente, et elles ont peu accès aux formations les plus récentes, même lorsque celles-ci n'exigent rien de spécifiquement physique que l'on pourrait associer à des dispositions plutôt masculines. Elles sont cantonnées dans les spécialités de services, sont évincées de la plupart des formations industrielles et du bâtiment, et constituent le gros des populations dans les CAP spécialisés dans l'accueil des

jeunes en difficultés tels que ceux du nettoyage (Employé technique de collectivité, Maintenance et hygiène des locaux par exemple).

L'apprentissage est bien plus masculin que féminin, non seulement à cause des métiers auxquels il prépare, et qui ont longtemps été considérés comme des "métiers d'hommes" - ceux du bâtiment et de l'alimentation -, mais aussi en raison de l'évolution lente propre à ce système. Les spécialités ne sont quasiment jamais mixtes. Trois grandes spécialités préparées par apprentissage sont exclusivement féminines : Coiffure, Esthétique-cosmétique, Employé en pharmacie. Il faut observer que le CAP Employé en pharmacie, qui rassemble un très grand nombre de jeunes filles, est un diplôme de poursuite d'études et qu'il ne vise pas l'insertion professionnelle, contrairement à ce que pourrait laisser penser son mode de préparation³⁷. C'est un cas isolé dans l'apprentissage, mais on peut se laisser aller à penser que seul un CAP réservé aux filles peut se trouver dans une situation aussi ambiguë. Quoi qu'il en soit, cet étonnant paradoxe renforce le constat du faible lien entre formation et emploi qui marque les formations féminines.

Malgré tous les efforts mis en œuvre par le ministère de l'Education nationale pour assurer une meilleure mixité des formations professionnelles, les professions restent très sexuées. C'est d'autant plus vrai des professions les plus anciennes marquées par des traditions de métier, aussi bien dans l'industrie que dans le bâtiment, ou dans les activités liées à l'alimentation.

En conclusion, les filles sont plus souvent lycéennes qu'apprenties, et plus souvent confinées que les garçons dans des formations peu propices à la promotion professionnelle et sociale.

III.4 - Certaines spécialités se développent

En dépit de la réduction du nombre général des inscrits en formation, certaines spécialités voient leurs effectifs croître, aussi bien dans les lycées professionnels que dans les centres de formation d'apprentis. Ces spécialités ne sont pas les mêmes dans les deux systèmes de formation, comme pouvait le laisser prévoir la distinction de leurs offres de formation, mais on remarque que certaines spécialités qui se développent dans les lycées professionnels relèvent de professions attachées à l'apprentissage.

³⁷ En raison de cette ambivalence et des difficultés éprouvées par les titulaires du CAP à poursuivre leur cursus en brevet professionnel, ce CAP a été supprimé en 2000.

Liste des CAP dont les flux ont augmenté

<u>Dans le système scolaire</u>		<u>En apprentissage</u>
Coiffure	(3 046 - 3 241)	Construction maçonnerie (8 953 - 9 089)
Esthétique-cosmétique	(2 081 - 2 347)	Installations sanitaires (6 428 - 6727)
Employé tech. de collectivité	(1 910 - 1 965)	Carrosserie (5 571 - 5 623)
Agent polyvalent de restauration	(696 - 1 675)	Instal. Equipements élec. (4 552 - 5210)
Menuiserie	(705 - 1 151)	Installations thermiques (3 360 - 3 673)
Serrurerie-métallerie	(802 - 1 143)	Couverture (2 550 - 2 983)
Prêt à porter	(942 - 977)	Carrelage-mosaïque (2 146 - 2 372)
Instal. Equipements élec.	(799 - 903)	Charpente (1 595 - 1 743)
Dessinateur en com. Graphique	(629 - 694)	Exploitation d'inst. Industrielles (409)
Mainten. et hygiène des locaux	(442 - 694)	Construction alu. Verre (399 - 684)
Peinture vitrerie revêtement	(405 - 628)	
Petite enfance	(567 - 589)	
Restaurant	(276 - 354)	
Mécanicien en véhicules partic	(171 - 298)	

(source : DPD/MEN, rentrée 1998 et rentrée 2000, flux d'entrée en CAP pour les lycéens, effectifs pour les apprentis)

- Les spécialités sont présentées par ordre décroissant ; le premier chiffre renseigne sur l'année 1998, le second sur l'année 2000 -

Alors que le nombre des spécialités aux effectifs en augmentation était bien plus important en apprentissage que dans l'enseignement scolaire jusqu'en 1998 (22 spécialités en apprentissage, contre 14 dans le système scolaire), c'est désormais l'inverse. Cette montée de certains CAP dans le système scolaire, qui succède à une profonde désaffection à l'égard des formations en CAP, peut se comprendre comme un effet direct de la politique éducative, qui attribue au CAP un rôle dans la baisse des "sorties sans qualification". Dans la mesure où la loi d'orientation de 1989 affirme que 100% d'une classe d'âge doit sortir du système éducatif munie au moins d'un diplôme de niveau V, seul le maintien des préparations au CAP dans les lycées professionnels peut permettre à cet objectif d'aboutir. Le développement rapide de certaines spécialités, dont le nombre d'inscrits stagnait ou déclinait avant 1998, montre que la relance du CAP est devenue effective dans les lycées professionnels.

On observe que :

- Ce sont les CAP les plus souvent identifiés comme des diplômes accessibles aux jeunes en difficultés qui voient leurs flux augmenter dans le

système scolaire, qu'il y ait ou pas d'emploi accessible correspondant à la spécialité du CAP.

- Pour les filles, en-dehors des soins personnels et de l'entretien, peu de spécialités sont offertes. Les deux spécialités les plus sûrement connectées au chômage et à la précarité leur sont réservées : Employé technique de collectivité et Prêt à porter.

- Conformément à la tradition, le bâtiment représente une voie de formation largement ouverte pour les jeunes en difficultés scolaires.

- Tandis que certaines spécialités progressent dans le système scolaire, elles déclinent en apprentissage : Serrurerie, Menuiserie, Restaurant. On peut s'interroger sur les raisons d'un tel contraste.

- Dans l'apprentissage, des spécialités qui avaient crû entre 1990 et 1998, comme celles de Pâtissier, Restaurant, Vente, Mécanicien en véhicules particuliers ont connu de fortes baisses. La place plus grande prise par le BEP dans les spécialités de la vente et de la réparation automobile explique la régression des inscrits en CAP. Pour les autres spécialités, la question reste ouverte.

- C'est le bâtiment, sur lequel s'est beaucoup portée l'attention lorsqu'on a parlé de "pénurie de main d'œuvre" ces dernières années, qui concentre les hausses d'inscrits en apprentissage, tandis que le secteur des services subit des pertes. La pénurie de main d'œuvre a pourtant beaucoup été évoquée à propos de l'hôtellerie et de la restauration. Elle l'a été également pour tous les métiers de bouche, qui ne cessent de voir leurs effectifs décliner malgré les nombreux appels à la main d'œuvre³⁸. Il semble que quelles que soient les circonstances (contraction de l'emploi ou besoins en main d'œuvre), les voies de formation et les publics, l'attraction de certains métiers reste faible.

Si la croissance de certaines spécialités dans le système scolaire dépend d'abord et surtout d'une logique de scolarisation des jeunes en difficultés, elle peut néanmoins être liée au développement de l'emploi dans un secteur d'activité ou dans une profession particulière. Bien souvent, elle relève de politiques d'établissement dont les logiques nous échappent, et qui sont liées à des enjeux locaux insaisissables par la seule observation statistique. L'augmentation des effectifs dans des formations où existe une forte tradition d'apprentissage et dans lesquelles l'apprentissage occupe une place importante peut par exemple poser question, dans la mesure où elle risque d'augmenter les possibilités de concurrence entre les diplômés. S'agit-il, pour les établissements scolaires, de développer des spécialités où la situation de l'emploi apparaît favorable pour les titulaires du CAP

³⁸ Cette question, assortie d'une interrogation sur la notion même de "pénurie de main d'œuvre", a été traitée par le Groupe Prospective des métiers et des qualifications du Commissariat Général du Plan : "Entre chômage et difficultés de recrutement : se souvenir pour prévoir", *La documentation française*, 2001.

– situation révélée par les flux d'apprentis ? Mais dans quelle mesure la présence d'apprentis dans une spécialité manifeste sa nécessité sur le marché du travail ³⁹? Le rapprochement des offres de spécialités des deux systèmes de formation est-il en soi un élément favorable à l'insertion professionnelle des diplômés ? Peut-il être propice à cette insertion lorsqu'il concerne des spécialités déjà très développées ?

Faute de disposer de réponses précises sur les modalités d'insertion des diplômés du niveau V par spécialité, ces questions ne peuvent que rester ouvertes (les enquêtes générationnelles du CEREQ sur les sortants de formation portent désormais sur tous les niveaux de formation et ne permettent pas d'identifier les sortants des différentes spécialités de diplômes, en-dehors des spécialités à effectifs très développés). Au-delà des rivalités partielles entre spécialités de formation, c'est à la multiplication des espaces de concurrence dans l'ensemble du système de formation professionnelle qu'elles renvoient.

Développer des spécialités de formation au nom du renouvellement inéluctable de la main d'œuvre ou de la pénurie de main d'œuvre (comme c'est le cas pour le bâtiment, par exemple, dont la main d'œuvre est âgée et pour une part peu qualifiée, et qui connaît une croissance de l'emploi après un déclin très important), ou encore de l'émergence d'un secteur d'activité, ne peut qu'être un exercice hasardeux si l'on ne prend pas en compte la diversité des professions concernées et leur fonctionnement propre, leurs modes spécifiques de recrutement par les entreprises ainsi que les caractéristiques de la main d'œuvre occupée (on sait par exemple que certains secteurs sont fermés aux jeunes diplômés et que leurs besoins en main d'œuvre sont alimentés par des demandeurs d'emploi ou des actifs expérimentés ; le fait que les entreprises de ces secteurs aient d'importants besoins en recrutement ou soient contraintes à terme de renouveler leur main d'œuvre ne peut donc pas être interprété a priori comme le signe d'une recherche de main d'œuvre juvénile⁴⁰). Les données dont on dispose sur l'insertion professionnelle des jeunes, sur le fonctionnement segmenté du marché du travail, ajoutées à l'observation des pratiques de gestion du personnel mises en œuvre par les entreprises mettent davantage en valeur la complexité de la relation entre formation et emploi qu'une simple liaison mécanique. De plus, même lorsque la reprise économique favorise la création d'un grand nombre d'emplois comme cela a été le cas en 2000 (530 000 emplois créés), rien n'assure que les recrutements dans les emplois d'exécution s'adressent en priorité à des titulaires de CAP. On peut voir

³⁹ Comme l'ont montré plusieurs travaux, le recrutement d'apprentis s'inscrit dans plusieurs registres de gestion de la main d'œuvre. Ce recrutement n'annonce pas des recrutements de salariés à venir, et il est difficile d'en déduire des prévisions en termes de flux d'embauches. Dans le secteur du commerce et de la vente, par exemple, les apprentis peuvent être régulièrement recrutés pour combler les besoins en main d'œuvre. Ils se substituent ainsi à du personnel salarié sous contrat de travail "normal". Voir F. MAILLARD, *Opus Cité*.

⁴⁰ Voir J. ROSE : "Les jeunes face à l'emploi", Desclée de Brower, 1998.

dans le fait qu'une grande part des diplômés de l'enseignement professionnel, du CAP au BTS, commencent leur vie professionnelle en occupant des emplois d'exécution (c'est-à-dire des emplois d'ouvriers et d'employés), le signe que l'accès aux emplois correspondant à leur diplôme ne leur est jamais réservé.

Parmi les logiques à l'œuvre dans le développement de certaines spécialités, on peut supposer qu'existe une certaine logique commerciale : l'extension des CAP de Coiffure et d'Esthétique dans l'enseignement privé est probablement de cet ordre.

De même que le développement des spécialités n'est pas systématiquement associé au développement des emplois (les professions de dessinateur, d'esthéticienne et de coiffeuse salariées n'ont cessé de réduire leurs effectifs entre 1990 et 1998, celles d'ouvriers qualifiés de type industriel stagnent ou régressent...), la grande diversité des spécialités de CAP préparés en lycée professionnel semble surtout tenir à des logiques locales. De plus, si des possibilités d'emploi semblent ouvertes dans les professions de la sécurité, de la restauration collective, de la maintenance des bâtiments de collectivité ou du nettoyage industriel, rien n'assure que ces possibilités soient accessibles aux jeunes, puisque ces professions ont jusqu'à présent été caractérisées par la faible présence de la main d'œuvre juvénile, et par la présence plus faible encore d'un personnel diplômé. Une étude sur les emplois de la sécurité et une autre sur ceux de la restauration collective soulignent ainsi le désavantage que constitue une trop grande jeunesse pour accéder à l'emploi⁴¹.

On observe que 2 CAP parmi les CAP scolaires dont la population augmente étaient à l'origine des CAP destinés surtout aux adultes. Il s'agit des CAP Agent de prévention et de sécurité et Exploitation d'installations industrielles. Si le ministère de l'Éducation nationale s'est toujours interrogé sur le développement possible en lycée professionnel de diplômes créés en réponse à des demandes de certification de personnels non qualifiés⁴², la faible connaissance que l'on a des effets de ces expériences a ralenti leur multiplication. Formations aux contenus simples, mais qui accordent une place notable aux compétences relationnelles, ces CAP sont réservés aux adultes en formation continue et aux jeunes en difficultés évincés des autres formations. Ils sont dirigés vers des emplois d'exécution longtemps non-qualifiés, qui sont devenus plus exigeants sous la pression des employeurs et des

⁴¹ Voir D. PÉREZ/Opportunités : "Les métiers et les formations de la sécurité", CPC/Document n°98/7 ; S. MÉRIOT/CEREP : "Restauration collective : analyse des besoins de formation pour une rénovation des diplômes", CPC/Document n°97/6.

⁴² Une étude du CERAF a été consacrée à ce sujet en 1995, pour ce qui concerne les CAP industriels : "Les CAP industriels : de la formation continue vers la formation initiale", CPC/Document n°95/7, DESCO/MEN. Les conclusions de ce travail incitent à la prudence.

changements intervenus dans les organisations du travail. Les compétences attendues des personnels dans ces professions sont désormais plus nombreuses. Comparés aux CAP des métiers d'art, de l'alimentation, ou aux anciens CAP industriels, ces diplômes apparaissent très différents : leurs contenus sont moins complexes et le corpus des savoirs est moins important. Ils sont très orientés sur l'adaptabilité, certaines formes de polyvalence, des compétences plus centrées sur le comportement que sur des gestes de métier. C'est au nom de ces particularités qu'ils ont été orientés vers l'accueil des publics en difficulté. Mais bien que ces diplômes aient été institués à la demande de fédérations d'employeurs ou de grandes entreprises, le rôle du CAP dans les emplois visés n'a pas une influence visible⁴³. Les professions auxquelles conduisent ces CAP ont encore beaucoup recours à du personnel non-diplômé. Cependant, comme la formation continue occupe dans ces diplômes une place plus importante qu'ailleurs, on peut penser que la possession d'un diplôme devient peu à peu nécessaire pour occuper les emplois et que des chances de plus en plus nombreuses s'offriront aux futurs titulaires de ces CAP.

IV. - UN DIPLÔME DIFFICILE À OBTENIR

Contrairement à ce que l'on entend dire parfois, le CAP est loin d'être accordé à tous les candidats qui postulent. Dans de nombreux cas, il est même très difficile à obtenir, sans que l'on sache bien pourquoi les taux de réussite sont aussi variables entre les différentes spécialités et à l'intérieur d'un même secteur d'activité. Des CAP peuvent se distinguer totalement par leur taux de réussite, comme c'est le cas par exemple dans le bâtiment, alors qu'ils ont des publics a priori similaires et des exigences de formation équivalentes. Le système des examens possède une autonomie et une opacité qui ne permettent pas de saisir les raisons de ces variations à la simple lecture des chiffres. Si plusieurs études réalisées sur divers CAP renseignent sur leur curriculum réel, elles n'abordent pas pour autant le monde plutôt "privé" de l'examen et des modes de distribution du diplôme, qui restent en conséquence mal connus, sinon par des visions parcellaires et ponctuelles de l'ordre de l'anecdotique. Le décalage entre formation et examen est cependant un sujet fréquemment traité, aussi bien pour ce qui concerne le CAP que pour les autres diplômes professionnels. Seul le baccalauréat professionnel, qui se démarque des autres diplômes par son fort taux de réussite (80%) et une égalité d'accès au diplôme entre les différentes spécialités, échappe à ce type

⁴³ Une récente étude de Françoise Coutellier sur le CAP Exploitation d'installations industrielles ("Le CAP Exploitation d'installations industrielles - Développement en formation initiale, Situation des jeunes en entreprise", CPC/Document n°2000-7, DESCO/MEN) signale qu'il joue plusieurs rôles dans le système de formation comme dans le système d'emploi. Ce CAP semble en effet compenser la disparition des CAP industriels de mécanique. N'étant pas un diplôme de métier, il donne accès à divers emplois industriels, souvent non-qualifiés. Pour l'auteur, ces résultats rendent compte de l'efficacité du CAP sur le marché du travail.

d'interrogation critique. Dans le cas du CAP, on peut se demander si la sélectivité de l'accès au diplôme n'intervient pas pour compenser l'absence de sélection à l'entrée en formation..

La liste qui suit présente les taux de réussite des CAP dont les candidats dépassent les deux cents individus, pour l'année 2 000. On constate que sur 215 CAP, 83 seulement ont un nombre de candidats égal ou supérieur à deux cents. Bien que le CAP rassemble, plus que les autres diplômes professionnels, des populations candidates issues de tous horizons (élèves, apprentis, adultes en formation continue, candidats libres...), la majorité des CAP regroupent peu de candidats. 24 CAP rassemblent plus de 2 000 candidats.

Les taux affichés sont ceux des candidats au seul CAP, séparés des candidats issus de formations au diplômés Dans la mesure où les élèves de BEP réussissent toujours mieux que les autres, on a choisi ici de les ignorer, tout en signalant leur présence à l'intérieur des parenthèses⁴⁴. De ce fait, les CAP qui n'existent quasiment que grâce aux candidats issus du BEP auraient également dû disparaître, mais on a préféré les conserver pour mieux mettre en valeur les différents aspects du CAP en tant que certification.

Les CAP sont présentés CPC par CPC, et selon leur ordre d'inscription dans la liste des diplômes que publie le Secrétariat général des CPC.

⁴⁴ Les parenthèses renseignent sur les candidats "spéciaux" : élèves de BEP, candidats libres, candidats issus de la formation continue, lorsqu'ils représentent une population notable. Le nombre des candidats présenté est le nombre total des candidats, toutes populations intégrées.

N.B. : Apparaissent en gras les CAP qui comptent plus de 2 000 candidats.

**Les taux de réussite les plus élevés
(supérieurs à 70%)**

Opérateur géomètre topographe
630 candid-ats : 72%

Conduite d'engins de travaux publics
642 candidats : 84%

Installations thermiques
4 415 candidats (33% en BEP) : 78%

Froid et climatisation
1 573 candidats (74% en BEP) : 72%

Sols et moquettes
403 candidats : 80%

Construction en aluminium-verre
454 candidats : 75%

Fabrication industrielle de mobilier
430 candidats (77% en BEP) : 75%

Outils en moules métalliques
395 candidats (92% en BEP) : 89%

Outils en outils à découper
229 candidats (82% en BEP) : 90%

Mécanicien automobile/cycles-
motos
1 423 candidats (37% en BEP) : 75%

Mécanicien auto/bateaux
442 candidats (68% en BEP) : 83%

Peinture en carrosserie
2 559 candidats : 84%

Equipements électriques de l'automobile
308 candidats : 76%

diplômés
24 915 candidats (85% en BEP) : 73%

**Installations en équipements
électriques**
3 249 candidats : 70%

Agent de maintena. matériel bureautique
209 candidats : 75%

Equipement connectique contrôle
496 candidats : 72%

**Les taux de réussite les moins élevés
(inférieurs à 70%)**

Construction maçonnerie béton armé
6 886 candidats : 64%

Couverture
1 817 candidats : 64%

Serrurerie
1 732 candidats : 65%

Installations sanitaires
5 341 candidats : 69%

Peinture vitrerie revêtement
4 968 candidats : 62%

Plâtrerie peinture
362 candidats : 54%

Plâtrerie et préfabriqués
757 candidats : 69%

Carrelage mosaïque
1 524 candidats : 69%

Charpente
1 814 candidats (22% en BEP) : 68%

Menuiserie-agencement
9 921 candidats (42% en BEP) : 60%

Micromécanique
1 627 candidats (95% en BEP) : 44%

Mécanicien auto/véhicules particuliers
13 289 candidats (43% en BEP) : 61%

Mécanicien automobile/véhicules
industriels
1 833 candidats (48% en BEP) : 69%

Carrosserie-réparation
5 464 candidats (36% en BEP) : 68%

Construction d'ensembles chaudronnés
4 333 candidats : 68%

Métallerie
2 528 candidats (58% en BEP) : 65%

Conduite de machines auto. de transformation
465 candidats : 67%

Plasturgie
372 candidats : 64%

Les taux de réussite les plus élevés
(supérieurs à 70%)

Installation en télécommunications
206 candidats : 70%

Agent de la qualité de l'eau
520 candidats (77% en BEP) : 74%

Industries chimiques
780 candidats (76% en BEP) : 84%

Distribution et commercialisation
de produits alimentaires
1 120 candidats (75% en BEP) : 79%

Distribution et commercialisation
des équipements auto.
897 candidats (50% en BEP) : 86%

Vente-relation clientèle
32 495 candidats (61% en BEP) : 78%

Fleuriste
2 242 candidats : 72%

Tri-acheminement du courrier
247 candidats : 87%

Agent de prévention et de sécurité
1 090 candidats : 73%

Hébergement
1 017 candidats (37% en BEP) : 72%

Charcutier
1 715 candidats : 72%

Chocolatier-confiseur
326 candidats : 74%

Esthétique-cosmétique
5 786 candidats : 77%

Entretien d'articles textiles entreprises
indus.

288 candidats : 78%

Entretien d'articles textiles entreprises
artisanales

748 candidats : 70%

Employé technique de collectivités
2 540 candidats : 70%

Les taux de réussite les moins élevés
(inférieurs à 70%)

Restaurant
11 498 candidats (40% en BEP) : 66%

Café-brasserie
952 candidats : 69%

Boulangier
5 584 candidats : 65%

Préparateur en produits carnés
2 444 candidats : 66%

Pâtissier
7 625 candidats : 65%

Coiffure
11 544 candidats : 68%

Prêt à porter
1 643 candidats : 61%

Couture flou
673 candidats : 55%

Opérateur projectionniste de l'audiovisuel
843 candidats : 42%

Photographe
1 326 candidats : 62%

Prothésiste dentaire
1 013 candidats : 59%

Petite enfance
20 536 candidats (43% en BEP) : 67%

Conducteur-routier
3 430 candidats : 69%

Maintenance de bâtiment de collectivité
747 candidats : 65%

Ebéniste
2 368 candidats : 84%

Les taux de réussite les plus élevés
(supérieurs à 70%)Magasinage et messagerie
1 741 candidats (25% en BEP) : 84%Sérigraphie industrielle
2 368 candidats : 67%Monteur en lunetterie
1 307 candidats (29% en BEP) : 75%Employé technique de laboratoire
214 candidats : 84%Employé en pharmacie
2 753 candidats : 92%**Agent polyvalent de restauration**
5 050 candidats (72% en BEP) : 71%Maintenance et hygiène des locaux
1 140 candidats : 73%Dessinateur en communication graphique
827 candidats : 75%Agent d'exécution graphiste
473 candidats : 76%Tapissier d'ameublement/garniture
547 candidats : 70%Tapissier d'ameublement/couture
456 candidats : 70%**Les taux de réussite les moins élevés**
(inférieurs à 70%)Métaux précieux/bijouterie
375 candidats : 64%Métaux précieux/joaillerie
221 candidats : 66%

La liste des CAP dont le taux de réussite est égal ou supérieur à 70% rassemble 45 CAP, tandis que celle qui réunit les CAP à taux inférieur à 70% en dénombre 38. Cette prédominance des CAP à taux de réussite élevé est un phénomène récent. En effet, jusqu'en 1998, la majeure partie des CAP étaient peu accessibles, au point que le CAP figurait comme l'un des diplômes professionnels les plus difficiles à obtenir (derrière le Brevet professionnel, dont le taux de réussite a longtemps plafonné entre 30 et 50%, pour avoisiner les 60% aujourd'hui). En 1998, 46 CAP étaient marqués par des taux relativement faibles face à 35 CAP à taux élevé. L'inversion très rapide de ce rapport met en valeur les effets de la politique de revalorisation du CAP, qui s'est autant focalisée sur le contenu et le sens du diplôme que sur son accessibilité. Un tel renversement de

tendance, après une grande régularité, intervient en effet à la suite du constat des faibles résultats des candidats à l'examen réalisé en 1998 (MAILLARD, 1998)⁴⁵.

Cependant, malgré ces améliorations, c'est toujours la liste des CAP à faible taux de réussite qui rassemble le plus important volume de candidats. C'est là que se concentrent la plupart des "gros" CAP, ceux auxquels se présentent des milliers de candidats. Ces diplômes auxquels on échoue en masse sont principalement des CAP du bâtiment, de la cuisine et de l'alimentation, et quelques CAP des services que tentent d'obtenir des populations très diversifiées (par exemple les CAP Petite enfance et Coiffure). De tels résultats contredisent l'image de la faible sélectivité du CAP. Si l'entrée en formation se fait souvent en-dehors de tout critère de sélection - ce qui n'est pas vrai pour tous les CAP -, l'accès au diplôme s'avère, lui, beaucoup plus limité. En outre, lorsqu'on compare les taux de réussite par catégorie de candidats, on observe que les candidats scolaires issus de sections de BEP obtiennent presque systématiquement de meilleurs résultats que les candidats issus de formations au CAP, tandis que les candidats passés par la formation continue persistent à échouer en nombre. Cette meilleure réussite - permanente - des candidats qui possèdent les caractéristiques les plus scolaires interroge la définition du CAP en tant que diplôme de métier. Le décalage entre les objectifs affichés du CAP et les performances médiocres des candidats au profil le moins scolaire pose ainsi la question de la manière dont sont élaborés et pris en compte les critères d'évaluation des candidats. Présent dans presque tous les CAP, ce décalage met en valeur la distance qui existe entre l'image d'un diplôme et son curriculum réel.

Pour bien comprendre ce que recouvrent ces chiffres, il est nécessaire d'analyser plus finement les résultats obtenus par chaque spécialité. On peut ainsi tenter de constituer quelques catégories.

IV.1 - Les CAP les plus accessibles

Sur les 45 CAP dont les taux de réussite sont égaux ou supérieurs à 70%, 14 atteignent ou dépassent un taux de 80%. Parmi eux, 2 seulement rassemblent plus de 2 000 candidats (Employé en pharmacie, Peinture en carrosserie). La faiblesse de ces chiffres met en valeur la difficulté d'obtenir un CAP quel qu'il soit, alors que le baccalauréat professionnel se distingue par des taux de réussite élevés, autour de 80% chaque année. Si la meilleure réussite au baccalauréat professionnel peut provenir du fait que les élèves qui accèdent à la formation ont déjà été sélectionnés par l'examen du BEP (lui aussi difficile à obtenir), elle peut être également due au mode de validation par contrôle en cours de formation qui est

⁴⁵ Ce constat a fait l'objet d'un document de travail DESCO, qui a servi de préalable à la refonte du CAP.

généralisé en baccalauréat professionnel, et qui n'a pas la dimension excluante de l'examen final.

Un nombre élevé de ces CAP sont passés par une population importante d'élèves de BEP : 17 CAP sur 45. Dans cet ensemble, on constate que 10 CAP sont en fait présentés par une majorité de candidats issus de formations au BEP (plus de 60%) ! Autrement dit, **les CAP qui affichent les meilleurs taux de réussite sont pour plus d'un tiers d'entre eux "réservés" aux élèves de BEP.**

Seulement 10 CAP qui comptent plus de 2 000 candidats affichent des taux de réussite supérieurs à 70% :

- 3 de ces CAP sont passés en majorité par des élèves de BEP : Électrotechnique, Conduite routière et Agent polyvalent de restauration. De taille importante par le nombre de ses candidats, le CAP Électrotechnique n'occupe plus qu'une place réduite dans l'offre de formation lorsque l'on regarde ses flux en formation (sa suppression vient du reste d'être décidée). Quant au CAP Conduite routière, il est en fait très peu développé et sert surtout de certification complémentaire aux jeunes sortants du BEP Conduite et service dans le transport routier. Le CAP Agent polyvalent de restauration, lui, voit ses effectifs de formés et de candidats augmenter rapidement. Il touche principalement un public d'élèves du secteur public.

- 6 CAP, présentés surtout par des apprentis, sont quantitativement relativement importants comparés à la plupart des CAP. Ils couvrent une large palette d'activités professionnelles. Paradoxalement, l'un de ces CAP, le CAP Employé en pharmacie, est à la fois l'un des diplômes qui obtient le meilleur taux de réussite (91%) et celui qui mène le moins souvent à l'emploi. Il projette cet incroyable profil d'être à la fois un CAP d'apprentis ne formant ni à un métier ni à un emploi, tout en étant l'un des CAP les plus accessibles... Il faut noter qu'une sélection drastique a lieu à l'entrée en formation dans ce CAP, qui accueille...de nombreuses bacheliers (Dessus, 2000)⁴⁶.

- Le CAP Esthétique présente plusieurs particularités : il croît en milieu scolaire tout en étant passé par un grand nombre d'adultes. C'est dans l'enseignement privé que se développe cette spécialité.

IV.2 - Les CAP les moins accessibles

38 CAP de plus de 200 candidats ont des taux de réussite inférieurs à 70%, 5 d'entre eux ayant même des taux inférieurs à 60%. Ces chiffres importants renforcent le constat de la difficile accessibilité du CAP.

⁴⁶ "Évaluation du CAP Employé de pharmacie", CPC/Document n°2000/1, ministère de l'Éducation nationale.

C'est dans cette catégorie que se rassemblent les très gros CAP puisque 15 d'entre eux se rapportent à des populations de candidats supérieures à 2 000 individus. On observe en outre que 9 CAP concernent plus de 5 000 candidats.

Lorsqu'on examine les taux de réussite en intégrant les candidats issus du BEP, les résultats sont toujours très largement supérieurs à ceux qui sont présentés ici : des écarts de 5 points au minimum séparent le taux d'ensemble du taux obtenu par les candidats formés au seul CAP. Plusieurs CAP affichent ainsi des taux de réussite élevés grâce aux performances des élèves de BEP, dont la présence contribue à cacher la faiblesse de la réussite des autres populations candidates. 10 CAP auxquels se présentent une forte population d'élèves de BEP glissent de la catégorie des diplômes à fort taux de réussite à celle des diplômes à taux faible. Le CAP Micromécanique, par exemple, qui n'existe quasiment qu'au seul profit des élèves de BEP, est rarement obtenu par des candidats issus d'une autre voie que le BEP. Autrement dit, *la vision que l'on a du taux d'accès au CAP lorsque l'on compte l'ensemble des candidats est une vision erronée, puisqu'elle donne une image embellie de l'accès au diplôme.*

C'est dans les domaines d'activité où règnent encore des traditions de métier que se concentrent les taux les plus bas. En l'occurrence, ce sont surtout des CAP préparés par la voie de l'apprentissage. L'une des explications qui se donne à la DESCO a trait à la sévérité plus grande des professionnels présents dans les jurys d'examen. Très exigeants sur la partie professionnelle, les représentants des métiers seraient enclins à noter au plus juste les épreuves professionnelles, ne permettant pas aux candidats qui obtiennent des notes inférieures à la moyenne dans les matières d'enseignement général de rattraper leurs résultats. Les CAP où les adultes sont fortement représentés se démarquent également par leurs mauvais scores. Cette éviction simultanée des apprentis et des adultes expérimentés interroge la manière dont sont prises en compte les compétences professionnelles acquises en entreprise et, plus largement, la façon dont elles sont définies dans le cadre de l'examen. Si les coefficients les plus élevés sont attribués aux enseignements professionnels pratiques, sur quoi se fonde le décalage entre l'apprentissage reçu et le contenu de la validation que mettent en valeur ces résultats ? Les exigences de certains jurys suffisent-elles à expliquer les inégalités repérées ? Ou proviennent-elles du caractère très normatif de l'examen, peut-être mal adapté à l'hétérogénéité de la population candidate ? Dans la mesure où, quelle que soit la spécialité du CAP, les élèves de BEP réussissent presque toujours mieux que les autres alors que leur formation est censée être moins professionnalisée, on peut se demander si la forme et les consignes imposées aux candidats favorisent l'égalité d'accès au diplôme. En l'absence de travaux susceptibles de renseigner sur les raisons de ces écarts de réussite, ces questions resteront ouvertes. En tout cas, le fait que les meilleurs taux de réussite concernent de tout petits CAP et qu'une énorme inégalité règne entre les divers CAP montre *qu'existe une grande variété de critères de sélection des candidats et que l'évaluation obéit à des règles propres à chaque spécialité.*

Une approche plus détaillée des résultats de chaque groupe de spécialités renforce cette appréciation de la diversité des CAP :

- Les CAP de la réparation automobile, préparés en apprentissage, sont difficiles à obtenir (le taux de réussite du CAP Mécanicien en maintenance de véhicules particuliers n'est que de 60%). Ce sont les élèves de BEP qui rehaussent leurs taux de réussite, en étant nombreux à postuler au CAP et en obtenant de meilleurs résultats que les autres candidats.

- Si le bâtiment concentre encore beaucoup de CAP, ces diplômes, essentiellement préparés par des apprentis, éliminent en masse les candidats. Leurs taux de réussite tournent autour de 60%. Il en est de même pour les CAP du bois.

- les CAP de l'alimentation, de l'hôtellerie-restauration, ont également des taux de réussite plutôt faibles.

- Les CAP de l'habillement obtiennent régulièrement des taux de réussite peu élevés. Ceux-ci ont néanmoins considérablement augmenté, le CAP Prêt à porter étant passé de 44% en 1998 à 61% en 2000.

Bien que les taux de réussite aux différents CAP aient tous connu une augmentation de plusieurs points ces dernières années, ceux des CAP de métier restent dans la plupart des cas inférieurs à 70%. Leur intégration dans la liste des CAP difficiles à obtenir fait preuve en outre d'une grande constance.

L'ensemble de ces résultats interroge non seulement le contenu et les modalités de l'évaluation mais aussi le lien qui existe entre la formation et l'examen ainsi que la qualité de la formation dispensée : on peut en effet se poser la question de l'efficacité de la formation par rapport aux exigences du diplôme, comme celle de l'éventuelle distorsion entre le contenu réel de la formation et le contenu de l'examen. On peut aussi s'interroger sur le décalage susceptible d'exister entre l'activité professionnelle visée par le diplôme et les critères de l'évaluation. Sans pouvoir répondre ici à ce type de questions, on peut penser cependant qu'une telle déconnexion est possible, puisque ce sont toujours les candidats dont le profil est le moins scolaire qui obtiennent le moins souvent le CAP. Ce sont en effet les CAP qui comptent le plus grand nombre de candidats libres ou de candidats présentés dans le cadre de la formation continue, en général tous des adultes dotés d'une certaine expérience professionnelle, qui sont désignés par les taux de réussite les plus bas : Coiffure (68%), Opérateur-projectionniste de l'audiovisuel (42%), Photographe (62%), Prothésiste dentaire (59%), Petite enfance (67%), Maintenance en bâtiments de collectivités (65%)...

Le fait que tant de CAP, et surtout tant de CAP aux populations importantes, éliminent plus d'un tiers des candidats spécialement formés pour ce diplôme, pose problème lorsqu'on s'interroge sur les CAP les plus adaptés à la formation des jeunes en difficultés, puisque ce sont les candidats dont le profil est le plus scolaire,

ceux qui ont suivi une formation en BEP ou qui ont été sélectionnés à l'entrée en formation à partir de critères de niveau scolaire, qui réussissent le mieux à obtenir le CAP. Les acquis de l'expérience professionnelle, qu'ils proviennent d'emplois occupés ou de la formation en alternance, ne semblent pas pris en compte de la même manière dans tous les CAP. *Cette réussite inégale des élèves, des apprentis et des adultes met en lumière l'avantage des populations lycéennes à l'égard d'un diplôme considéré pourtant comme peu scolaire.*

V. - UN DIPLÔME À PUBLICS ET À USAGES MULTIPLES

La diversité d'origine des candidats à l'examen souligne la multitude des intérêts attribués au CAP. Correspondant au premier niveau de la qualification professionnelle, le CAP peut revêtir plusieurs sens, différents selon la population qui le convoite. Il peut être un simple diplôme de rattrapage ou un diplôme complémentaire pour les élèves formés au BEP, un diplôme indispensable et envié pour des salariés non qualifiés en voie de reconversion ou des demandeurs d'emploi, ou bien le diplôme censé être le plus accessible auquel peuvent prétendre les jeunes en difficultés scolaires. Il est aussi un diplôme de métier nécessaire pour l'exercice de certaines activités, ou encore un diplôme de poursuite d'études indispensable pour accéder en formation au brevet professionnel. Il permet aussi de se présenter à certains concours de la fonction publique. Doté de plusieurs fonctions en tant que formation, le CAP assume également plusieurs rôles en tant que certification. Inégale selon les spécialités, sa valeur repose autant sur sa dimension de sésame vers l'emploi que sur son identité de diplôme.

Cette diversité de sens peut s'appliquer à un même CAP, mais elle distingue aussi les CAP entre eux, voire les oppose. Alors que certains CAP accueillent des populations mixtes (jeunes, adultes en formation continue, candidats libres...), d'autres sont plus exclusifs. Des CAP élitistes, comme ceux des arts appliqués, coexistent avec des CAP identifiés comme des formations de remédiation. Tandis que certains CAP sont passés massivement par des lycéens formés en BEP, d'autres ne rassemblent que des adultes en formation continue. D'autres encore, comme le CAP Employé technique de collectivité, ont été conservés dans l'offre de formation malgré leurs faibles performances sur le marché du travail pour permettre aux élèves de SEGPA de poursuivre leurs études et d'obtenir un diplôme. Toutes les configurations existent. Multifonctionnel, le CAP peut viser l'insertion professionnelle ou la poursuite d'études (c'est la vocation affichée de la plupart des CAP des arts appliqués), l'accès à un emploi semi qualifié (ouvrier dans les usines de traitement des déchets), à un emploi mal identifié (agent de prévention et de médiation), à un emploi recomposé (gardien d'immeubles) ou encore à une profession reconnue de longue date (mécanicien automobile). A côté de spécialités très transversales (Exploitation d'installations industrielles), on trouve des spécialités qui relèvent de champs très restreints (Monteur en

chapiteaux, Podo-orthésiste) comme des spécialités de métier qui recouvrent des milliers d'emploi (Cuisine).

Si l'on peut établir un lien assez net entre des populations de candidats et certains CAP en raison du profil particulier de la spécialité (le CAP Agent autoroutier, par exemple, est destiné à quelques adultes en formation continue), l'hétérogénéité des populations candidates n'a pas toujours de raison d'être immédiatement intelligible. La diversité des origines des candidats à l'intérieur d'un même CAP est même plutôt source d'interrogation. On pourrait être tenté de l'interpréter comme un signe de l'attrait du dit CAP et peut-être de sa valeur sur le marché du travail (elle pourrait être ainsi révélatrice de l'intérêt manifesté par les entreprises). Ce serait donc une caractéristique a priori positive. En fait, cette diversité concerne des professions où l'emploi stagne, ou bien des professions qui ne sont pas toujours facilement accessibles pour les jeunes. Certains services de proximité, par exemple, sont peu ouverts aux jeunes diplômés ; de même, leur développement ne suit pas toujours la courbe exponentielle annoncée par certaines études prospectives. En conséquence, la profusion de candidats de toutes origines à un CAP comme le CAP Petite enfance signale sans doute davantage les formes extrêmes de la concurrence que se livrent les différents publics en présence plutôt que la croissance de l'emploi (même si celle-ci existe).

Néanmoins, bien qu'elle soit à interpréter avec précaution, on peut voir sans risque d'erreur la diversité des candidats comme le signe toujours plus affermi de la nécessité du diplôme. La multiplication des candidats issus de la formation continue pour l'accès à des professions traditionnellement ouvertes aux non diplômés souligne à quel point *la détention d'un diplôme est devenue une condition nécessaire pour accéder à un emploi, conserver l'emploi occupé ou se maintenir dans le système d'emploi en général*. De plus en plus souvent indispensable pour entrer sur le marché du travail (comme le montrent bien les résultats des enquêtes générationnelles du CEREQ, qui mettent en valeur la stigmatisation dont sont désormais victimes les non diplômés, en période de contraction de l'emploi comme en période de croissance), le diplôme permet également de rester intégré dans le monde du travail. Que l'on soit débutant ou expérimenté, la possession d'un diplôme protège contre les risques d'exclusion du marché du travail auxquels sont confrontés les salariés, quels que soient leur âge et leur expérience professionnelle⁴⁷.

Des populations de candidats plus ou moins hétérogènes selon les spécialités

La liste suivante présente les CAP qui rassemblent les plus importants effectifs de candidats (égaux ou supérieurs à 5 000). Elle permet de mettre en œuvre une comparaison entre les spécialités qui accueillent le plus grand nombre d'inscrits en formation et celles dont les candidats sont les plus nombreux. Les deux listes ne sont pas identiques, certaines spécialités étant davantage des

⁴⁷ Les différents rôles affectés au diplôme et à l'expérience professionnelle font l'objet de plusieurs analyses dans "L'expérience professionnelle en question", CPC/Document n°2001/1, MEN.

spécialités "de certification" que des spécialités de formation. On voit ainsi les différents usages qui reviennent à certains CAP, peu distribués dans le cadre de la formation initiale, mais largement répandus sur le marché du travail par l'intermédiaire des candidats libres et/ou des candidats adultes.

Les seize plus gros CAP par le nombre des candidats au diplôme
(session 2000 - DPD)

CAP	Nombre de Candidats	Issus du BEP	Candidats libres	Formation continue
Vente-relation clientèle	32 495	61%		
Electrotechnique	24 915	85%		
Petite enfance	20 536	43%	34%	11%
Cuisine	17 516	32%		
Maintenance de véhicules particuliers	13 289	43%		
Coiffure	11 544		22%	
Restaurant	11 498	40%		
Menuiserie-agencement	9 921	42%		
Pâtissier-glacier-chocolatier-confiseur	7 625			
Construction maçonnerie béton armé	6 886			
Esthétique	5 786		18%	
Boulangier	5 584			
Carrosserie-réparation	5 464	36%		
Installations sanitaires	5 341	18%		
Agent technique d'alimentation	5 050	72%		
Peinture vitrerie-revêtements:	4 968	18%		

La liste des CAP qui comptent un grand nombre de candidats n'est pas la même que celle des CAP qui accueillent en formation des flux importants. Certes, on retrouve certains diplômes dans les deux listes, mais leurs différences sont sensibles : si les dix CAP les plus développés dans l'apprentissage sont bien présents ici, il n'en est pas de même pour les principaux CAP de la voie scolaire. En outre, deux CAP, Petite enfance et diplômés, figurent ici comme de gros CAP, alors qu'ils rassemblent peu d'individus en formation.

L'arrivée massive de candidats d'origines diverses à certains examens fait que des CAP sans importance dans le système de formation occupent une place notable dans le système de certification. C'est le cas du CAP Électrotechnique, qui domine l'ensemble des CAP alors qu'il forme des populations restreintes. De plus, tous les CAP auxquels se présentent d'importantes quantités d'élèves de BEP se voient doter d'une influence supérieure à celle qui est la leur dans le système de formation. C'est vrai pour les CAP du système scolaire comme pour les CAP d'apprentis, puisque les jeunes formés en BEP représentent une part importante de la population candidate dans de nombreux CAP.

La politique de dissociation CAP/BEP que le ministère a commencé à mettre en œuvre dans le cadre de la revalorisation du CAP aura des conséquences notables sur le nombre des candidats au CAP en général et à chaque spécialité en particulier. De nombreux CAP verront ainsi réduire de manière considérable leur effectif de candidats et perdront leur place éminente dans la carte des diplômes. Certains seront voués à disparaître, comme le CAP diplômés, dont la suppression a été récemment décidée. Redevenu autonome par rapport au BEP, le CAP ne constituera plus, désormais, une certification de secours pour les élèves de BEP n'ayant pas obtenu leur diplôme, ou un diplôme de complément pour les candidats heureux au diplômés. Ce faisant, il abandonnera une des fonctions principales qu'il a assumées pendant les dernières années, sans que sa revalorisation soit pour autant garantie, tant elle intervient tard. Peut-être les candidats au BEP continueront-ils de se présenter en masse au CAP, comme ils le faisaient avant l'association des deux diplômes. Le CAP restera alors pour eux une opportunité, que ce soit pour compenser un échec au BEP ou s'insérer dans de meilleures conditions sur le marché du travail (le CEREQ ayant démontré, grâce aux résultats de l'enquête "génération 92", que la détention du CAP et du BEP favorisait l'accès à certains emplois). On peut cependant douter de l'avenir de cette opportunité, dans la mesure où l'administration a souhaité en restreindre la possibilité, afin que le CAP redevienne un diplôme singulier et retrouve un peu de sa notoriété perdue. Si cette mesure est cohérente avec les ambitions affichées par la politique de relance du CAP, on peut néanmoins se demander si elle n'arrive pas un peu trop brutalement et un peu trop tard. Sachant que l'échec au BEP concerne un quart des candidats, qui ne sont jamais systématiquement admis à redoubler, fermer l'accès au CAP aux jeunes formés en BEP représente un risque d'accentuation du nombre des sortants sans diplôme. Par ailleurs, il n'est pas certain que la division CAP/BEP puisse suffire à renouveler l'image du CAP, même si la dissociation s'accompagne d'une redéfinition des contenus du diplôme destinée à le professionnaliser davantage.

Les spécialités aux populations hétérogènes

Parmi les seize spécialités à forte population de candidats, seules les spécialités Petite enfance, Coiffure et Esthétique rassemblent des candidats aux origines diverses. Le CAP Petite enfance offre à cet égard un profil très singulier puisqu'il accueille des candidats de toutes les origines possibles : élèves des

secteurs public et privé, apprentis, adultes, candidats libres, candidats formés par le CNED... Cette incroyable disparité lui est exclusive. Elle provient des différents usages qu'il autorise, pour l'insertion professionnelle comme pour l'accès à certains concours de la fonction publique.

Pour les CAP Coiffure et Esthétique, la variété des candidats est moins grande : ce sont les candidats libres qui les particularisent. Dans la mesure où l'on ignore à quoi renvoie cette catégorie d'appartenance, qui peut s'appliquer aussi bien à des adultes qu'à des élèves incités à se présenter à l'examen en-dehors du cadre de l'établissement de formation (pratihors contrat dans l'enseignement privé hors-contrat), il est difficile de commenter les chiffres notifiés.

Les CAP les plus ouverts aux candidats non "scolaires" (ni élèves, ni apprentis) ne sont en général pas de gros CAP, excepté le CAP Petite enfance, qui a été expressément conçu pour la certification des adultes. Cette part des adultes dans les candidats à chaque CAP n'est pas aisément saisissable si l'on exclut les candidats libres, qui peuvent être très nombreux. Dans certains CAP que l'on sait peu scolaires, les candidats présentés dans le cadre de la formation continue sont quasi-inexistants alors que les candidats libres affluent. Or, on ne connaît pas leur composition, sans doute très variable d'un CAP à l'autre.

La liste qui suit présente les CAP qui accueillent une population importante de candidats libres. Cette "importance" est prise en compte à partir de 10%. Les CAP sont classés en fonction du nombre total de leurs candidats, par ordre décroissant.

Les 16 premiers CAP dont la population candidate est hétérogène
(les pourcentages descriptifs ne présentent ici que les candidats non élèves et non-apprentis)

CAP	Nombre de Candidats	Candidats libres	Formation continue
Petite enfance	20 536	34%	
Coiffure	11 544	22%	
Restaurant	11 498	10%	
Esthétique	5 786	20%	
Fleuriste	2 242	20%	
Photographe	1 326	35%	
Monteur en optique lunetterie	1 307	40%	
Prothésiste dentaire	1 013	20%	
Agent de prévention et de sécurité	1 090	18%	35%
Industries chimiques	780		12%
Café-brasserie	952	12%	
Opérateur-projectionniste de l'audio-visuel	843	65%	
Employé technique de laboratoire	506	28%	
Agent de la qualité de l'eau	520	10%	

D'autres CAP, aux flux beaucoup moins élevés, rassemblent un grand pourcentage de candidats non scolaires. Certains ne regroupent même que ça ou presque, comme le CAP Agent vérificateur d'appareils extincteurs (170 candidats libres sur 177 candidats), le CAP Agent autoroutier (20 candidats libres et 0 reçu en 1998, 20 candidats déclarés en formation continue en 1999 et 17 reçus, 0 candidat en 2000) etc. La plupart des CAP des métiers d'art comprend de nombreux candidats libres ; dans certains cas, ce type de candidats est même le seul à se présenter, sans que l'on dispose d'explication à ce phénomène.

Si certains des candidats libres sont probablement des adultes expérimentés (ce doit être le cas pour le CAP Agent vérificateur d'appareils extincteurs, créé pour eux), la question de leur identité reste ouverte dans bien des cas. On ignore ainsi leur âge, s'ils ont suivi ou non une formation et dans quel cadre (les établissements de formation ne présentent pas forcément l'ensemble de leurs candidats, invités à s'inscrire en candidats libres à l'examen), et si la déclaration de candidature libre provient d'un choix personnel ou d'une injonction. Autrement dit, on ne sait pas si la candidature libre est le résultat d'une stratégie individuelle ou celui d'une stratégie d'établissement.

VI. - LE CAP DANS LA FORMATION CONTINUE

VI.1 - Un diplôme en perte d'influence

Depuis quelques années, le nombre des candidats adultes au CAP ne cesse de baisser : il est passé de 22 968 candidats en 1995 à 14 154 candidats en 2000. Alors même qu'on n'a jamais autant parlé de validation des acquis de l'expérience pour favoriser l'accès des salariés non-qualifiés à un diplôme, et qu'un véritable système de certification est en train de se mettre en place, régulé par une Commission nationale des certifications professionnelles (loi de modernisation sociale de janvier 2002), le CAP voit sa part décroître dans la formation continue. Chaque année, il perd des centaines de candidats inscrits en formation continue. Dans la mesure où le CAP possède une validité nationale qui dépasse les limites des branches professionnelles, et où sa reconnaissance est assurée dans la majorité des grilles de classification des conventions collectives de branches⁴⁸, son affaiblissement auprès des adultes ne laisse pas d'étonner. Sa valeur sur le marché du travail reste en effet supérieure à celle de bien d'autres titres. En tant que

⁴⁸ Voir l'ensemble des travaux d'A. JOBERT et de M. TALLARD, sur la prise en compte des diplômes dans les grilles de classification des différentes branches professionnelles.

diplôme de l'Éducation nationale⁴⁹, il ouvre sur un espace des possibles plus large qu'un CQP ou un titre de chambre du commerce et de l'industrie (CCI), et sanctionne aussi bien des savoir-faire que des savoirs, désormais considérés par les représentants des employeurs aux CPC comme les meilleurs garants de l'adaptabilité et de la mobilité professionnelles⁵⁰. Ces caractéristiques auraient dû améliorer sa diffusion dans la formation continue, l'accès au CAP pouvant représenter un véritable intérêt pour les publics démunis de diplôme. On sait que les populations les plus fragiles sur le marché du travail sont les jeunes sortis du système éducatif sans avoir obtenu de diplôme et les actifs non-diplômés, premières victimes des licenciements. Sachant que ces publics ne peuvent préparer d'emblée un diplôme de niveau IV ou de niveau III et qu'ils ne sont pas systématiquement pris en charge par l'AFPA, la déconnexion à l'œuvre entre CAP et publics "adultes" en quête de certification a de quoi inquiéter. Dans la mesure où plusieurs CAP ont été créés expressément pour des salariés occupés et où l'acquisition d'un CAP pourrait clore le parcours de formation de nombreux demandeurs d'emploi, la chute du CAP dans la formation continue pose problème. Elle s'inscrit dans un mouvement contraire à ce que l'on pouvait attendre, révélant des contradictions dans les liens entre CAP et formation continue dont on ne peut comprendre ici l'origine. Tandis que les évolutions analysées en 1998, lors d'un travail précédent, invitaient à souligner le rôle de plus en plus important du CAP auprès des adultes, rôle préjugé fondateur pour réhabiliter le diplôme et lui donner un avenir favorable, les récents mouvements invalident cette approche. Le CAP apparaît désinvesti par les adultes et/ou par les organismes de formation et voit sa part dans la formation continue réduire comme peau de chagrin.

Si la disparition de quelques gros CAP comme le CAP Employé des services administratifs et commerciaux (ESAC), auquel se présentaient beaucoup de salariés et de demandeurs d'emploi a une forte responsabilité dans cette baisse importante, on constate que la baisse des effectifs adultes touche l'ensemble des CAP. Les candidats répertoriés dans les catégories "formation continue" ne représentent en

⁴⁹ Cf. P. BOURDIEU et L. BOLTANSKI : "Le titre et le poste", *Actes de la recherche en sciences sociales* n°2, 1975.

⁵⁰ La question de la place des savoirs dans la formation professionnelle et la certification a toujours fait l'objet de débats. Elle accompagne le développement de l'enseignement professionnel tout au long du vingtième siècle. Le fait qu'un diplôme professionnel sanctionne des connaissances en mathématiques et en français, par exemple, contrairement aux titres AFPA du ministère de l'emploi et aux CQP, est régulièrement mis en cause, surtout au niveau du CAP, diplôme "de métier" correspondant à des emplois d'exécution qui nécessiteraient peu de connaissances générales (dont la définition et le contenu restent très liés à la structuration scolaire des disciplines). L'insistance mise depuis les années 80 sur les "compétences transversales", celles qui garantissent la flexibilité et l'adaptabilité de la main d'œuvre, a abouti à la valorisation des connaissances générales, devenues indispensables en tant que supports de la polyvalence et de l'autonomie. Voir F. MAILLARD : "Les référentiels des diplômes professionnels, la norme et l'usage", *CPC/document* n°2001/5.

2000 plus que 5% des candidats au CAP, 8% si l'on élimine les élèves formés en diplômés

La baisse continue de la part des adultes dans les candidats au CAP pose question : est-elle l'aboutissement des logiques de marché qui animent le monde de la formation continue (logiques qui incitent à raisonner en termes de plus ou moins grande rentabilité des actions et amènent à favoriser certains publics ou certains dispositifs) ? Ou bien le fruit d'un désinvestissement conjoint des entreprises et des individus à l'égard du CAP ? Alors que les expériences de CAP construits pour des publics adultes qui ont été réalisées jusqu'à présent, mettent en valeur l'intérêt de ces créations - même si elles concernent des effectifs très réduits - on peut se demander s'il reste un espace pour des CAP ayant ce profil. L'existence d'une importante population d'actifs non-qualifiés, qui pourrait bénéficier d'une certaine protection sur le marché du travail en acquérant un diplôme professionnel, milite en faveur de la construction de nouveaux CAP. Des CAP adaptés à ces publics et suffisamment transversaux pour rendre possible la mobilité professionnelle constitueraient sans doute des opportunités pour les demandeurs d'emploi ou les salariés confrontés à des risques de licenciement. En même temps, le déclin du CAP dans la formation continue peut être interprété comme le signe d'une désaffection à l'égard du CAP, peut-être l'effet d'une perte de sens du diplôme. Faire le constat de la chute du CAP dans la formation continue à un moment où la détention d'une certification est considérée comme indispensable et où l'accès à la certification est facilité, invite à s'interroger sur les modes de concurrence qui opposent entre elles les diverses certifications existantes (CAP, CQP, CFPA etc.). Le déclin du CAP est-il le résultat d'un privilège accordé à une autre certification ? Le CAP est-il mis en cause au nom de sa perte de valeur sur le marché du travail, de son inadaptation à certaines populations, ou bien a-t-il seulement perdu sa place sur le marché de la formation continue ?

VI.2 - Le rôle inégal des spécialités dans la formation continue

Dans l'ensemble des diplômes professionnels, c'est le CAP qui rassemble le plus grand nombre de spécialités auxquelles se présentent une part notable d'adultes : 55 CAP accueillent plus de 10% de candidats adultes, face à 15 BTS, un seul BEP et 4 baccalauréats professionnels. CAP, brevet professionnel et BTS sont les trois diplômes qui comptent pour la formation continue. C'est en BTS que le nombre des candidats adultes a le plus fortement augmenté depuis 1995. Cependant, dans la mesure où une grande part des candidats au BTS inscrits dans la catégorie "formation continue" sont en fait des jeunes n'ayant jamais travaillé, pris en contrat de qualification sans avoir connu d'interruption dans leur cursus de formation initiale, ce que désignent les notions de "formation continue" et "d'adultes" n'est pas identique en BTS et en CAP. Autrement dit, les mêmes mots

ne définissent pas les mêmes choses dans les deux diplômes. Cette remarque intervient pour ne pas trop surévaluer le rôle du BTS dans ce qu'on appelle traditionnellement "la formation continue", qui tend à devenir une catégorie poreuse.

Bien que les diplômes professionnels s'adressent indifféremment à tous les publics⁵¹, certains CAP ont cependant été expressément construits pour des adultes, souvent à la demande d'entreprises ou de fédérations d'employeurs pour permettre aux salariés en activité d'avoir accès à une qualification ou à une promotion. Une fois intégrés dans l'offre des diplômes, tous ces CAP ne sont pas toujours restés associés à la formation continue. Certains se sont ouverts à la formation initiale, parfois en dépit des recommandations du ministère (comme le CAP Petite enfance), parfois avec son agrément, au nom des nouveaux besoins en main d'œuvre des entreprises (c'est le cas pour le CAP Exploitation d'installations industrielles, diplôme destiné aux industries de process, qui remplace le CAP Agent de fabrication de produits industriels, créé à l'origine pour les ouvrières de l'entreprise Moulinex menacées de licenciement; le CAP EII deviendra prochainement le CAP de Conduite de systèmes industriels, diplôme constitué à partir de 4 CAP industriels initiés pour la formation continue).

Lorsqu'on examine les taux de réussite obtenus par les adultes aux plus gros CAP, on observe que ces taux sont bien supérieurs en 2000 à ce qu'ils étaient dans les années précédentes. Alors que les candidats de la formation continue plafonnaient à 50% dans nombre de spécialités, leurs résultats sont désormais plus proches de 70%. Les CAP qui sont désormais majoritairement passés par des candidats de la formation continue ont les meilleurs taux de réussite (100% pour le CAP Métiers du football, par exemple).

Certaines spécialités ne rassemblent que des candidats issus de la formation continue : Métiers du football, Mise en œuvre des caoutchoucs, Production automatisée de câbles du transport...

Ces CAP sont de petits, voire très petits CAP puisqu'ils peuvent réunir moins de 20 ou 10 candidats au total. Une quinzaine de spécialités, qui concernent des métiers artisanaux traditionnels, voient la moitié de leur population candidate dépendre de la formation continue : Facteur de guitare, Accordeur de pianos, Ennoblement textile...

⁵¹ Voir F. MAILLARD : "Les référentiels des diplômes professionnels – la norme et l'usage", *Opus cité*.

Bien que la liste des diplômes de l'année 2000 affiche 215 spécialités de CAP, on constate que seulement 30 CAP comptent plus de 100 candidats adultes à la session d'examen de l'année 2000 :

- 3 spécialités regroupent plus de 1 000 candidats (Petite enfance/ 2 267 candidats, Vente relation clientèle/ 1 352 candidats, Cuisine/1 283 candidats) ;

- 12 autres rassemblent entre 200 et 1 000 candidats adultes (diplômés, Esthétique, Restaurant, Magasinage, Agent de prévention et de sécurité, Construction maçonnerie, Coiffure, Pâtissier glacier chocolatier, Maintenance et hygiène des locaux, Mécanicien en maintenance de véhicules particuliers, Exploitation d'installations industrielles, Menuiserie).

Entre 1995 et 2000, de nombreuses spécialités ont perdu plus d'un tiers de leurs candidats adultes. Seuls les CAP Exploitation d'installations industrielles, Pâtissier glacier chocolatier et Opérateur projectionniste de l'audiovisuel connaissent une augmentation de leurs effectifs.

Dans la mesure où le BEP est aussi un diplôme de niveau V, souvent mieux reconnu sur le marché du travail que le CAP, on peut s'interroger sur les éventuels transferts de populations qui auraient pu se produire entre CAP et diplômés. Comme ces deux diplômes sont parfois très proches dans leur contenu et leurs objectifs professionnels, le BEP peut a priori très bien se substituer au CAP dans certains cas. L'absence de CAP dans certains domaines de spécialités pourrait également inciter les actifs non-diplômés à se reporter sur le contrat. Pourtant, lorsqu'on observe la part des candidats adultes en BEP, on constate que ce n'est pas vers ce diplôme que se dirigent les adultes en quête d'une certification. En 2000, seulement 6 925 candidats inscrits en formation continue se présentent au diplôme. C'est le BEP Vente-action marchande qui rassemble le plus grand nombre d'adultes : 1 318 en 2000, sachant que c'est dans le domaine du commerce et de la vente que se concentrent les effectifs d'adultes les plus élevés. Avec 8 diplômes, qui vont du CAP au BTS, ce domaine rassemble plus de 12 000 candidats issus de la formation continue. Malgré l'attrait du BEP, le CAP Vente n'est pas pour autant abandonné puisque les candidats de la formation continue sont 1 352 à tenter de l'obtenir à la session 2000. Phénomène rare : les candidats adultes sont aussi nombreux en CAP qu'en BEP dans les spécialités de la vente. Si l'on ne peut pas identifier les motivations qui les incitent à privilégier tel ou tel diplôme particulier, le fait qu'ils soient autant présents en BEP qu'en CAP montre que le BEP peut jouer un rôle auprès des adultes et se révéler accessible. Diplôme plus scolaire que le CAP, désormais consacré davantage à la poursuite d'études

qu'à l'insertion professionnelle, le BEP renvoie sans doute une image moins professionnelle qu'il ne l'est en réalité. Une analyse comparée du CAP Vente et du BEP Vente a ainsi pu souligner leurs proximités très étroites, leurs différences essentielles tenant surtout au public et au mode de formation associés à chaque diplôme⁵².

Bien qu'ils désignent le même niveau de formation, le niveau V, et visent les mêmes types d'emplois qualifiés, CAP et BEP ont des identités différentes et attirent des publics distincts. Mais si le BEP s'est pendant longtemps distingué du CAP par sa double finalité, poursuite d'études et insertion professionnelle (le BEP a été investi de cette double mission dès 1979 ; le ministre Christian Beullac souhaitait en effet que 30% des titulaires de BEP accèdent au baccalauréat de technicien, objectif atteint pendant plusieurs années), c'est moins vrai aujourd'hui dans la mesure où ce sont des diplômés de CAP qui alimentent principalement les sections de brevet professionnel. Les deux diplômes assument une double fonction⁵³, chacun dans une filière spécifique : le CAP s'intègre dans une filière de métier lorsqu'il conduit au brevet professionnel (sachant qu'il permet aussi l'accès en bac pro et qu'il n'existe pas de BP dans tous les domaines de spécialités), tandis que le BEP, plus polyvalent, offre des possibilités de poursuite d'études en baccalauréat professionnel aussi bien qu'en baccalauréat technologique. Si certains BEP sont dits "cylindriques", parce que les perspectives qu'ils offrent se limitent à une seule filière⁵⁴, d'autres permettent une grande diversité de cursus. Inscrit dans un champ déterminé d'activités professionnelles, le BEP permet souvent l'accès à des champs connexes, contrairement au CAP qui intervient dans un registre plus étroit. Par rapport au BEP, qui favorise différentes poursuites d'études (en termes de cursus et de spécialités), le CAP est à la fois moins ouvert et plus identifiable. Il reste perçu comme le diplôme du faire, ce qui le fait paraître plus accessible aux populations non-scolaires que le diplômés. Malgré sa force et sa constance, cette image s'ajuste mal à de nombreux CAP, que l'on pense au CAP Gardien d'immeubles, au CAP Employé technique de collectivité, au CAP Agent de prévention et de médiation... Ne voir dans le CAP qu'un diplôme traditionnel de métier, qu'il soit artisanal ou industriel, revient à nier l'existence d'un grand nombre de CAP, ainsi que la capacité d'innovation et de réactivité des CPC. L'offre de CAP est loin de n'être qu'une offre de diplômes centrés sur l'art de faire. De même, l'offre de BEP n'est pas qu'une offre de spécialités polyvalentes

⁵² Cf. F. MAILLARD, *Opus Cité*.

⁵³ Cette double fonction n'est pas le propre de tel ou tel diplôme, puisqu'elle désigne l'ensemble des diplômes professionnels français. Selon Eric VERDIER, cette propriété différencie fortement les diplômes professionnels français des diplômes professionnels des autres pays d'Europe. Cf. "Les diplômes professionnels en Allemagne et en France – conception et jeux d'acteurs", L'Harmattan, 1997. Dans le même ouvrage, Philippe MÉHAUT évoque la "multivalence" qui caractérise les diplômes français.

⁵⁴ Voir F. MAILLARD : "Les différentes formes d'articulation entre BEP et bac pro", CPC-Info n°33, DESCO-MEN, 2001.

difficiles à cerner. Certains BEP restent orientés sur les gestes de métier et tous envisagent la professionnalisation, même s'ils le font diversement. En outre, les BEP sont trop inégalement définis pour se voir unanimement délaissés par les candidats de la formation continue, comme les chiffres le signalent.

Si certains CAP semblent a priori plus accessibles que d'autres par la voie de la formation continue et plus propices à la validation des acquis de l'expérience, il en est de même pour quelques diplômés. Susceptible de convenir à certaines populations d'adultes (celles qui n'éprouvent pas de trop grandes difficultés dans les enseignements généraux, par exemple), le BEP reste encore très loin du CAP par le nombre des candidats inscrits en formation continue. Pourtant, malgré l'affichage de sa double finalité, il n'est pas devenu un diplôme technologique déconnecté des savoir-faire, comme on pourrait être tenté de le croire. La division sur laquelle on se fonde volontiers pour différencier CAP et BEP, qui alimente la division des publics candidats aux diplômes, ne s'observe pas aussi clairement à la lecture des référentiels ou dans les établissements de formation. Là, les différences se font moins nettes. Elles l'étaient encore moins avant la rénovation du CAP et son nouveau décret de réglementation.

Jusqu'à ce que soit réellement engagée la politique de relance du CAP, l'objectif de rescolarisation/remédiation qui lui était attribué avait fortement contribué à déprofessionnaliser la formation et le diplôme, transformé dans certaines spécialités en certificat de fin d'études. Essentiellement voué à la scolarisation des jeunes en difficultés scolaires et à la certification des actifs non-diplômés, le CAP a vu son identité devenir très ambivalente, à la fois diplôme scolaire de rattrapage et diplôme de métier validant surtout des savoir-faire. Cette multifonctionnalité n'est pas un gage de valeur pour ce diplôme : elle abîme son image et le dépare de ses vertus. Elle est moins signe de richesse, comme pourrait le laisser supposer la multivalence affichée des diplômes français, que manifestation du brouillage des rôles accordés au CAP. Cette identification trop nette entre CAP et populations en difficultés a conduit à la dévalorisation du CAP dans la formation initiale et semble gagner la formation continue. L'attrait du diplôme auprès des adultes, des entreprises et des organismes de formation s'affaiblit chaque année, malgré les besoins patents d'une part des actifs en certifications. On peut s'interroger sur le désintérêt progressif manifesté dans la formation continue à l'égard du CAP, désintérêt que le BEP ne parvient guère à compenser.

Candidatures aux examens et taux de réussite en 2000, selon les spécialités

	Candidats			Taux de réussite	
	Ensemble	dont apprentis	dont issus du BEP	Ensemble	CAP hors BEP
<u>BTP</u>					
BEP Construction topographie	3 275	105		69%	
CAP Opérateur géomètre	630	65	517	72%	
BEP Travaux publics	339	9	1	72%	
CAP Construction et entretien des routes *	84	32	32	85%	
CAP Construction et canalisation TP *	195	66	91	85%	84%
CAP Construction en ouvrages d'art	195		181	86%	71%
CAP Agent autoroutier	0				
CAP Conduite d'engins de TP	642	209		84%	
CAP Construction lignes caténares	39			72%	
CAP Monteur raccordeur réseaux télécom.	19	9		95%	
BEP Const. gros œuvre	2 255	789		63%	
CAP Construction en béton armé	203	118	40	83%	82%
CAP Const. maçonnerie béton armé	6 886	4 367		67%	64%
<i>MC Maçonnerie de briques</i>	32	27		72%	
CAP Const. en thermique industrielle	10	7		80%	
CAP Tailleur de pierre/taille	131	49		66%	
CAP Étanchéité du bâtiment	23	19		74%	
CAP Serrurerie-métallerie	1 732	941		45%	
BEP Techniques du toit	568	332		65%	
CAP Couverture	1 817	1 387	144	64%	
BEP Equipements techniques énergie	5 441	1 041		66%	
CAP Installations thermiques *	4 415	2 472	1 463	78%	
CAP Froid et climatisation	1 573	167	1 174	81%	72%
CAP Installations sanitaires	5 341	3 384	837	70%	69%
CAP Conduite d'install. thermiques et climat.	8			100%	
<i>MC Maintenance en équipements en therm.</i>	356	138		95%	
BEP Finition	1 673	438		63%	
CAP Peinture vitrerie revêtements	4 968	2 824	913	66%	62%
CAP Sols et moquettes	403	343	21	80%	
CAP Plâtrerie peinture	362	127	63	54%	
CAP Plâtrerie plâtres et préfab.	757	646	15	69%	
CAP Const. en ouvrages en alu-verre	454	250		75%	
CAP Carrelage-mosaïque	1 524	1 180		69%	
<i>MC Peinture décoration</i>	270	186		64%	
<i>MC Plaquiste</i>	271	212		77%	

	Candidats			Taux de réussite	
	Ensemble	dont apprentis	issus du BEP	Ensemble	CAP hors BEP
<u>Bois et dérivés</u>					
BEP Bois et Matériaux associés	7 592	1 674		68%	
CAP 1ère transformation du bois	97	27	60	81%	65%
CAP Charpente	1 814	1 191	414	70%	68%
CAP menuiserie-agencement *	9 921	3 680	4 195	73%	60%
CAP Fabrication industrielle du mobilier *	430	54	333	86%	75%
CAP Mécanicien cond. de scieries	22	10		50%	
CAP Tonnellerie	57	34		84%	
MC Aluminium produits de synthèse	232	111		89%	
MC Charpente navale	39			90%	
MC Parqueteur	19	4		84%	
<u>Mécanique électricité électrotechnique</u>					
BEP Maintenance des syst. méca. auto.	12 180	535		70%	
BEP Microtechniques	1 637	13		66%	
BEP Productive/usinage	9 064	688		69%	
BEP Productive/décolletage	144	11		69%	
BEP Mise en œuvre des matériaux/métal.	149	11		60%	
BEP Outillages	982	69		65%	
CAP Micromécanique	1 627	12	1 557	64%	44%
CAP Instruments coupants et de chirurgie	8	8		88%	
CAP Armurier	30			67%	
CAP Ressortier	11			45%	
CAP Agent vérif. d'appareils extincteurs	177	4		97%	
CAP Décolletage	23	9		74%	
CAP Outillages en moules métalliques	395	20	366	70%	89%
CAP Outillages en outils à découper	229	36	188	81%	90%
CAP Mise en forme des matériaux	14	6		86%	
CAP Alliages moules en moules permanents	1			0%	
CAP Alliages moules sur modèles	153	10	124	76%	83%
CAP Modèles et moules céramiques *	34	2	18	68%	81%

	Candidats			Taux de réussite	
	Ensemble	dont apprentis	issus du BEP	Ensemble	CAP hors BEP
CAP Modelage mécanique	155	7	143	62%	75%
<i>MC en circuits oléohydrauliques</i>	287	35		80%	
<i>MC Mécanicien en outils à découper</i>	0				
<i>MC Outilleur/fraisage</i>	7			100%	
<i>MC Outilleur/ajustage</i>	27			78%	
<i>MC Modeleur méca. maquettiste</i>					
<i>MC Dessinateur en const. méca.</i>	147			71%	
<i>MC Montage-ajustage des syst. méca. auto.</i>	47	13		85%	
<i>MC Opérateur-régleur MOCN</i>	173	57		84%	
<i>MC Opérateur-régleur des syst. de rectific.</i>	11			82%	
<i>MC Opérateur en forge</i>	3			100%	
BEP Maintenance en véhicules auto.	12 869	3 623		63%	
			5		
CAP Mécanique auto/véhic. Particuliers *	13 289	6 268	796	75%	61%
CAP Mécanique auto./véhic. Industriels *	1 833	734	893	74%	69%
CAP Mécanique auto./cycles-moto. *	1 483	755	550	79%	75%
CAP Mécanique auto./bateaux *	442	114	302	80%	83%
BEP Carrosserie	3 201	787		59%	
CAP Carrosserie-réparation	5 464	2 837	1 968	72%	68%
CAP Peinture en carrosserie	2 559	1 513	8	84%	
CAP Equipements élec. de l'automobile	308	119		76%	
<i>MC Aménagement et rénovation des véhicules</i>	36	7		97%	
<i>MC Réparateur moteurs diesel</i>	907	365		84%	
<i>MC Mise au point électricité auto.</i>	1 961	1 117		73%	
BEP Agent de maintenance des matériels	2 138	465		72%	
CAP Mécanicien en matériel parcs	749	307	226	65%	61%
CAP Mécanicien tracteurs *	1 731	689	624	65%	46%
CAP Mécanicien d'engins chantier TP *	827	124	605	77%	60%
<i>MC Metteur au point en syst. de contrôle</i>	202	131		74%	
BEP diplômés	26 533	2 177		73%	
CAP diplômés	24 915	2 192	21 244	79%	73%
CAP Enseigne lumineuse	61	7		67%	
CAP Electrobobinage	51	41		84%	
CAP Installations en équipements elec.	3 249	2 199		70%	

	Candidats			Taux de réussite	
	Ensemble	dont apprentis	issus du BEP	Ensemble	CAP hors BEP
BEP Métiers de l'électronique	6 241	87		68%	
BEP Installation conseil électroménager	875	108		68%	
CAP Agent maintenance mat. bureautique	209	2	19	75%	
CAP Equipement connectique contrôle	496	106		72%	
CAP Installation en télécommunications	206	90		70%	
<i>MC Installations matériel électronique de sécu.</i>	209	31		88%	
<i>MC Installateur conseil en audiovisuel</i>	88	4		81	
CAP Mécanicien d'entretien d'avions/syst. élec.	49			92%	
CAP Mécanicien d'entretien d'avions/moteurs	98	35		83%	
CAP Mécanicien d'entretien d'avions/turbo.	163	26		96%	
CAP Mécanicien cellules d'aéronefs	182	77		91%	
BEP Structures métalliques	5 988	958		62%	
CAP Const. d'ensembles chaudronnés *	4 333	845	2 762	68%	68%
(CAP Métallerie)	2 528	614	1 466	68%	65%
CAP Monteur en isolation thermique et accus.	47	5		43%	
<i>MC Soudage</i>	428	174		74%	
BEP Maintenance des équipés com. SI	721			64%	
CAP Conduite de machines auto. de condition.	97			71%	
CAP Conduite de machines auto. de transfo.	465	49		67%	
CAP Transport par câbles	24			96%	
CAP Production auto. de câbles	9			100%	
BEP Industries des pâtes papiers cartons	71	4		42%	
CAP Ouvrier de la fabrication des pâtes	41	11		98%	
CAP Cartonnier/préparation	21	2		62%	
CAP Cartonnier/ finition	27			41%	
CAP Exploitation d'installations ind.	874	196		83%	
CAP Conducteur d'instal. de prod. par procédés	111	66		93%	
CAP Logistique nucléaire	13			69	

	Candidats			Taux de réussite	
	Ensemble	dont apprentis	issus du BEP	Ensemble	CAP hors BEP
<u>Chimie</u>					
BEP Mise en œuvre des matériaux plast.	1 002	80		67%	
CAP Plasturgie (ex Plastiques à 3 options)	372	47	180	64%	58%
CAP Mise en œuvre des caoutchoucs	14			93%	
MC Conducteur de machines de verrerie	14			100%	
BEP Mise en œuvre des matériaux céram.	37	4		59%	
CAP Fabrication ind. des céramiques	38	4	30	84%	88%
BEP Industries chim. et trait. des eaux	1 321	86		72%	
CAP Industries chimiques	780	43	595	82%	84%
CAP Agent de la qualité de l'eau	520	44	403	83%	74%
BEP Conducteur d'app. ind. pharma.	103			60%	
BEP Agent en assainissement radioactif	60			77%	

	Candidats			Taux de réussite	
	Ensemble	dont apprentis	issus du BEP	Ensemble	CAP hors BEP
<u>Techniques de commercialisation</u>					
BEP Distribution et magasinage	3 176	789		77%	
CAP Livreur	32	22		81%	
CAP Distrib. et commercialisation de produits alim.	1 120	101	840	86%	79%
CAP Distrib. et commercialisation des équips auto.	897	381	448	83%	86%
CAP Métiers du football	121			63%	
BEP Vente-action marchande	29 395	5 259		78%	
CAP Vente-relation clientèle	32 495	9 262	19	86%	78%
CAP Fleuriste	2 242	1 336	908	72%	
CAP Employé de librairie-presse	51	42		84%	
MC Vente technique pour l'habitat	32	9		59%	
<u>Techniques administratives et de gestion</u>					
BEP Métiers du secrétariat	31 374	249		78%	
BEP Métiers de la comptabilité	38 997	141		76%	
CAP Tri-acheminement du courrier	247	212		87%	

<u>Autres activités tertiaires</u>					
CAP Banque (en suppression)	147			75%	
CAP Bourse (en suppression)	15			40%	
CAP Assurance (en suppression)	188	3	8	68%	
CAP Agent de prévention et de sécurité	1 090	51		73%	
<u>Tourisme hôtellerie restauration</u>					
BEP Hôtellerie-restauration	20 794	6 054		72%	
CAP Cuisine	17 516	7 789	5 620	75%	66%
CAP Restaurant	11 498	4 774	4 637	77%	66%
CAP Hébergement	1 017	221	376%	80%	72%
CAP Café brasserie	952	578		69%	
MC Employé traiteur	1 244	729		76%	
MC Cuisine en desserts de restaurant	694	270		81%	
MC Sommellerie	482	190		75%	
MC Employé barman	387	126		83%	
<u>Alimentation</u>					
BEP Alimentation	4 756	3 292		79%	
CAP Boulanger	5 584	4 743	170	65%	
CAP Prépa. en produits carnés (Boucher)	2 444	2 139	10	66%	
CAP Charcutier	1 715	1 496	87	72%	
CAP Pâtissier	7 625	5 648	643	67%	65%
CAP Poissonnier	197	85	20	80%	
CAP Mareyage	10	7		70%	
CAP Glacier fabricant	48	42		94%	
CAP Chocolatier confiseur	326	256		74%	
CAP Salaisonnier viande	9	7		78%	
CAP Brasseur-malteur	0				
MC Boulangerie spécialisée	358	270		75%	
MC Pâtisserie glacerie chocolaterie	569	510		72%	
MC Vendeur spécialisé en alimentation	74	41		88%	
<u>Soins personnels</u>					
CAP Coiffure	11 544	4 351		68%	
CAP Esthétique cosmétique	5 786	808		77%	
CAP Perruquier posticheur	15			67%	
CAP Taxidermiste	6	6		100%	
MC Styliste visagiste	117	23		80%	
MC Coloriste permanentiste	653	264		76%	

	Candidats			Taux de réussite	
	Ensemble	dont apprentis	issus du BEP	Ensemble	CAP hors BEP
<u>Sanitaire et social</u>					
BEP Optique lunetterie	1 125	237		72%	
CAP Monteur en lunetterie *	1 307	253	386	76%	75%
CAP Prothésiste dentaire	1 013	236		59%	
CAP Employé technique de laboratoire	214			84%	
CAP Employé en pharmacie (en suppression)	2 753	2 456		92%	
MC Employé de pharmacie (en suppression)	2 061	1 861		66%	
BEP Carrières sanitaires et sociales	20 604	106		89%	
CAP Petite enfance *	20 536	315	8 889	79%	67%
MC Aide à domicile	1 002	7		97%	
BEP Bioservices	5 392	69		68%	
CAP Agent polyvalent de restauration *	5 050	38	3	80%	71%
CAP Maintenance et hygiène des locaux	1 140	124		73%	
CAP Employé technique de collectivités	3 430	119		69%	
CAP Gardien d'immeuble	126			85%	
CAP Maintenance de bâtiment de collectivité	747	98	2	65%	
CAP Agent de collecte des déchets liquides	11			73%	
CAP Gestion des déchets et propreté urbaine	167	33		84%	
CAP Agent de prévention et de médiation	34			76%	
BEP Métiers de la mode	6 126	41		72%	
CAP Prêt à porter	1 643	64		61%	
CAP Cordonnier bottier	15	6		67%	
CAP Cordonnier réparateur	103	48		47%	
CAP Chaussure	26	8		46%	
CAP Maroquinerie	110	8		76%	
CAP Sellerie générale	117	58		78%	
CAP Vêtements de peau	14	2		64%	
CAP Ortho-prothésiste	53	11		74%	
CAP Podo-orthésiste	16	2		81%	
CAP Tailleur dames	44	10		73%	
CAP Tailleur hommes	18	1		67%	
CAP Mode et chapellerie	42	3		86%	
CAP Couture flou	673	67		55%	
CAP Fourrure	8			88%	
CAP Entretien d'articles textiles entreprises indust.	288	16		78%	
CAP Entretien d'articles textiles entrep. artisanales	748	169		70%	
MC Essayage retouche vente	174	1		91%	
MC Piquage d'articles chaussants	7	7		100%	

	Candidats			Taux de réussite	
	Ensemble	dont apprentis	issus du BEP	Ensemble	CAP hors BEP
<u>Transports et manutention</u>					
BEP Conduite et service transport routier	2 004	84	1	62%	
CAP Conducteur routier *	2 540	303	751	69%	70%
CAP Monteur de structures mobiles	1			0	
CAP Déménageur professionnel	81	74		88%	
CAP Navigation fluviale	39	25		79%	
CAP Conduite de systèmes et véhic. manutention	8			63%	
CAP Magasinage et messagerie *	1 741	528	449	85%	84%
CAP Agent d'accueil et de conduite routière	144	54		87%	
<u>Techniques audio. et de communication</u>					
BEP industries graphiques : préparation	968	216		79%	
BEP industries graphiques : impression	730	218		81%	
CAP Opérateur projectionniste de l'audiovisuel	843	28		42%	
CAP Photographe	1 326	228		62%	
CAP Photographe retouche	21			86%	
CAP Sérigraphie industrielle	256	79		84%	
CAP Conduite de machine auto. de brochure reliure	32	11		56%	



Offre scolaire et arbitrage des élèves lors de l'orientation en CAP

Mireille BRUYERE

Quels sont les arbitrages entre diplôme, distance et spécialité effectués par les jeunes souhaitant s'orienter vers une formation professionnelle après la troisième ?

L'analyse présentée dans ce chapitre s'attache à comprendre les arbitrages faits par des élèves ayant accédé à un CAP par voie scolaire au sortir de la classe de troisième. Ces arbitrages sont-ils les mêmes que ceux qui ont été opérés par les élèves ayant choisi de s'orienter vers un BEP ? Le CAP constitue-t-il seulement un diplôme de relégation par rapport au BEP ? Ce sont des questions auxquelles cette analyse tente d'apporter des éléments de réponse. Elle vient en complément d'une première analyse de G. TAHAR et E. CAHUZAC (Note LIRHE n° 311, 2000) portant sur le comportement des élèves souhaitant s'orienter vers un diplômés Le champ statistique est commun aux deux analyses : les élèves de troisième de la région Midi-Pyrénées ayant émis au moins une fois un choix d'orientation en BEP ou en CAP par voie scolaire pour la rentrée 1999.

La première partie est consacrée à la présentation des données sur lesquelles est construite l'analyse. Les trois parties suivantes se fondent sur une démarche de statistique descriptive afin de caractériser les différences de comportement de choix entre les élèves qui choisissent un CAP et les autres. La première de ces trois parties concerne l'analyse des vœux des élèves, la deuxième, l'offre de formation et la dernière explore les décisions d'affectations attachées aux choix des élèves. Ces trois parties permettent de construire une hypothèse liant la densité de l'offre de formation et l'arbitrage entre distance et spécialité de formation. Cette hypothèse est testée dans une cinquième et dernière partie en s'appuyant sur une analyse en composante principale.

I. - DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON : LES GROUPES EN PRÉSENCE

La classe de troisième constitue une classe d'orientation entre l'enseignement général et l'enseignement professionnel ou technique. En cours d'année, les élèves doivent faire un premier choix d'orientation. Les conseillers d'orientation informent et conseillent alors ceux qui éprouvent des difficultés pour choisir ou ceux qui semblent connaître des difficultés scolaires. En fin d'année, trois choix d'orientation définitifs leur sont demandés. Les informations recueillies pour cette analyse concernant les caractéristiques de ces trois vœux (diplôme, spécialité, établissement), les décisions des établissements afférentes à ces trois

vœux (acceptation, refus, liste complémentaire), des informations individuelles sur les élèves (âge, lieu de résidence, Zone Agglomération Urbaine du lieu de résidence⁵⁵). L'ensemble de ces informations permet de calculer les distances entre le lieu de résidence et les établissements choisis, l'établissement d'admission et l'établissement d'origine.

L'ensemble des vœux exprimés couvre la totalité de l'offre de formation en CAP ou en BEP scolaires dans l'académie de Toulouse. Il est alors possible de déduire pour chaque lieu de résidence et de spécialité une distance minimale à la formation. Cette distance est donnée pour chaque vœu de chaque élève. Elle correspond à la distance à l'établissement le plus proche de son lieu de résidence offrant la formation souhaitée pour le vœu concerné. Pour chaque spécialité de formation en BEP et ou en CAP par voie scolaire, il est alors possible de connaître la capacité globale d'accueil de l'académie et la capacité d'accueil de chaque section dans chaque établissement.

Finalement, quatre grands groupes d'informations sont disponibles :

- des informations sur les vœux des élèves (diplôme, spécialité, établissement, distance)
- des informations sur les élèves (âge, lieu de résidence, formation d'origine)
- des informations sur les décisions d'affectation afférentes à ces vœux (admission, refus, liste complémentaire)
- des informations sur l'offre de formation (distance minimale à la formation, capacité d'accueil de l'établissement par spécialité, capacité d'accueil régionale d'une formation).

Le fichier compte 12 349 élèves dont 961 (7.8 %) sont admis en CAP, 7 752 (62.8 %) sont admis en BEP et 3 636 sont admis dans une autre formation (29.4 %) (2^e, redoublement,...).

I.1 - Des vœux orientés vers la filière professionnelle

Tous les élèves ne profitent pas de la possibilité d'exprimer trois vœux. Un certain nombre d'entre eux ne répond qu'à un ou deux vœux. D'autres ne précisent pas la spécialité ou l'établissement. Seules 366 personnes n'ont pas exprimé de 1^{er} vœu. En revanche 5 308 personnes (42,9%) n'ont pas exprimé de 2^e vœu et 8 228

⁵⁵ Ces ZAU correspondent à la nomenclature INSEE-INRA. Elle se décompose en 7 modalités :

1 : pôle urbain
 2 et 3 : périurbain monopolarisé ou multipolarisé
 4 : rural sous faible influence urbaine
 5 et 6 : pôles ruraux ou rural sous leur influence
 7 : rural isolé

personnes (66,6%) n'ont pas exprimé de 3^e vœu. Cette situation nous conduit à privilégier les deux premiers choix dans cette analyse.

1 255 élèves ont exprimé au moins une fois dans les deux premiers vœux le désir d'effectuer un CAP par voie scolaire. Les trois quarts ont opté pour un CAP en 1^e vœu (74,9 %). Dans la très grande majorité des cas, lorsque l'élève ne choisit pas deux fois le CAP, il choisit le diplômés Les élèves de notre échantillon optent globalement pour la voie professionnelle.

Tableau 1 : Choix de diplôme pour les élèves souhaitant au moins une fois accéder à un CAP

1 ^e vœu	2 ^e vœu	Effectif	%
CAP	BEP	268	21
CAP	Autre	64	5
BEP	CAP	286	23
Autre	CAP	10	1
CAP	CAP	231	18
Rien exprimé	CAP	19	2
CAP	Rien exprimé	377	30
<i>Ensemble</i>		<i>1255</i>	<i>100</i>

I.2 - L'admission correspond massivement au premier vœu

Sur l'ensemble de l'échantillon, 89,5% des élèves sont admis dans la formation qu'ils ont choisie dans leur premier vœu. Ainsi, la majorité des admis en CAP ont émis comme 1^e vœu un CAP. Ils sont 940 dans ce cas, dont 867 sont admis en CAP. Ils sont 73 à avoir exprimé en 1^e vœu un CAP et à n'être pas admis⁵⁶.

Une première remarque se dégage de l'analyse de ces premiers chiffres : au travers des vœux définitifs de fin d'année, le CAP ne semble pas être un diplôme de relégation puisque la majorité des admis l'ont choisi en premier choix. Bien sûr, il est plus que probable que la relégation et l'orientation par défaut se jouent en amont lors des entretiens avec les conseillers d'orientation pour les élèves en difficultés. Dans ce cas, les choix des élèves montreraient par une certaine autocensure. Les élèves les plus en difficulté choisiraient des formations dans lesquelles ils estiment (d'eux-mêmes ou après avis des conseillers d'orientation et/ou des professeurs) avoir la plus grande chance d'être admis.

⁵⁶ Voir en annexe, une description plus précise de la répartition des vœux des admis en CAP

II. - ANALYSE DES VŒUX DES ÉLÈVES : LE CAP RASSEMBLERAIT LES ÉLÈVES AYANT UN PROJET PROFESSIONNEL MOINS FIGÉ....

Trois critères de choix sont analysés : la spécialité de formation, la distance entre le lieu de résidence et le lieu de formation, le choix de l'établissement. Une analyse statistique simple est proposée. Il s'agit de comparer la population des élèves souhaitant un CAP (1 255 individus) ou admis en CAP (961 individus) au reste de la population et de vérifier la significativité des écarts par un test simple fondé sur une statistique de test Z suivant une loi normale centrée et réduite⁵⁷. Pour plus de simplicité, dans la suite du document, nous appellerons les élèves ayant au moins une fois exprimé le souhait d'intégrer un CAP (1 255 individus) les "souhaitants" et les élèves admis en CAP les "admis".

Des différences significatives apparaissent entre les "admis" et les "souhaitants" d'une part et le reste de la population d'autre part concernant les trois critères analysés. Mais le résultat le plus intéressant semble être le fait que c'est la spécialité de formation qui différencie le plus les populations.

Les "souhaitants" et les "admis" sont moins nombreux à choisir le même libellé de formation⁵⁸ dans les deux premiers choix. Ils sont 9,7% de "souhaitants" dans ce cas contre 42 % pour le reste de la population et 15 % des "admis" contre 40,4 % pour le reste de la population. Les deux différences sont significatives (respectivement $Z=18,5$ et $Z=12$).

Tableau 2 : Part des élèves ayant maintenu leur premier choix (diplôme et spécialité) dans leur deuxième vœu

	Libellé 1 = libellé 2	Libellé 1 ≠ libellé 2
<i>Admis en CAP</i>	86 (15 %)	487(85%)
<i>Reste de la population</i>	2562 (40 %)	3774 (60%)
<i>Souhaitant un CAP</i>	84 (9,7 %)	779 (90.3%)
<i>Reste de la population</i>	2564 (42,1 %)	3482 (57,9%)

En comparant seulement les spécialités choisies en vœu 1 et 2 (nomenclature NSF), on note que les "souhaitants" sont moins nombreux à choisir deux fois la même spécialité : 29 % contre 51% pour le reste de la population ($Z=11,39$). Pour les "admis", la différence va dans le même sens : 34,1 % contre 49,5 % ($Z=6,45$).

Les populations étudiées ("admis" et "souhaitants") paraissent avoir un projet professionnel moins construit ou moins figé. Ces élèves sont plus nombreux à changer de spécialité entre leurs deux premiers vœux. On peut alors supposer

⁵⁷ La conclusion du test est l'acceptation de l'hypothèse nulle (égalité des moyennes ou des proportions des deux populations) lorsque $Z \in [-1,96 ; 1,96]$ pour une erreur à 5%.

⁵⁸ libellé qui caractérise à la fois le diplôme et la spécialité de formation

qu'ils effectuent plus souvent des arbitrages en faveur de la distance à parcourir pour aller se former.

L'analyse des choix par rapport à l'établissement paraît indiquer que les populations étudiées privilégient l'établissement d'origine. Les "souhaitants" sont 11,8 % à choisir le même établissement que leur établissement d'origine contre 8,1 % pour le reste de la population. Cette différence est significative ($Z=-4.18$). Les admis sont 12,7 % dans ce cas contre 8,1 % pour le reste de la population et la différence est elle aussi significative ($Z=-4.69$)⁵⁹.

L'analyse des distances choisies conduit à des conclusions contrastées. D'une part, les deux populations étudiées ("admis" et "souhaitant") choisissent plus souvent l'établissement offrant la distance minimale par rapport à leur choix de spécialité. D'autre part, la mobilité désirée montre que les "souhaitants" et les "admis" acceptent de parcourir davantage de kilomètres que le reste de la population. Par exemple, pour le premier vœu, les "souhaitants" et les "admis" sont plus de 27 % à accepter de parcourir plus de 50 Km pour aller se former alors qu'ils ne sont que 13,8 % à faire ce choix en moyenne sur l'ensemble de la population. Cette différence s'observe aussi dans le deuxième vœu (plus de 28 % pour les deux populations liées au CAP contre 18 % pour l'ensemble de la population). Ce double constat peut sans doute s'expliquer par une différence dans l'offre de formation en CAP et en diplômés. L'offre de formation est étudiée dans la partie suivante.

Tableau 3 : Part des élèves ayant choisi la distance minimale pour une spécialité de formation⁶⁰

	Distance vœu 1 = distance minimale	Distance vœu 1 > distance minimale	Distance vœu 2 = distance minimale	Distance vœu 2 > distance minimale
<i>Admis en CAP</i>	747 (90,5 %)	78 (9,5%)	381 (75,1 %)	126 (24,9%)
<i>Reste de la population</i>	4657 (76,2%)	1451 (23,8%)	3625 (64,9 %)	1960 (35,1%)
<i>Souhaitant un CAP</i>	940 (88,2 %)	125 (17,8%)	640 (80,4 %)	156 (19,6%)
<i>Reste de la population</i>	4464 (76,1 %)	1404 (23,9%)	3366 (63,5 %)	1930 (36,5%)

Tableau 4 : Mobilité acceptée dans le premier vœu⁶¹

	Ensemble de la population	Souhaitant	Admis
<i>Moins de 5 Km</i>	22,2 %	14,9%	12,5%
<i>Plus de 50 Km</i>	13,7 %	27,3 %	28,9 %

⁵⁹ Voir en annexe pour le tableau complet présentant les effectifs.

⁶⁰ Toutes les différences (c'est-à-dire 90,5% pour les admis contre 76,2% pour le reste de la population) sont significatives au sens du test.

⁶¹ Voir en annexe pour un tableau plus détaillé.

Il faut rappeler que la distance minimale affectée à chaque vœu est liée à la spécialité choisie pour le vœu en question. Ayant déterminé une spécialité, il est ensuite rationnel de minimiser la distance. Il semble que si les élèves qui n'optent pas pour un CAP le font moins souvent, c'est peut-être qu'ils prennent aussi en compte dans leurs arbitrages d'autres critères que la spécialité et la distance, comme par exemple la réputation de l'établissement.

En croisant, d'une part, le choix de la spécialité et d'autre part, le choix de la distance, on peut voir apparaître différents comportements⁶².

Les deux populations étudiées se distinguent sur deux points de l'ensemble de la population. Premièrement, ceux qui donnent la priorité à la spécialité de formation (ceux qui choisissent la même spécialité dans leurs deux premiers vœux) sont plus nombreux (39,3 % ou 49,8 % contre 31,2 %) à choisir un établissement en choix 2 à distance égale de celui du choix 1. Ces jeunes qui donnent une priorité à la spécialité sont moins enclins à accepter de parcourir une distance plus grande si leur premier choix est rejeté et cherchent donc à choisir un établissement dans la même commune que l'établissement de leur premier choix.

Deuxièmement, ceux qui donnent une priorité au lieu de formation sont plus nombreux que l'ensemble de la population à choisir une distance en choix 1 supérieure de celle correspondant au choix 2 (26,5% ou 23,3 % contre 13,9 %). Le comportement de ce groupe d'individus pourrait correspondre à un arbitrage à deux niveaux : en choix 1 la priorité est donnée à la spécialité et en choix 2 la priorité est donnée à la distance.

L'analyse des tableaux croisant spécialité et distance montre qu'il est difficile d'identifier des stratégies simples de choix guidées par un seul type d'arbitrage tel que la distance. Ainsi, un nombre considérable d'élèves font des choix qui semblent, au premier abord, peu rationnels. Par exemple, 9,5 % des élèves maintiennent la même spécialité de formation dans leurs deux premiers vœux tout en choisissant un établissement plus distant dans le premier vœu que dans le second. Si l'on cherche à caractériser les choix des élèves en fonction de seulement deux critères (la spécialité et la distance) alors une part non négligeable de la population présente un comportement peu rationnel. En effet, il semble plus rationnel, une fois la spécialité déterminée, de choisir une distance plus courte dans le premier vœu que dans le second. Cette remarque, loin de montrer que les élèves de troisième ne sont pas rationnels, met surtout en évidence que les stratégies de choix d'orientation se fondent sur un grand nombre de critères qui interagissent entre eux et aboutissent à des stratégies complexes. L'impossibilité d'observer l'ensemble des caractéristiques qui peuvent influencer les choix (réputation des établissements perçue par les élèves, lieu de résidence d'une partie de leur famille pouvant les accueillir à moindre frais, etc.) fait qu'une part importante des choix reste difficilement explicable à partir de critères simples. La présente analyse ne

⁶² Voir en annexe les tableaux croisant le maintien de la spécialité dans les deux premiers vœux et une comparaison des distances choisies dans ces deux premiers vœux.

pourra donc jamais conduire à identifier deux populations d'élèves : ceux qui privilégient la distance et ceux qui privilégient la spécialité de formation. En revanche, certains comportements peuvent relever, de manière relativement claire, de stratégies donnant la priorité à un type de critère. C'est ce que font apparaître les tableaux présentés en annexe, croisant la spécialité et la distance :

- d'un côté, il y a les élèves qui maintiennent la même spécialité entre leurs deux vœux (colonne de gauche) et qui ont une distance du vœu 1 inférieure ou égale à la distance du choix 2 (ligne 1 et 3). Ces élèves semblent choisir d'abord une spécialité puis une distance.

- d'un autre côté, les élèves qui ne maintiennent pas la même spécialité dans leurs deux vœux (colonne de droite) et qui optent pour une distance du vœu 1 inférieure ou égale à celle du vœu 2 (ligne 1 et 3). Ces élèves semblent clairement arbitrer dans un premier temps en fonction de la distance.

Ainsi, malgré le manque d'information, on peut mettre en évidence deux sous populations qui privilégient soit la spécialité soit la distance (39 % et 44 % respectivement de l'ensemble de la population).

Les "admis" ou les "souhaitants" sont un peu plus nombreux à vouloir rester dans leur établissement d'origine, plus nombreux aussi à choisir la distance minimale entre leur lieu de résidence et le lieu de formation une fois la spécialité déterminée. L'analyse des tableaux croisant spécialité et distance conduit à penser qu'ils sont moins nombreux à être sensibles à la réputation de l'établissement. Néanmoins, toutes ces remarques ne reposent pas sur les différences majeures. En revanche, la différence entre les populations étudiées et le reste de l'échantillon concernant le maintien de la spécialité dans les deux premiers vœux est si importante qu'elle semble manifester une discrimination des comportements plus fondamentale. Plus simplement, les "admis" et les "souhaitants" sont-ils moins fixés sur leur projet professionnel que le reste de la population ? Cette caractéristique est-elle liée à la densité géographique de l'offre de formation ?

III. - ANALYSE DE L'OFFRE DE FORMATION : UNE OFFRE NETTEMENT MOINS DENSE POUR LE CAP

L'ensemble des vœux des élèves fournit des informations sur l'offre régionale de formation en CAP et en BEP voie scolaire.

La comparaison des distances minimales qui caractérisent la densité géographique de l'offre de formation permet de mettre en évidence une plus faible densité de l'offre en CAP.

Tableau 5 : distance minimale en fonction de la spécialité choisie dans le premier vœu

	Ensemble de la population	"Souhaitants"	"Admis"
Moins de 5 Km	22 %	13 %	14 %
Plus de 50 Km	19,3 %	36,5 %	35 %

La distance minimale moyenne est toujours significativement supérieure pour les populations étudiées que la distance minimale moyenne du reste de la population, et cela pour les deux premiers vœux. Une différence de plus de 17 Km entre les populations étudiées et le reste de la population pour atteindre la formation la plus proche peut sans aucun doute jouer un rôle dans les choix des élèves qui optent pour un CAP.

Tableau 6 : Distance minimale moyenne pour les deux premiers vœux

	Vœu 1		Vœu 2	
	Distance minimale moyenne	Statistique de test	Distance minimale moyenne	Statistique de test
"Souhaitants"	38 Km	Z = -12,7	32 Km	Z=-10,1
Reste de la population	21 km		18 km	
"Admis"	40 km	Z=-12,2	30 km	Z=-6,8
Reste de la population	21 Km		19 Km	

Si la distance à parcourir pour atteindre la formation la plus proche est plus grande pour l'offre en CAP c'est que les établissements offrant une formation en CAP sont beaucoup moins nombreux que ceux offrant une formation en diplômés. Il y a 34 spécialités de formation en CAP et le même nombre en diplômés. En revanche, il y a seulement 34 établissements dans l'académie de Toulouse qui offrent une formation en CAP contre 93 pour la formation en diplômés. La capacité moyenne par spécialité est de 28 élèves pour le CAP et de 128 pour le diplômés. Le nombre d'établissements par spécialité qui caractérise le choix qui s'offre aux élèves de troisième est en moyenne de 2,3 pour une spécialité de CAP contre 13,3 pour une spécialité de diplômés. Ainsi, un élève qui opte pour un CAP doit faire en moyenne un choix entre deux établissements contre 13 s'il opte (ou peut opter) pour un diplômés.

Bien évidemment, l'offre de formation est d'autant moins dense que le lieu de résidence est rural. On trouve alors une corrélation entre la distance minimale moyenne à la formation et le caractère plus ou moins urbain du lieu de résidence.

IV. - ANALYSE DES DÉCISIONS AFFÉRENTES AUX CHOIX DES ÉLÈVES : UNE SÉLECTIVITÉ GLOBALE ÉQUIVALENTE

La décision finale d'affectation découle directement des décisions prises par les établissements. Ainsi, si un élève obtient au moins une acceptation dans un établissement, la décision finale suivra cet avis et l'affectation sera celle du premier vœu accepté dans l'ordre des vœux exprimés. Le rationnement s'effectue donc en amont lors des décisions prises par chaque établissement. L'analyse globale des décisions relatives aux vœux des élèves semble signaler que la sélectivité des formations en CAP n'est globalement pas plus importante que celle des formations en diplômés

Les élèves "admis" ou "souhaitants" ont plus de chance d'avoir au moins un vœu accepté car ils sont respectivement 60,8 % et 62,8 % à être dans ce cas contre 53,8 % pour l'ensemble de la population⁶³. Cette différence s'explique en partie par le fait que les "admis" et les "souhaitants" saisissent plus souvent les trois possibilités qui leur sont offertes d'exprimer leurs vœux, accroissant alors leurs chances d'avoir une acceptation sur trois.

Tableau 7 : Part des non-réponses par vœu

	Part des non-réponses en vœu 1	Part des non-réponses en vœu 2	Part des non-réponses en vœu 3
"Admis" en CAP	2 %	30 %	69,1 %
"Souhaitants" un CAP	1,5 %	38,8 %	63,8 %
Ensemble de la population	3 %	43 %	66,6 %

Les caractéristiques de l'affectation ne semblent pas varier en fonction du type d'élève. Par exemple, les "admis" ou les "souhaitants" ont autant de chance que le reste de la population d'être admis dans l'établissement correspondant à leur premier choix (probabilité proche de 90% et correspondant aux résultats du paragraphe 1.2)⁶⁴. Par la suite et en toute logique, les "admis" et les "souhaitants" sont tout aussi fréquemment admis dans la spécialité qu'ils ont choisie en 1^{er} vœu mais moins fréquemment admis dans la spécialité qu'ils ont choisie en 2^e vœu⁶⁵.

La sélectivité globale d'une filière peut être mesurée par le rapport entre les vœux adressés à cette filière et la capacité d'accueil de cette filière. Les deux rapports de sélectivité des deux formations CAP et BEP sont quasiment identiques.

⁶³ Voir en annexe pour une présentation détaillée des décisions par vœu et par type d'élèves.

⁶⁴ Voir en annexe pour une présentation statistique plus détaillée

⁶⁵ Voir en annexe pour une présentation statistique plus détaillée

Ils sont respectivement de 2,34 et de 2,47. Le CAP voie scolaire en Midi-pyrénées n'est donc pas moins sélectif que le contrat

Par conséquent, si les élèves admis en CAP ou souhaitant effectuer un CAP présentent une probabilité plus grande de voir au moins un vœu sur trois accepté, les affectations par choix ne laissent pas entrevoir une sélection plus grande pour le CAP par rapport au BEP, que ce soit pour le choix de l'établissement ou pour le choix de la spécialité.

L'ensemble de cette description statistique a permis de dégager trois résultats importants :

- Les élèves admis en CAP ou souhaitant un CAP sont beaucoup moins nombreux à maintenir le choix de la spécialité dans les deux premiers vœux. Ce constat conduit à penser qu'ils ont un projet professionnel moins figé ou moins construit.
- L'offre de formation est géographiquement moins dense en CAP qu'en diplômés
- La sélectivité globale des deux formations est équivalente.

Ces trois constats conduisent à formuler l'hypothèse suivante pour expliquer le fait que les élèves en CAP semblent moins fixés quant à leur choix d'orientation professionnelle : la différence de densité de l'offre de formation entre le CAP et le BEP détermine une différenciation des stratégies de choix des élèves.

Une offre moins dense pourrait alors amener les élèves qui optent pour un CAP à développer plutôt un arbitrage en faveur de la distance. En effet, maintenir la même spécialité sur plusieurs choix impliquerait des déplacements relativement plus coûteux que ceux induits par le maintien de cette spécialité dans une formation dont l'offre est plus dense.

Pour confirmer cette hypothèse, il s'agit de démontrer la corrélation entre l'égalité de spécialité dans les deux premiers choix et une offre de proximité conséquente. Pour analyser les corrélations entre les variables nominales à notre disposition, les méthodes statistiques fondées sur l'analyse en composante principale peuvent être choisies.

V. - LIENS ENTRE DENSITÉ GÉOGRAPHIQUE DE L'OFFRE DE FORMATION ET ARBITRAGE DISTANCE-SPECIALITÉ PAR LES ÉLÈVES

L'analyse en composante principale quantifie simultanément des variables nominales en réduisant le nombre de dimensions des données. Le but d'une telle analyse est de réduire un groupe original de variables en un groupe plus petit de composantes non corrélées représentant la plupart des informations rencontrées dans les variables d'origines. Cette technique est d'une grande utilité lorsqu'un grand nombre de variables empêche d'interpréter efficacement les relations entre les variables. En réduisant le nombre de dimensions il est alors possible d'interpréter plusieurs composantes et non plus un grand nombre de variables.

Pour cette analyse, les variables suivantes ont été sélectionnées⁶⁶ pour leur pertinence par rapport à l'hypothèse de travail :

- mobilité choisie (vœu 1 et vœu 2) ; (MOBIL 1 et 2)
- distance minimale à la formation (vœu 1 et vœu 2) ; (DMIN 1 et 2)
- avoir choisi la formation offrant la distance minimale (vœu 1 et le vœu 2) ; (DISTMIN 1 et 2)
- avoir choisi un lieu de formation identique au lieu de résidence (vœu 1 et le vœu 2) ; (RESID 1 et 2)
- type de diplôme choisi (vœu 1 et vœu 2) ; (V1 et V2)
- zone d'agglomération urbaine du lieu de résidence ; (ZAU)
- avoir choisi la même spécialité dans les deux premiers vœux ; (NSF 12)
- avoir choisi la même spécialité dans les trois vœux. (NSF 123)

Les trois premières composantes expliquent 70,6 % de la variance. Les valeurs propres affectées à ces composantes sont supérieures à l'unité ce qui n'est pas le cas de la quatrième composante exclue de l'analyse⁶⁷.

La représentation des variables par les composantes nous permet de les définir.

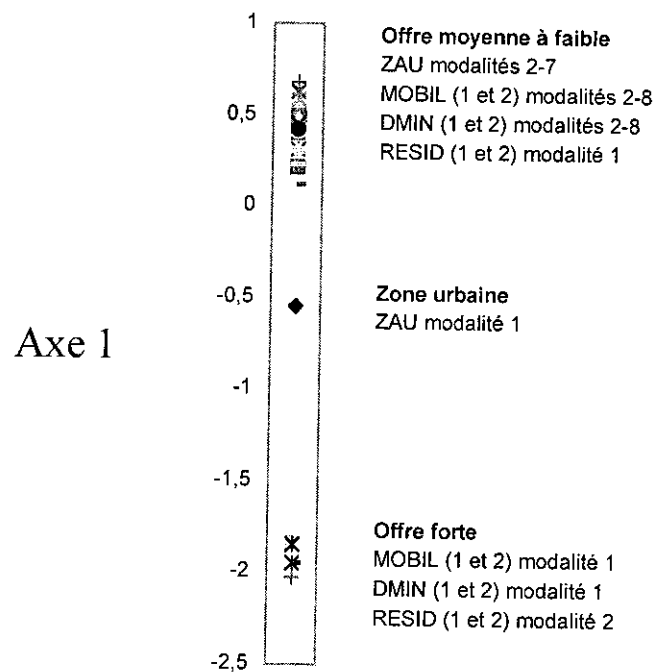
⁶⁶ La description des modalités des variables est présentée en annexe.

⁶⁷ Voir en annexe pour une présentation de la variance expliquée et des valeurs propres par dimension.

1^{er} composante : densité géographique de l'offre de formation

Les variables MOBIL (1 et 2), DMIN (1 et 2), RESID (1 et 2) et ZAU sont bien représentées sur cet axe. Elles sont donc corrélées et définissent la 1^{ère} composante comme une variable de densité de l'offre de formation. D'un côté de l'axe, on trouve les modalités de ces variables qui caractérisent une offre de formation proche et riche (zone urbaine, mobilité choisie réduite, distance minimale à la formation réduite et lieu de résidence et de formation confondus). De l'autre côté de l'axe, se placent les modalités de ces mêmes variables exprimant une offre de formation lointaine (zone rurale, distance minimale à la formation élevée, mobilité choisie importante).

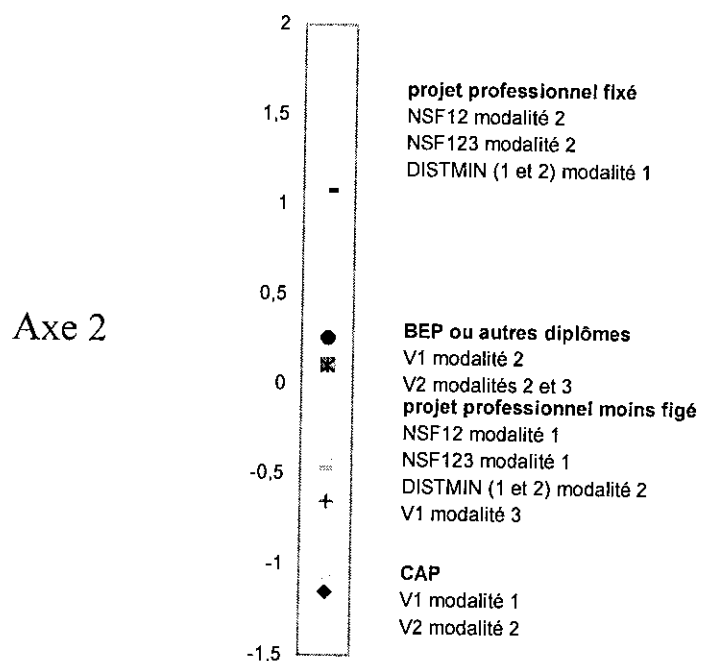
Figure 1 : Caractérisation de la 1^{er} composante



2^e composante : arbitrage projet professionnel et distance

Cet axe est caractérisé par les variables de maintien de la même spécialité dans les deux ou trois premiers vœux (NSF12 et NSF123), le type de diplôme (V1 et V2) et de choix de la distance minimale (DISTMIN1 et DISTMIN2). Il oppose les élèves qui choisissent la même spécialité dans leurs vœux et qui n'optent pas pour la plus courte distance aux élèves qui choisissent le CAP et qui ne maintiennent pas la même spécialité dans les trois choix. On note que la représentation de DISTMIN est relativement plus faible que les autres variables qui caractérisent cette composante. De plus, les oppositions des groupes de modalités sont moins fortes que pour la première composante (proche de l'origine).

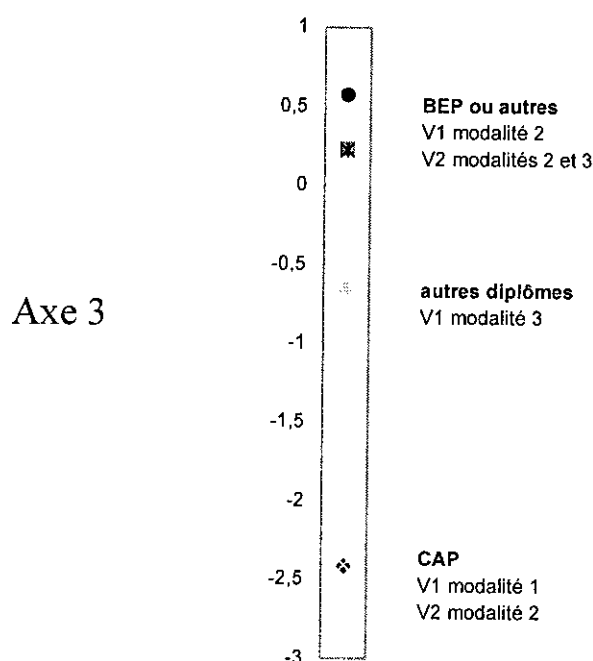
Figure 2 : Caractérisation de la 2^e composante



3^e composante : choix du diplôme

Les variables de choix de diplôme (V1 et V2) sont très bien représentées par cette troisième composante qui oppose les élèves qui choisissent un CAP aux autres (BEP ou autres diplômes). Cette troisième composante ne permet pas de dégager des corrélations claires et importantes entre le choix du diplôme et les autres variables.

Figure 3 : Caractérisation de la 3^e composante



Les relations entre les variables et les composantes peuvent être mises en évidence en s'appuyant sur les corrélations entre ces deux éléments. L'analyse de ces corrélations permet de mieux comprendre les relations entre la variable de choix de diplôme (V1 et V2) et les deux dernières composantes. En effet, certaines modalités de ces deux variables sont relativement bien représentées sur l'axe 2 et d'autres sont bien représentées sur l'axe 3. Les corrélations globales variables et composantes⁶⁸ permettent d'indiquer quel axe est le plus pertinent pour représenter le choix du diplôme.

⁶⁸ Le tableau de ces corrélations est présenté en annexe.

Le choix du diplôme dans le premier et le deuxième vœu est beaucoup plus corrélé au troisième axe qu'au second (0,738 et 0,740 contre 0,351 et 0,334). En outre, on remarque que les variables qui définissent la première composante (densité de l'offre) ne sont pas corrélées avec les deux autres axes. Plus simplement, il semble qu'il y ait peu ou pas de relation entre les variables du premier groupe et celles des deux autres groupes, mais qu'en revanche les variables qui définissent les deuxièmes et troisièmes composantes montrent des corrélations moyennes (les pentes reliant les modalités à l'origine ne sont pas nulles). Par conséquent, la présentation des diagrammes des modalités des variables pour les dimensions 1 / 2 et 2 / 3 est donc suffisante pour l'analyse.

Figure 4 : Diagramme des modalités (1^{er} et 2^e composantes)

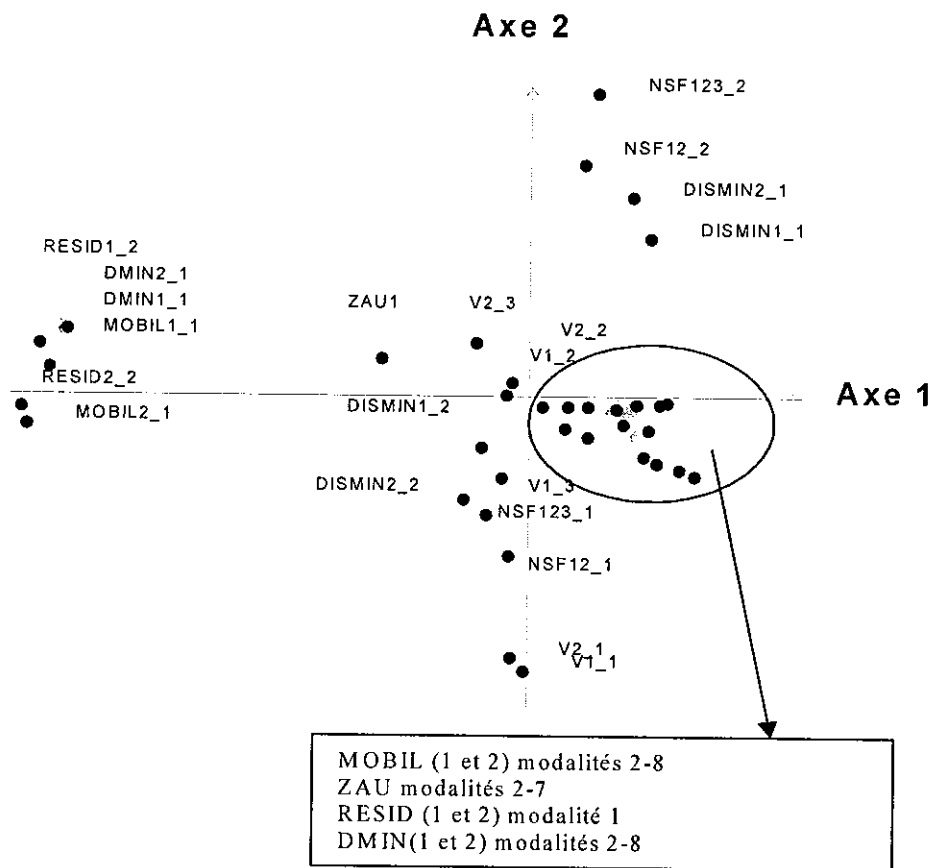
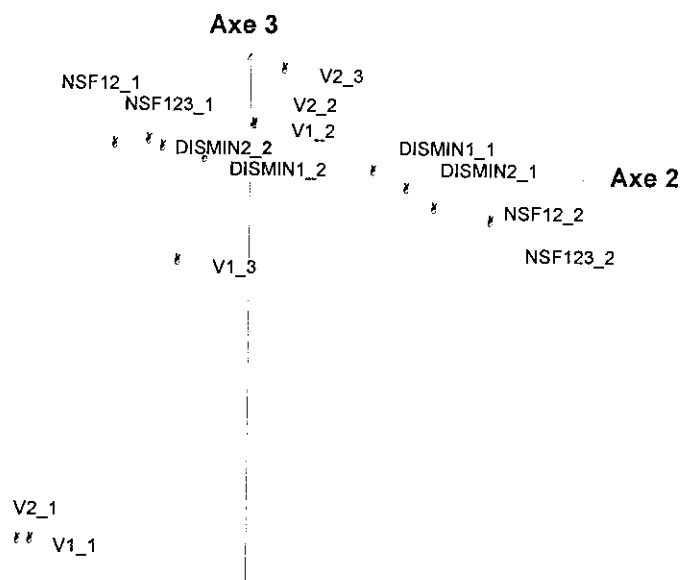
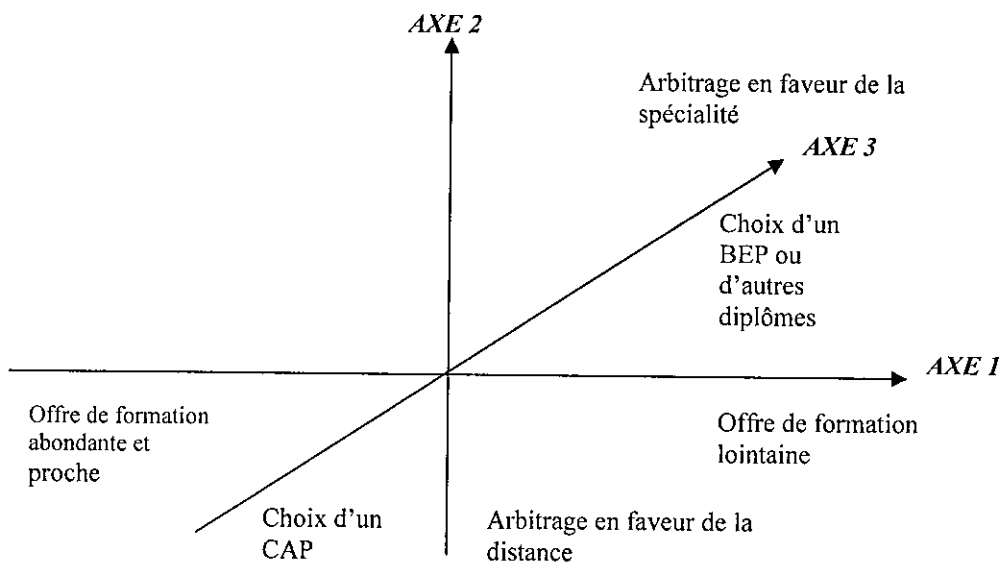


Figure 5 : Diagramme des modalités (2^e et 3^e composantes)



Les variables non pertinentes ne sont pas représentées

Figure 6 : Présentation simplifiée de la définition des composantes



Cinq enseignements peuvent être tirés de ces résultats :

- 1. La mobilité acceptée dans les vœux est fortement liée à l'offre.**
Une offre de formation proche et importante comme c'est le cas en zone urbaine détermine des mobilités de formation faibles et rend plus probable de choisir son lieu de résidence comme lieu de formation. Les corrélations les plus fortes se trouvent dans ce groupe de variables mais elles constituent le résultat le moins surprenant et le moins intéressant.
- 2. Arbitrer en faveur de la spécialité de formation est indépendant de l'offre de formation.**
Le maintien de la même spécialité dans les vœux est bien expliqué par la 2^e composante. Ce comportement est par conséquent indépendant de l'offre de formation représentée par la 1^{ère} composante. Ce résultat semble donc infirmer notre hypothèse. La densité géographique de l'offre ne semble pas avoir une influence dans les arbitrages spécialité-distance observés dans notre échantillon. La corrélation entre densité de l'offre et arbitrage en faveur de la distance reste théoriquement valide. Mais, en Midi-Pyrénées et sur la base des données à notre disposition, même lorsque l'offre est lointaine (rural isolé), les distances à parcourir ne sont pas encore assez importantes pour infléchir le choix d'une spécialité.
- 3. Arbitrer en faveur de la spécialité s'accompagne fréquemment d'un choix d'une distance supérieure à la distance minimale.**
On note que les élèves qui ont un projet professionnel bien défini et qui le maintiennent dans leurs deux premiers vœux sont souvent ceux qui acceptent de parcourir une distance supérieure à la distance minimale. Ces élèves sont moins souvent ceux qui optent pour un CAP.
- 4. Le choix du diplôme est indépendant de la densité géographique de l'offre de formation.**
Les variables qui expriment le choix du diplôme dans les deux premiers vœux sont bien représentées par la 2^{ème} et surtout pas la 3^{ème} composante. La densité de l'offre ne semble donc pas intervenir dans ce choix puisqu'elle concerne la 1^{ère} composante.
- 5. Le choix d'un CAP est légèrement corrélé avec un arbitrage en faveur de la distance.**
Les variables de choix du diplôme présentent une corrélation non négligeable avec la 2^{ème} composante qui se caractérise par l'arbitrage entre spécialité et distance (0,35 et 0,33). Cette légère corrélation indique que les élèves qui choisissent un CAP sont plus enclins à arbitrer en faveur de la distance et par conséquent à changer de spécialité pour éviter de parcourir une distance supplémentaire pour aller se former. Ce résultat vient appuyer

les remarques de la première partie concernant la différence de comportement face au choix de la spécialité des "admis" ou des "souhaitants" par rapport au reste de la population.

Les élèves qui optent pour un CAP paraissent donc avoir un projet professionnel moins précis. Est-ce le fait d'une orientation par défaut des élèves en difficulté scolaire ?

Cette dernière remarque met en évidence le paradoxe, bien connu, de l'orientation scolaire au niveau V :

- les élèves ayant le plus de difficultés à suivre l'enseignement général, difficultés souvent liées à leur environnement socio-économique, ont l'obligation très précoce de définir un projet professionnel précis et d'autant plus précis que l'orientation est vers le CAP ;
- les autres élèves ont la possibilité de rester dans le même environnement et de ne rien choisir quant à leur future activité professionnelle.

Ce paradoxe est peut-être à l'origine de cette différenciation, constatée dans l'analyse proposée, des stratégies entre les élèves orientés vers le CAP et les autres. Pour les premiers, l'efficacité de l'enseignement professionnel pose problème. En effet, il est sans aucun doute plus difficile d'enseigner un métier à des élèves qui n'y trouvent aucun intérêt et il est alors probable qu'une fois la formation terminée, leur parcours professionnel n'ait que peu de lieu avec le métier appris en CAP⁶⁹.

Il convient de préciser que ces résultats ne caractérisent que le CAP voie scolaire. Actuellement, cette voie ne constitue plus qu'une petite partie de la formation en CAP dont la grande majorité s'inscrit dans l'apprentissage. Ces résultats sont donc fragiles. Ils pourraient être confirmés ou infirmés par une analyse de l'orientation vers l'apprentissage. En outre, constatant que l'orientation vers le CAP est très largement choisie par les élèves, il serait judicieux d'observer l'évolution de la volonté de ces derniers tout au long de la troisième afin d'identifier au mieux ce qui résulte de leur propre choix de ce qui résulte d'une orientation par défaut. L'observation des premiers vœux exprimés en cours d'année pourrait alors être utilisée. Dans le même objectif, des données sur la scolarité des élèves comme les notes paraissent aussi être pertinentes.

⁶⁹ Ces éléments argumentent en faveur de la mise en place d'un véritable droit à la formation tout au long de la vie.

Annexes

Répartition en fonction du premier vœu des admis en CAP à la rentrée 1999

	Admis en CAP
<i>Ayant fait la demande en 1^e vœu</i>	867
<i>N'ayant pas fait la demande en 1^e vœu</i>	77
<i>N'ayant rien exprimé en 1^e vœu</i>	17
Total	961

Part des élèves qui maintiennent la même spécialité entre le premier et le deuxième vœu

	Spécialité NSF 1 = spécialité NSF 2	Spécialité NSF 1 ≠ spécialité NSF 2
<i>Admis en CAP</i>	164 (34,1 %)	316
<i>Reste de la population</i>	2784 (49,5%)	2840
<i>Souhaitant un CAP</i>	223 (29 %)	544
<i>Reste de la population</i>	2725 (51 %)	2612

Part des élèves qui choisissent leur établissement d'origine comme lieu d'orientation

	Établissement d'origine = établissement en vœu 1	Établissement d'origine ≠ établissement en vœu 1	Établissement d'origine = établissement en vœu 2	Établissement d'origine ≠ établissement en vœu 2
<i>Admis en CAP</i>	122 (12,7 %)	839	46 (4,8 %)	915
<i>Reste de la population</i>	925 (8,1 %)	10463	463 (4 %)	10925
<i>Souhaitant un CAP</i>	148 (11,8 %)	1107	71 (5,6%)	1184
<i>Reste de la population</i>	899 (8,1 %)	10195	438 (3,9 %)	10656

Mobilité choisie dans le premier vœu

	Ensemble de la population	Souhaitants	Admis
<i>Pas de mobilité</i>	17,1 %	11,8 %	10,7 %
<i>Inférieure à 5 Km</i>	5,1 %	3,2 %	2,9 %
<i>De 5 à 10 Km</i>	14 %	10,3 %	10,9 %
<i>De 10 à 20 Km</i>	21,4 %	17,4 %	17,5 %
<i>De 20 à 30 Km</i>	14,5 %	12,4 %	12,3 %
<i>De 30 à 40 Km</i>	8,6 %	10 %	9,2 %
<i>De 40 à 50 Km</i>	5,5 %	7,6 %	7,6 %
<i>Plus de 50 Km</i>	13,7 %	27,3 %	28,9 %

Mobilité choisie dans le deuxième vœu

	Ensemble de la population	Souhaitants	Admis
<i>Pas de mobilité</i>	14,8 %	15,6 %	14,4 %
<i>Inférieure à 5 Km</i>	4,1 %	4,2 %	4,3 %
<i>De 5 à 10 Km</i>	12,5 %	9,9 %	9,6 %
<i>De 10 à 20 Km</i>	21,4 %	17 %	15,8 %
<i>De 20 à 30 Km</i>	14,4 %	11 %	11,1 %
<i>De 30 à 40 Km</i>	9,3 %	7,8 %	6,9 %
<i>De 40 à 50 Km</i>	5,7 %	5,9 %	6,9 %
<i>Plus de 50 Km</i>	17,8 %	28,6 %	31 %

Comparaison spécialité choisie et distance dans les deux premiers vœux

Pour l'ensemble de la population

	Spécialité NSF* 1 = spécialité NSF 2	Spécialité NSF 1 ≠ spécialité NSF 2
<i>Distance 1 = distance 2</i>	842 (31,2 %)	2136 (75 %)
<i>Distance 1 > distance 2</i>	528 (19,6 %)	395 (13,9 %)
<i>Distance 1 < distance 2</i>	1325 (49,2 %)	317 (11,1 %)
Total	2695	2848

* Nomenclature des Spécialités de Formation

Pour les élèves admis en CAP

	Spécialité NSF 1 = spécialité NSF 2	Spécialité NSF 1 ≠ spécialité NSF 2
<i>Distance 1 = distance 2</i>	64 (39,3 %)	187 (61,3%)
<i>Distance 1 > distance 2</i>	30 (18,4 %)	81 (26,5 %)
<i>Distance 1 < distance 2</i>	69 (42,3%)	37 (12,2 %)
Total	163	305

Pour les élèves souhaitant un CAP

	Spécialité NSF 1 = spécialité NSF 2	Spécialité NSF 1 ≠ spécialité NSF 2
<i>Distance 1 = distance 2</i>	111 (49,8 %)	332 (63 %)
<i>Distance 1 > distance 2</i>	38 (17 %)	123 (23,3 %)
<i>Distance 1 < distance 2</i>	74 (33,2 %)	72 (13,7 %)
Total	223	527

*Décisions d'affectation attachées aux vœux des élèves***Pour l'ensemble de la population**

	Vœu 1	Vœu 2	Vœu 3
<i>Accepté</i>	5783 (62 %)	1918 (30 %)	767 (20,3 %)
<i>Liste supplémentaire</i>	2790 (30 %)	3471 (54 %)	2442 (64,6 %)
<i>Refusé</i>	705 (7,5 %)	976 (15,5 %)	551 (14,6%)
<i>Pas de décision</i>	43 (0,5 %)	33 (0,5 %)	22 (0,5 %)
<i>Manquant</i>	3208	5951	8567
Total	12349	12349	12349

Pour les élèves admis en CAP

	Vœu 1	Vœu 2	Vœu 3
<i>Accepté</i>	507 (54,7 %)	157 (31,3 %)	56 (22,5 %)
<i>Liste supplémentaire</i>	404 (43,7 %)	322 (64,3 %)	170 (68,3 %)
<i>Refusé</i>	15 (1,6 %)	22 (4,4 %)	23 (9,2 %)
<i>Manquant</i>	37	460	712
Total	961	961	961

Pour les élèves souhaitant un CAP

	Vœu 1	Vœu 2	Vœu 3
<i>Accepté</i>	671 (55,5 %)	256 (33,4 %)	98 (25 %)
<i>Liste supplémentaire</i>	515 (42,5 %)	467 (61 %)	260 (66,3 %)
<i>Refusé</i>	22 (1,7 %)	41 (5,3 %)	33 (8,4 %)
<i>Pas de décision</i>	2 (0,3 %)	2 (0,3%)	1 (0,3 %)
<i>Manquant</i>	45	409	863
Total	1255	1255	1255

Part des élèves admis dans l'établissement choisi en premier vœu

	Établissement du vœu 1 = Établissement d'admission	Établissement du vœu 1 ≠ Établissement d'admission
<i>Admis en CAP</i>	880 (92,5 %) $Z = -2,5$	71
<i>Reste de la population</i>	7306 (90 %)	812
<i>Souhaitant un CAP</i>	1108 (90,1 %) $Z = 0,14$	121
<i>Reste de la population</i>	7078 (90,3 %)	762

Part des élèves admis dans l'établissement choisi en premier vœu

	Spécialité NSF vœu 1 = spécialité d'admission	Spécialité NSF vœu 1 ≠ spécialité d'admission	Spécialité NSF vœu 2 = spécialité d'admission	Spécialité NSF vœu 2 ≠ spécialité d'admission
<i>Admis en CAP</i>	669 (92,5 %) $Z = -1,09$	70	240 (47,1 %) $Z = 5,51$	269
<i>Reste de la population</i>	7119 (91,4 %)	669	3409 (59,7 %)	2301
<i>Souhaitant un CAP</i>	1083 (89,5 %) $Z = -2,51$	125	338 (43 %) $Z = 9,55$	448
<i>Reste de la population</i>	6895 (91,8 %)	614	3311 (60,9 %)	2122

Description des variables pertinentes pour l'analyse en composante principale

Nom de la variable	Définition de la variable	Nombre de modalités	Définition des modalités	
<i>MOBIL1</i>	Mobilité choisie dans le vœu 1	8	MOBIL1-1	0 Km
			MOBIL1-2	Moins de 5 Km
			MOBIL1-3	5 à 10 Km
			MOBIL1-4	10 à 20 Km
			MOBIL1-5	20 à 30 Km
			MOBIL1-6	30 à 40 Km
			MOBIL1-7	40 à 50 Km
			MOBIL1-8	Plus de 50 Km
<i>MOBIL2</i>	Mobilité choisie pour le vœu 2	8	MOBIL2-1	0 Km
			MOBIL2-2	Moins de 5 Km
			MOBIL2-3	5 à 10 Km
			MOBIL2-4	10 à 20 Km
			MOBIL2-5	20 à 30 Km
			MOBIL2-6	30 à 40 Km
			MOBIL2-7	40 à 50 Km
			MOBIL2-8	Plus de 50 Km
<i>DMIN1</i>	Distance minimale à la formation choisie pour le vœu 1	8	DMIN1-1	0 km
			DMIN1-2	Moins de 5 Km
			DMIN1-3	5 à 10 Km
			DMIN1-4	10 à 20 Km
			DMIN1-5	20 à 30 Km
			DMIN1-6	30 à 40 Km
			DMIN1-7	40 à 50 Km
			DMIN1-8	Plus de 50 Km
<i>DMIN2</i>	Distance minimale à la formation choisie pour le vœu 2	8	DMIN2-1	0 km
			DMIN2-2	Moins de 5 Km
			DMIN2-3	5 à 10 Km
			DMIN2-4	10 à 20 Km
			DMIN2-5	20 à 30 Km
			DMIN2-6	30 à 40 Km
			DMIN2-7	40 à 50 Km
			DMIN2-8	Plus de 50 Km

Nom de la variable	Définition de la variable	Nombre de modalités	Définition des modalités	
<i>RESID1</i>	Avoir choisi ou non le lieu de résidence comme lieu de formation dans le vœu 1	2	RESID1-1	Ne pas avoir choisi le lieu de résidence
			RESID1-2	Avoir choisi le lieu de résidence
<i>RESID2</i>	Avoir choisi ou non le lieu de résidence comme lieu de formation dans le vœu 2	2	RESID2-1	Ne pas avoir choisi le lieu de résidence
			RESID2-2	Avoir choisi le lieu de résidence
<i>DISTMIN1</i>	Avoir choisi ou non la distance minimale à la formation dans le vœu 1	2	DISTMIN1-1	Ne pas avoir choisi la distance minimale dans le vœu 1
			DISTMIN1-2	Avoir choisi la distance minimale dans le vœu 1
<i>DISTMIN2</i>	Avoir choisi ou non la distance minimale à la formation dans le vœu 2	2	DISTMIN2-1	Ne pas avoir choisi la distance minimale dans le vœu 2
			DISTMIN2-2	Avoir choisi la distance minimale dans le vœu 2
<i>NSF12</i>	Avoir choisi la même spécialité dans le vœu 1 et le vœu 2	2	NSF12-1	Ne pas avoir choisi la même spécialité dans le vœu 1 et le vœu 2
			NSF12-2	Avoir choisi la même spécialité dans le vœu 1 et le vœu 2
<i>NSF123</i>	Avoir choisi la même spécialité dans le vœu 1, le vœu 2 et le vœu 3	2	NSF123-1	Ne pas avoir choisi la même spécialité dans le vœu 1, le vœu 2 et le vœu 3
			NSF123-2	Avoir choisi la même spécialité dans le vœu 1, le vœu 2 et le vœu 3
<i>ZAU</i>	Zone d'agglomération urbaine de la commune de résidence	7	ZAU-1	Pôle urbain
			ZAU-2	Périurbain mono polarisé
			ZAU-3	Périurbain multipolarisé
			ZAU-4	Rural sous faible influence urbaine
			ZAU-5	Pôle rural
			ZAU-6	Rural sous influence de pôles ruraux
			ZAU-7	Rural isolé

Nom de la variable	Définition de la variable	Nombre de modalités	Définition des modalités	
V1	Diplôme choisi dans le vœu 1	3	VI-1	CAP
			VI-2	BEP
			VI-3	Autres
V2	Diplôme choisi dans le vœu 2	3	V2-1	CAP
			V2-2	BEP
			V2-3	Autres

Corrélations entre composantes et variables

	composante 1	composante 2	composante 3
ZAU	0,525	-0,208	0,188
V1	-0,014	0,351	0,738
V2	0,001	0,334	0,74
MOBIL1	0,937	-0,132	-0,001
MOBIL2	0,924	0,037	-0,017
DMIN1	0,927	-0,137	0,018
DMIN2	0,928	-0,144	0,041
NSF12	0,22	0,836	-0,238
NSF123	0,194	0,801	-0,219
RESID1	-0,936	0,133	-0,004
RESID2	0,922	0,002	-0,01
DISTMIN1	-0,277	-0,346	0,031
DISTMIN2	-0,314	-0,604	0,119

Variance expliquée et valeurs propres des axes

	valeur propre	pourcentage de la variance expliquée
Dimension 1	5,712	43,94%
Dimension 2	2,191	16,86%
Dimension 3	1,25	9,61%
Dimension 4	0,93	7,16%
Total	10,083	77,56%



La place du CAP dans l'apprentissage

Maurice OURTAU

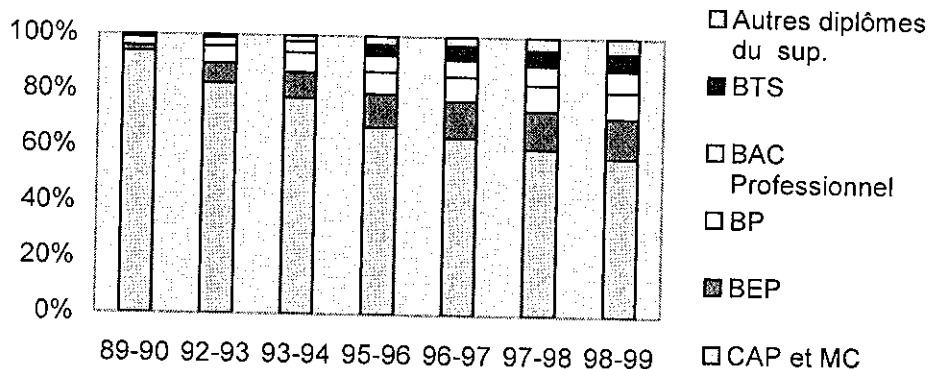
Si elle n'a pas entraîné une croissance nette des effectifs, la loi de 87 a cependant évité la baisse des effectifs en apprentissage en autorisant la préparation des BEP et bac pro. par alternance, le vivier potentiel des CAP tendant naturellement à se réduire avec la suppression du palier d'orientation en 5^{ème}.

I. - LES APPRENTIS SELON LE DIPLÔME PRÉPARÉ

- Effectifs en apprentissage, selon le diplôme préparé, dans les CFA suivis par l'Éducation nationale (France métropolitaine)

	89-90	92-93	93-94	95-96	96-97	97-98	98-99
CAP et MC	94	81	76	68	64	60	57
BEP	2	7	9	12	13	14	14
BP	3	6	7	8	9	9	10
Bac Profes.	1	3	4	6	6	7	8
BTS	0.3	1.6	2.1	4	5	6	6
Autres dip. sup	-	1	2	3	3	4	5
Ensemble %	100	100	100	100	100	100	100
effectif	226 480	200 593	213 223	269 991	289 223	307 150	320 064

Sources : DPD/MEN - Repères & Références Statistiques, 2000



Si la loi de 87 n'a pas produit les effets quantitatifs escomptés, le mouvement de déformation de la structure de l'apprentissage par type de diplôme préparé, amorcée depuis cette date, s'est poursuivi de façon monotone. Les inscriptions en CAP représentaient moins de deux tiers des effectifs d'apprentis en 98-99.

II. - L'ORIGINE DES ENTRANTS EN APPRENTISSAGE

Année scolaire	Origines des inscrits en première de CAP en CFA											Total	
	5ème	4ème	SES, EREA,	CPPN	LEP*	3ème	CPA collège ou LEP	CPA de CFA	1 ^{ère} 2 ^{ème} term.	Autres origines	%	effectif	
83-84	3.1	6.8	3.8	7.6	11.8	21.6	28.4	10.6	3.3	3.0	100		
86-87	4.3	8.6	4.3	6.5	11.0	21.2	26.1	11.2	3.3	3.5	100		
94-95	3.5	10.7	6.4	0.6	10.1	37.3	5.6	5.5	6.9	13.4**	100	87 496 ⁽¹⁾	
98-99	2	9	6	0	9	43	5	6	6	14	100	87 506 ⁽¹⁾	

Source : DPD/MEN - Repères et références statistiques.

(1) hors tutelle Agriculture, Pêche et Alimentation.

* y compris bac pro (0.3%)

** autres classes non précisées 2.3 % ; apprentissage 5.3 % (dont : 2.5 % en 1^{ère} CFA et 2.3% en terminale CFA) ; ni scolaire, ni apprenti (CQ, stage, SN, "autre") 2.8 % ; origine inconnue 2.7 %.

La suppression depuis 1982 de l'orientation systématique à l'issue de la cinquième et la loi quinquennale de 1993 sont les deux facteurs qui ont modifié la structure des entrées en CAP par apprentissage.

En 98-99 plus de la moitié (58 %) des entrées dans ce cycle était le fait de jeunes issus des classes de 4ème et 3ème (52 %), ou de lycée. 11 % seulement des entrants avaient suivi la filière CPA qui représentait dix ans auparavant 30 % des origines d'entrants en apprentissage.

On remarque enfin la part non négligeable d'origines non scolaires (alternance, stages, SN, autres...), conséquence probable des lois de 87 et 93.

CFA - Origine des entrants en BEP en 95-96																	
Scolaires										Apprentis				Autres situations		Ensemble	
5 ^{ème}	SES, EREA...	CPPN, CPA, CIPAL	4 ^{ème}	3 ^{ème}	4 et 3 prépar., 3 CAP3	BEP, CAP2, MC	1 ^{ère} term. prof.	1 ^{ère} 2 ^{ème} term. gen. ou techn.	sup.	sous-total scolaire	CAP, autre dipl. niveau V	BEP	MC, BP, BT	sous-total appr.	CQ, emploi, chômage, SN, Autre	%	eff.
0.1	0.3	2.5	1.6	52.7	1.7	14.9	0.5	12	0.5	86.9	6.6	2.5	0.2	9.3	3.9	100	15978*

Source : DPD, Ministère de l'Education Nationale - Repères et références statistiques

* hors pêche et agriculture

Près de 10 % des entrants en BEP en 95-96 étaient déjà apprentis l'année précédente, en CAP pour près des trois quarts d'entre eux.

CFA - Origine des entrants en Bac pro en 95-96													
Scolaires						Apprentis				Autres origines		Ensemble	
4 et 3 prépar., 3 CAP3	BEP, CAP2, MC	1 ^{ère} term. prof.	1 ^{ère} 2 ^{ème} term. gen. ou techn.	sup.	sous-total scolaires	2 ^{ème} BEP	CAP, MC	BP, BM, BT, Bac pro	sous-total appr.	CQ, emploi, chômage, SN	%	eff.	
1.4	46.5	3.2	11.4	0.7	63.2	21.9	8.2	1.5	31.6	5.2	100	8737*	

Source : DPD, Ministère de l'Education Nationale - Repères et références statistiques

* hors pêche et agriculture

Une filière interne à l'apprentissage s'affirme avec le temps, depuis la loi de 87, puisque un tiers des entrées en Bac pro par apprentissage en 95-96 étaient le fait de jeunes déjà inscrits l'année précédente en CFA pour y préparer un diplôme professionnel, diplôme de niveau V (CAP, BEP, MC) dans une large majorité.

63 % des entrants en 95-96 étaient issus du système scolaire, dont les trois quarts d'un cycle professionnel au niveau V (BEP, CAP, MC).

Les part des autres origines restait faible, à un niveau de 5 %.

III. - PLACE DU CAP DANS LES FILIÈRES D'APPRENTISSAGE SELON LES SPÉCIALITÉS DE FORMATION

L'analyse du développement des filières internes à l'apprentissage, conduite par le CÉREQ (Bref n°139, février 1998), met en évidence une forte hétérogénéité selon le champ d'activité professionnelle (la spécialité) considéré. Elle identifie quatre filières type relativement aux diplômes préparés :

- *les filières courtes traditionnelles* dans lesquelles il n'existe pas de niveau IV, où le CAP reste quasiment le seul diplôme préparé, avec des référentiels fortement professionnalisés et dominés par une logique de métier (boulangerie, travail des viandes, soins personnels, santé et secteur social)

- *des filières courtes en évolution*, dans le second œuvre du bâtiment, les arts appliqués, la cuisine, qui commencent à mettre en place quelques cursus BEP-Bac pro, le cursus CAP-BP demeurant toujours dominant

- *des filières mixtes*, en électricité-électronique- électrotechnique, commerce-vente, hôtellerie, mécanique, où coexistent deux modèles : cursus CAP-BP et cursus BEP-Bac pro-BTS

- *des filières nouvelles*, de bac pro à BTS et plus, pour la comptabilité, le contrôle qualité, la plasturgie.

En 1996, près de la moitié (46 %) des entrées en apprentissage ont encore lieu dans les spécialités des filières courtes où l'horizon de formation restait le niveau V.

IV. - LES RÉSULTATS AUX EXAMENS

Session	CAP		BEP	
	admis	taux	admis	taux
1990 (1)	49 253	49.8	1 798	60.0
(2)	262 589	65.1	156 524	70.6
1994 (1)	45 298	59.2	8 716	60.1
(2)	240 800	69.4	178 119	65.9
1996 (1)	59 301	66.4	14 106	64.2
(2)	197 137	71.0	192 043	69.8
1999 (1)	68 891	70.9	20 489	68.0
(2)	211 825	73.8	203 156	72.4

Source : DPD/MEN - Repères & Références statistiques.

(1) apprentissage (2) ensemble des origines

Quel que soit le diplôme considéré (CAP ou BEP) les taux de réussite à l'examen sont moins élevés pour les candidats de la filière apprentissage que pour l'ensemble des candidats. Ils s'améliorent nettement en CAP, beaucoup plus que les taux de réussite relatifs à l'ensemble des candidatures, toutes filières confondues. Ce résultat pourrait être lié au fait que plus de la moitié des entrées en CAP par apprentissage se font à partir des classes de 4ème et 3ème, en 94-95

V. - QUEL AVENIR POUR LE CAP PAR APPRENTISSAGE ?

Les projections de la DPD se fondent sur l'estimation de l'évolution des populations d'élèves susceptibles d'entrer en apprentissage.

Les données ci-dessous sont construites sur ces bases.

Part des différentes filières en apprentissage (France métropolitaine)

Formation suivie	Constat		Projection	
	1995-96	1996-97	2000-2001	2006-2007
CAP	64.2	60.2	52.7	51.7
BEP	14.2	15.9	19.1	19.3
BP	7.8	8.6	10.5	10.7
Bac pro	6.4	6.6	7.4	7.7
BTS	4.3	5.4	6.0	6.4
DUT	0.7	0.7	0.7	0.8
Autres supérieur	1.9	2.5	3.4	3.5
Total	100	100	100	100

Source : DPD - Education & Formation n°51, septembre 1997.

Selon les prévisions de la DPD, la filière CAP qui concernait en 95-96 les deux tiers des effectifs resterait majoritaire en 2006-2007. Le fait est que 20 ans après la loi de 87 la filière s'adressera toujours pour plus de 80 % à des niveaux V (CAP et BEP) et au diplôme spécifique à l'apprentissage qu'était le BP.

Même si se dessinent des filières internes à l'apprentissage, force est de constater que la caractéristique dominante de l'articulation entre système scolaire et alternance (fondée avant tout, à de rares exceptions près, sur une orientation contrainte associée à un cursus scolaire difficile) n'évolue pas vraiment. Les entrées en CAP atteignaient encore en 1996 près des trois quarts des entrées en apprentissage en provenance du système éducatif initial. Le CAP resterait en 2006 la destination des deux tiers des élèves quittant le système scolaire.

Les entrées en provenance du système scolaire

Apprentissage	Constat	Projections	
	1996	2001	2006
CAP 1ère	68,8	64,3	63,8
CAP terminale	4,5	3,9	3,9
BEP 1ère	14,9	19,0	19,4
BEP 2ème	1,8	2,0	2,0
BP 1ère	3,2	3,6	3,6
BP 2ème	0,2	0,3	0,3
Bac pro 1ère	6,0	6,2	6,3
Bac pro 2ème	0,6	0,7	0,7
Total % effectif	100 126727	100 136599	100 133409

Source : DPD - Education & Formation, n°51 septembre 1997.

Si l'apprentissage offre incontestablement, depuis d'ailleurs 1987, des possibilités de formation à part entière, via des filières internes permettant de conjuguer poursuites d'études, premières expériences professionnelles et autonomie financière (Cf. Bref CÉREQ, n° 139), il convient néanmoins de relativiser ce constat en précisant les effectifs concernés. Le tableau ci-dessous montre bien que pour les gros effectifs de l'apprentissage (CAP et BEP) les filières internes deviennent finalement une réalité pour une minorité, soit aux environ de 20 % pour chacun des deux diplômes, avec des projections de maintien à ce niveau à l'horizon 2006.

Les filières internes à l'apprentissage (taux d'orientation)

Origine	Orientation vers....	Constat		Projections	
		1993	1996	2001	2006
CAP	CAP complémentaire	2.88	10.39	11.05	11.07
CAP	BEP	1.22	1.60	1.81	1.82
CAP	BP	6.46	7.42	8.54	8.58
CAP	Bac pro	0.46	0.56	0.60	0.60
BEP	BP	4.75	9.87	10.12	10.37
BEP	Bac pro	17.03	10.93	11.43	11.93

Source : DPD - Education & Formation, n°51 septembre 1997.

Le CAP sur le marché du travail

Deux sources ont été exploitées pour appréhender la situation des titulaires du CAP sur le marché du travail : les enquêtes annuelles sur l'Emploi et l'enquête "Jeunes et Carrières" complémentaire à l'enquête Emploi 1997 de l'INSEE.

I. – EXPLOITATION DES ENQUÊTES ANNUELLES SUR L'EMPLOI.

I.1 - Analyse statistique descriptive

(Maurice OURTAU)

I.1 – 1 Distribution des individus selon le diplôme le plus élevé obtenu dans l'enseignement technique ou professionnel.

Compte tenu de la construction des variables dans l'enquête Emploi, il n'est pas possible de produire un indicateur synthétique couvrant l'ensemble des CAP, toutes filières de préparation confondues. L'exploitation proposée ici porte donc exclusivement sur les CAP "obtenus en dehors de l'apprentissage", c'est-à-dire essentiellement par voie scolaire. En effet (Cf. tableaux page suivante), en 1996/97, 6 % seulement des candidats présentaient le CAP au titre de la formation continue. Cette voie de préparation au diplôme n'est majoritaire que dans deux spécialités seulement :

- Animation culturelle, sportive et de loisirs
- Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance (y compris hygiène et sécurité).

Les effectifs correspondants restent cependant très modestes, sauf dans le secteur du travail social où ils sont relativement consistants. Ils sont très inférieurs à ceux des candidatures regroupées sous la dernière rubrique "autres origines" du tableau qui traduisent une progression des dispositifs conduisant à la certification pour une population très hétérogène (candidatures libres, mesures telles que les contrats de qualification, etc.).

La restriction du champ d'investigation au seul CAP obtenu hors apprentissage est d'autant plus regrettable que la part des préparations du CAP par la voie scolaire (hors enseignements spécialisés et adaptés) ne cesse de diminuer au profit de la préparation par l'apprentissage

Origines des candidatures à l'examen du CAP (session 1996/97)

CODE	LIBELLE SPECIALITE	scolaires	apprentis	formation continue	autres origines	total	
						%	effectif
335	Animation culturelle, sportive et de loisirs		23	67	11	100	66
344	Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance (y. c. hygiène et sécurité)	25	4	52	18	100	732
253	Mécanique aéronautique et spatiale	46	11	38	6	100	283
230	Spécialités pluritechnologiques, génie civil, construction, bois	47	12	27	14	100	377
313	Finances, banque, assurances	11	5	22	62	100	811
222	Transformations chimiques et apparentées (y. c. industrie pharmaceutique)	69	2	22	7	100	864
343	Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement	66	6	20	8	100	2 305
311	Transport, manutention, magasinage	52	22	17	8	100	4 381
332	Travail social	48	1	17	34	100	16 573
323	Techniques de l'image et du son, métiers connexes du spectacle	25	11	16	48	100	2 003
220	Spécialités pluritechnologiques des transformations	47	12	14	27	100	857
322	Techniques de l'imprimerie et de l'édition	53	20	10	17	100	1 873
243	Cuir et peaux	69	16	9	6	100	798
240	Spécialités pluritechnologiques matériaux souples	49	21	9	22	100	1 092
225	Plasturgie, matériaux composites	78	10	9	3	100	1 006
231	Mines et carrières, génie civil, topographie	69	17	9	6	100	1 668
334	Accueil, hôtellerie, tourisme	50	30	8	12	100	17 345
232	Bâtiment : construction et couverture	28	59	7	6	100	8 344
312	Commerce, vente	57	31	7	5	100	33 879
224	Matériaux de construction, verre, céramique	45	30	6	19	100	858
241	Textile	57	33	6	5	100	240

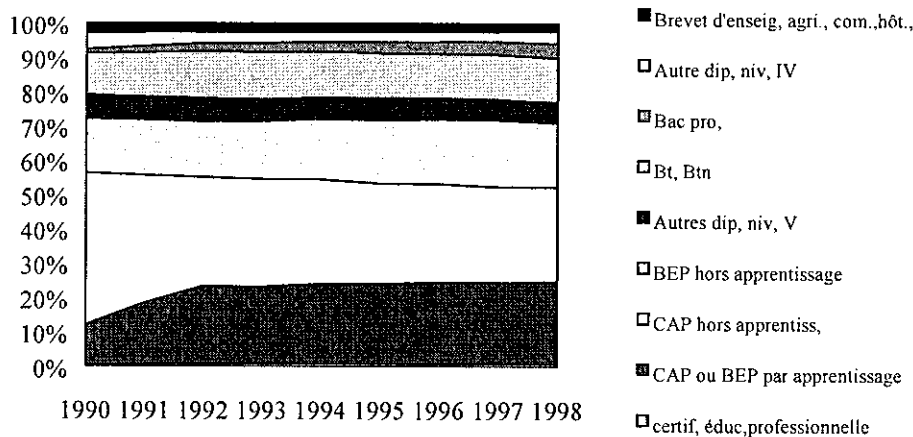
CODE	LIBELLE SPECIALITE	scolaires	apprentis	formation	autres	total
221	Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	32	54	6	9	100
227	Energie, génie clim. (y. c. én. nucl., therm., hydrau. ; utilités ; froid, clima., chauffage)	52	36	5	6	100
336	Coiffure, esthétique et autres spécialités des services aux personnes	38	35	5	22	100
251	Mécanique générale et de précision, usinage	71	11	5	12	100
233	Bâtiment : finitions	29	60	5	5	100
223	Métallurgie (y. c. sidérurgie, fonderie, non ferreux...)	46	21	5	28	100
324	Secrétariat, bureautique	81	1	5	13	100
331	Santé	13	66	4	17	100
234	Travail du bois et de l'ameublement	55	35	4	7	100
255	Electricité, électronique (non c. automatismes, productique)	78	15	3	4	100
250	Spécialités pluritechno. mécaniques-électricité (y. c. maintenance mécano-électrique)	96		3	1	100
252	Moteurs et mécanique auto	49	43	2	6	100
254	Structures métalliques (y. c. soudure, carrosserie, coque bateau, cellule avion)	56	36	2	6	100
242	Habillement (y. c. mode, couture)	90	3	2	5	100
226	Papier, carton	65	24	1	10	100
	ENSEMBLE DES SPECIALITES	51	32	6	10	100
	% effectifs	141 910	89 218	17 699	28 472	277 299

Source : REFLET CÉREQ.

Si la structure du stock de diplômés de l'enseignement technique et professionnel dans la population active varie relativement peu en termes de niveaux (comment pourrait-il en être autrement sur une période aussi courte?), au profit du niveau IV davantage accessible aux générations entrées plus récemment sur le marché du travail, la structure interne au niveau V connaît une transformation sensible entre 1990 et 1998.

Diplômés de l'enseignement technique et professionnel

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
certif. éduc. profession.	0,50	0,70	0,90	0,80	0,80	0,80	0,80	0,88	0,76
CAP ou BEP par appr.	11,60	17,80	22,50	22,40	23,20	23,30	23,70	23,86	24,00
CAP hors apprentissage	44,20	37,20	31,80	31,40	30,50	29,20	28,60	27,89	27,46
BEP hors apprent.	16,00	16,10	16,30	16,90	17,60	18,60	18,90	19,85	18,79
Autres dip, niv, V	6,80	6,70	6,70	6,30	6,20	6,30	6,20	5,89	5,96
Bt, Btn	12,20	12,90	13,80	13,90	13,50	13,30	12,90	13,82	12,98
Bac pro,	1,10	1,90	2,30	2,60	2,90	3,20	3,50	3,88	4,25
Autre dip, niv, IV	4,80	4,10	3,30	3,20	2,80	3,00	3,00	3,80	3,55
Brevet d'enseig, agri., com., hôt.,	2,80	2,50	2,50	2,50	2,50	2,40	2,30	2,82	2,25
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>effectifs</i>	11 500 135	12 026 308	12 404 938	12 727 818	12 961 323	13 136 411	13 315 231	13 473 516	13 816 203



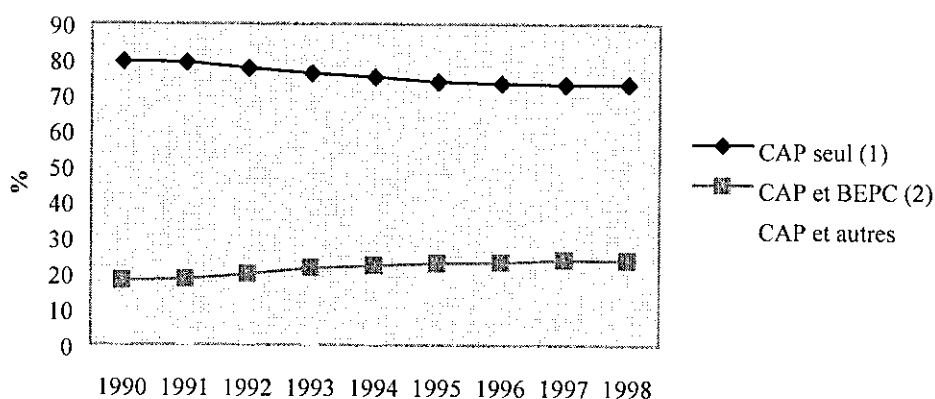
En début de période près de 45% de la population possédait un CAP préparé hors apprentissage. 7 ans plus tard, les effets cumulés des mesures d'orientation en 5^{ème} et de la loi de 1987 sur l'apprentissage modifient substantiellement la structure du stock de diplômés de niveau V. Le CAP hors apprentissage ne concerne plus que 28 % de la population. L'évolution est à l'avantage du BEP qui "profite" à la fois d'un développement en milieu scolaire (+ 4 points) et de l'ouverture de la filière apprentissage.

Les autres diplômes généraux éventuellement possédés par les titulaires
d'un CAP obtenu hors apprentissage.

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
CAP seul (1)	79,5	79,2	77,5	76,1	75,1	73,8	73,4	73	73,1
CAP et BEPC (2)	18	18,4	19,9	21,6	22,3	23	23,2	23,9	23,8
CAP et autres diplômes possédés	2,5	2,4	2,6	2,3	2,6	3,2	3,4	3,1	3,1
Total cat "25" %	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>effectifs</i>	5 083 375	4 478 583	3 946 262	4 000 536	3 952 669	3 836 918	3 812 242	3 759 617	3 793 728

(1) = Part des titulaires d'un CAP "hors apprentissage" (catégorie "25") qui n'ont pas d'autres diplômes.

(2) = Part des titulaires d'un CAP "hors apprentissage" (catégorie "25") qui ont aussi le BEPC.



Au sein de la sous population des titulaires d'un CAP obtenu hors apprentissage, on perçoit les effets des réformes de la scolarité au niveau du collège et du processus d'orientation en classe de cinquième. La part des titulaires d'un CAP en trois ans après la cinquième ne cesse de baisser sur la période. Ce trend tient d'une part à l'entrée en activité de jeunes dotés de plus en plus souvent d'un CAP post troisième, titulaires du BEPC (ou BC), et d'autre part à la sortie d'activité des générations ayant obtenu le diplôme à une époque où le modèle était celui du CAP traditionnel en trois ans.

L'accès à un autre diplôme pour des titulaires d'un CAP de la filière reste minoritaire, autour de 3 %⁷⁰.

Compte tenu du mode de tri adopté, les cas de double certification CAP et BEP, très fréquente pour les jeunes générations (60% environ des candidatures au CAP sont le fait de jeunes qui préparent le BEP, essentiellement en milieu scolaire), ne sont pas pris en compte. Il s'agit ici en effet d'individus n'ayant que le CAP hors apprentissage, comme diplôme technique ou professionnel le plus élevé.

1.1 – 2 Caractérisation de la population pour qui le CAP, préparé hors apprentissage, est le diplôme le plus élevé obtenu à la date de l'enquête⁷¹.

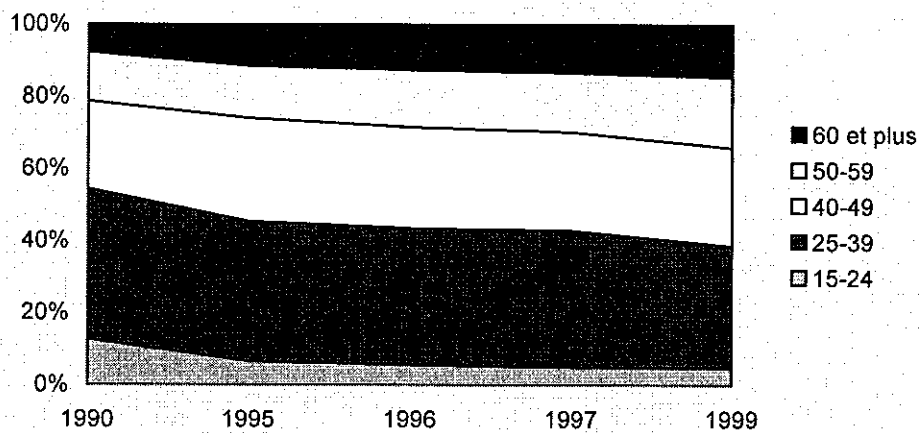
Il s'agit de caractériser la population considérée (première ligne du tableau précédant) au regard des variables habituellement retenues dans l'analyse des relations entre les formations suivies, les diplômes possédés et les emplois occupés.

a) les titulaires du CAP selon l'âge

Ages	1990	1995	1996	1997	1999
15-24	12,8	6,7	5,7	5,1	4,9
25-39	41,8	38,8	38,0	37,9	34
40-49	24,3	28,6	28,0	27,2	27,4
50-59	13,6	14,5	15,9	16,5	19,6
60 et plus	7,6	11,4	12,5	13,2	14,6
Total %	100	100	100	100	100
effectifs	4 968 284	3 718 863	3 686 309	3 648 881	3 808 181

⁷⁰ En l'occurrence, compte tenu de la hiérarchisation en niveaux (le CAP se situant au plus bas de la hiérarchie) il faudrait plutôt parler d'association du CAP à un autre diplôme d'enseignement général secondaire ou un diplôme de l'enseignement supérieur qui aurait été obtenu avant le CAP.

⁷¹ Au moment où le principal travail d'analyse a été réalisé l'enquête Emploi 1998 n'était pas disponible.



La ventilation des titulaires de CAP selon les tranches d'âge traduit le phénomène de différenciation des générations successives par rapport à la formation, à la formation initiale en particulier. La part des plus âgés croît avec le temps, au fur et mesure que les jeunes entrent sur le marché avec un diplôme plus élevé que le CAP. C'est la classe d'âge 40-49 ans, regroupant les diplômés de la décennie 68 et 78⁷² orientés vers le CAP avant la réforme du collège, qui constitue les générations "charnières", dont la part a augmenté jusqu'en 1995 et commencé à décroître ensuite.

Conséquence de l'orientation en CAP différée après la troisième, l'âge de fin d'études est retardé jusqu'à 20 ans. Mais pour autant la part des diplômés obtenus au-delà de cet âge, c'est-à-dire hors formation initiale scolaire, reste très faible.

Age de fin d'études calculé (ADFE)

	1990	1997
avant 14 ans	1	1
14	12	5
15	4	3
16	16	14
17	27	30
18	27	31
19	7	9
20	3	4
21	1	1
22 à 35 ans et plus <i>en études initiales</i>	1	1
	100	100
	4 959 408	3 647 935

⁷² On rappelle que les diplômés sont très majoritairement obtenus en formation initiale.

b) la différenciation homme-femme

Sexe	1990	1995	1996	1997	1999
Hommes	59,2	53	52,5	52,8	52
Femmes	40,8	47	47,5	47,2	48
Ensemble	100	100	100	100	100
<i>effectifs</i>	<i>4 968 284</i>	<i>3 718 863</i>	<i>3 686 309</i>	<i>3 648 881</i>	<i>3 808 181</i>

Très tranchées en 1990, les situations respectives des hommes et des femmes tendent à converger, en très peu de temps. La diminution du nombre de titulaires du CAP comme diplôme le plus élevé obtenu, dans l'ensemble de la population, fait que l'avantage relatif des jeunes filles, historiquement davantage scolarisées dans des formations générales (notamment dans les académies du sud-ouest de la France), tend à se réduire au fur et à mesure de l'entrée en activité des jeunes et des sorties d'activité des plus âgés moins diplômés.

c) la nationalité

En 1997 la population des titulaires d'un CAP obtenu par la voie scolaire compte davantage d'individus ayant acquis la nationalité française au cours de leur vie qu'en 1990. Ceci résulte de plusieurs phénomènes : ils appartiennent souvent à des classes défavorisées dans leur pays d'origine et ont donc, toutes choses égales par ailleurs (au même titre que les Français de naissance appartenant à ces mêmes classes), une probabilité forte de se retrouver dans les cycles d'enseignement professionnel ; du fait du handicap culturel (connaissances générales et difficulté de maîtrise de la langue française en particulier) ils sont un vivier important pour les cycles spéciaux de scolarisation qui conduisent au mieux vers une certification CAP ; etc.

	1990	1997
français de naissance	96,4	94,6
devenus français	0,3	2,4
maghrébins	1,1	1,2
espagnols et portugais	1,1	0,8
italiens	0,3	0,2
allemands	0,2	0,1
autres nationalités	0,5	0,7
Total	100	100
<i>effectifs</i>	<i>4 968 284</i>	<i>3 648 881</i>

d) les catégories socioprofessionnelles (CSP)*La distribution des CAP dans les CSP –*

CSP regroupées	1990	1995	1996	1997
agriculteurs	2,2	1,8	1,8	2
indépendants	9,8	7,9	7,2	7,6
ing. et cadres, professeurs	2,6	2,7	2,8	2,9
professions intermédiaires	7,1	7,8	7,3	7,6
Techniciens, Contremaîtres, AM	7,5	8,1	7,4	7,4
employés	30	34,9	35,4	34,5
ouvriers qualifiés	28,4	26,9	27,7	27,5
ouvriers non qualifiés	10,2	8	8,1	8,5
ouvrier agricole	0,8	0,9	1	1
autres (mil, chô. n'ayant jamais travaillé)	1,6	1,2	1,2	1,1
Total	%	100	100	100
	effectifs	4 131 765	2 985 400	2 908 756
			2 860 460	

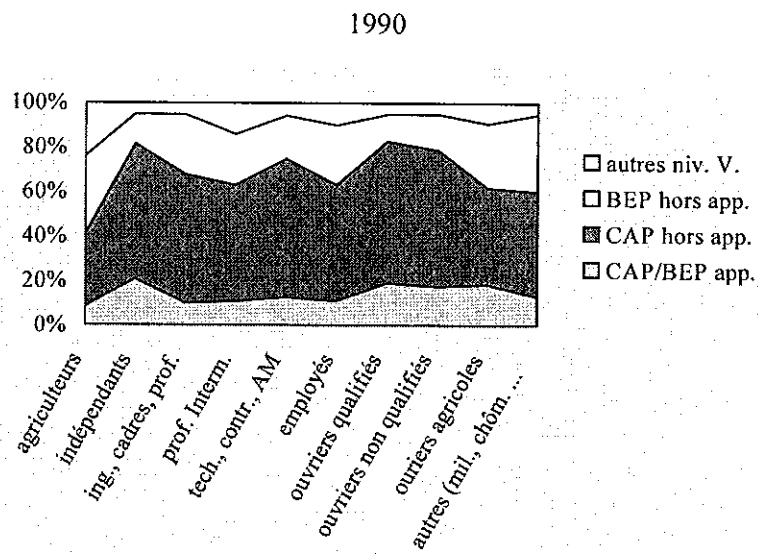
On ne saurait s'attendre, sur une période de 7 ans, à un bouleversement de la distribution des diplômés de CAP dans les catégories socio-professionnelles. Quelques mouvements, si faibles soient ils, sont néanmoins perceptibles. Leur interprétation reste délicate dans la mesure où sur cette même période la population a diminué de 30 %.

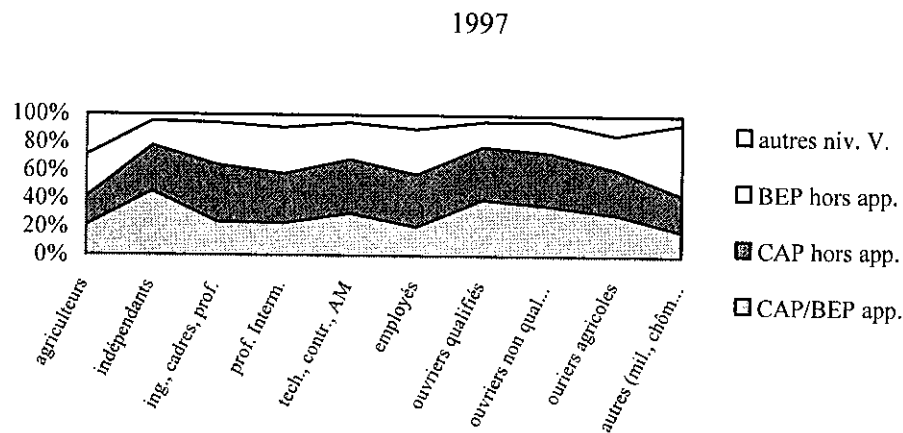
Les ouvriers qualifiés représentent toujours un peu plus de un quart de la population des CAP qui sont en revanche de plus en plus souvent, au fil du temps, des employés (+ 5 points entre 1990 et 1997).

*Le CAP hors apprentissage et les autres diplômes de niveau V
dans chacune des CSP*

CSP regroupées	1990					1997				
	(1)	(2)	(3)	(4)	Total	(1)	(2)	(3)	(4)	Total
agriculteurs	9	32	35	24	100	21	20	30	29	100
indépendants	21	61	13	5	100	45	32	18	5	100
ing. et cadres, professeurs	10	58	27	5	100	24	41	30	6	100
professions intermédiaires	11	52	23	14	100	23	35	33	9	100
Techniciens, Contrem., AM	13	62	19	6	100	30	38	26	5	100
employés	11	52	27	10	100	21	37	32	10	100
ouvriers qualifiés	19	64	12	5	100	40	37	18	4	100
ouvriers non qualifiés	18	61	16	5	100	36	38	22	4	100
ouvrier agricole	18	44	29	9	100	30	32	24	14	100
autres (mil, jamais travaillé,..)	13	47	35	5	100	18	26	51	6	100
Ensemble	15	57	21	8	100	30	36	26	8	100

- (1) CAP ou BEP par apprentissage
 (2) CAP hors apprentissage
 (3) BEP hors apprentissage
 (4) Autres diplômes de niveau V





En 1990 le CAP voie scolaire était encore la certification de niveau V la plus représentée dans les grandes CSP. En l'espace de 7 ans les flux d'entrée/sortie dans la population ont fortement modifié la part respective des diplômés/filières de ce niveau au profit du BEP et de l'apprentissage. La catégorie "autres" qui regroupe des jeunes est significative des transformations en cours résultant de la restructuration du système de formation.

Une analyse au niveau des CSP détaillées, sur une période plus longue⁷³, suscite quelques remarques. Les évolutions fortes sont concentrées sur trois catégories : les employés administratifs d'entreprises, les employés civils et agents de la fonction publique, les personnels des services directs aux particuliers. Les deux derniers postes voient leurs parts respectives croître fortement. Dans le cas des services directs aux particuliers, générateurs d'emplois, la formation initiale par la voie scolaire a ouvert quelques spécialités nouvelles en réponse à l'émergence de métiers en cours de définition, des actions de formation continue et de certification de la main-d'œuvre expérimentée ont été développées.

L'interprétation est plus compliquée dans les autres cas. Pour les employés administratifs d'entreprises, on peut faire l'hypothèse, associée au phénomène du développement de la bureautique, d'une relative absence de renouvellement de la population dans ces professions, les ajustements s'opérant avec l'expérience et la formation sur le tas des personnels occupés, et le cas échéant par recrutement de diplômés de niveaux bac ou BTS.

⁷³ Deux ensembles de trois enquêtes annuelles successives ont été construits par "empilement" des enquêtes annuelles : 1982-1983-1984 et 1999-2000-2001.

Pour les artisans la diminution observée est liée à plusieurs phénomènes :

- la sortie d'activité des plus âgés davantage dotés de CAP (...que de diplômes de niveaux plus élevés possédés par les plus jeunes) pour une génération donnée.
- il est normal qu'avec les multiples dispositions de relance de l'apprentissage, y compris l'ouverture au BEP, le CAP voie scolaire y soit moins représenté.

Les mêmes phénomènes pourraient expliquer la moindre représentation des "OQ de type artisanal".

Codes CSE	CSP détaillées	1983	2000
10*	agriculteur	2,61	1,81
21	artisan	6,38	4,74
22	commerçant	3,05	2,93
23	chef d'entreprise	0,45	0,47
31	profession libérale	0,10	0,12
33	cadre fonct, pub,	0,16	0,23
34	professeurs	0,05	0,09
35	profession, info,, arts, spect,	0,16	0,27
37	cadre adm, et com,entrep,	1,31	1,56
38	ing, et cadre tech, entrepr,	0,82	0,90
42	instit, et assimilés	1,19	0,89
43	prof, interm,santé trav, soc,	1,10	1,23
44	clergé, religieux	0,01	0,01
45	prof, interm, fonct, pub,	0,89	1,15
46	prof, interm, d'entreprise	4,59	4,72
47	Technicien	4,31	4,37
48	contrem,, AM	4,92	3,62
52	emp, civil et agent fonc, pub,	6,84	10,24
53	policiers et militaires	2,05	2,19
54	empl, adm, entreprise	12,66	9,94
55	empl, de commerce	3,23	3,96
56	perso, serv,directs partic,	3,07	7,33
62	OQ type industriel	12,96	12,51
63	OQ type artisanal	11,74	10,01
64	chauffeur	2,58	3,82
65	OQ manut,, magas,, transp,	1,95	2,28
67	ONQ type indust,	6,98	5,13
68	ONQ type artisanal	3,24	2,75
69	ouvrier agricole	0,61	0,72
	Total	100	100
	<i>% effectifs</i>	<i>11 755 451</i>	<i>7 519 662</i>

*Regroupement des 3 postes relatifs à la taille des exploitations

La part des titulaires de CAP dans chacune des CSP

Codes CSE	CSP détaillées	1983	2000	% de variation des effectifs CAP
10*	agriculteur	5,77	7,7	56
21	artisan	28,00	16,14	52
22	commerçant	15,41	11,34	38
23	chef entreprise	15,73	8,81	33
31	profession libérale	1,68	0,91	21
33	cadre fonct, pub,	2,72	1,78	11
34	professeurs	0,52	0,32	-22
35	profession, info,, arts, spect,	4,82	3,34	-9
37	cadre adm, et com,entrep,	9,92	4,36	24
38	ing. et cadre tech, entrepr,	7,31	2,89	29
42	instit, et assimilés	5,61	2,82	52
43	prof, interm,santé trav, soc,	6,63	3,06	28
44	clergé, religieux	0,77	2,05	-34
45	prof, interm, fonct, pub,	10,24	7,42	17
46	prof, interm, d'entreprise	18,36	8,88	34
47	Technicien	22,89	11,37	35
48	contrem,, AM	31,27	17,84	53
52	emp, civil et agent fonc, pub,	16,05	12,86	4
53	policiers et militaires	22,94	11,47	32
54	empl, adm, entreprise	24,73	12,16	50
55	empl, de commerce	19,62	11,02	22
56	perso, serv,directs partic,	12,88	12,72	-53
62	OQ type industriel	33,01	20,05	38
63	OQ type artisanal	35,82	16,62	45
64	chauffeur	18,45	15,91	5
65	OQ manut,, magas,, transp,	18,99	13,69	25
67	ONQ type indust,	14,94	10,64	53
68	ONQ type artisanal	15,11	8,80	46
69	ouvrier agricole	9,09	7,32	25
	Ensemble	18	10,6	36
	<i>effectif CAP</i>	11 755 451	7 519 662	
	<i>effectifs tous diplômés</i>	65 264 753	70 879 835	

**Regroupement des 3 postes relatifs à la taille des exploitations*

Mise à part les cas des agriculteurs et du clergé on observe partout une diminution de la part des diplômés du CAP entre 1983 et 2000. La diminution est d'autant plus forte que le CAP était bien représenté dans les catégories telles que les artisans, la maîtrise, les ouvriers qualifiés. Les professions relevant des services direct

La distribution sectorielle des titulaires du CAP

NAP secteurs 14 en 1983			NAF16 en 2000		
10	Services marchands	17,25	EJ	Commerce et réparations	13,69
8	Commerce	13,51	EQ	Education, santé, action sociale	11,67
5	Industries biens d'équipement	12,53	ER	Administration	10,50
14	Services non marchands	12,51	EN	Services aux entreprises	9,27
7	Batiment et génie civil	11,75	EF	Indust, agri, et alim,	9,22
4	Industries biens intermédiaires	8,19	EP	Services aux particuliers	8,74
6	Industries biens de consommation	6,57	EH	Construction	8,34
9	Transports et télécoms	6,06	EK	Transports	6,17
1	Agriculture	3,24	EE	Indust, biens de consom, durable,	5,85
2	Industries agro-alimentaires (IAA)	3,22	EC	Autre ind, biens interm,	4,06
13	Organismes financiers	2,24	EA	Agricult, sylv., pêche	2,83
3	Energie	1,79	EB	Indust, Energétiques	2,73
12	Assurances	0,78	EL	Activités immobilières	2,33
11	Location et crédit bail	0,36	ED	Indust, biens équipem,	1,98
			EG	Indust, biens conso, non durab,	1,50
			EM	Activités financières	1,12
	Ensemble	100		Ensemble	100
	<i>effectifs</i>	<i>11 710 582</i>		<i>effectifs</i>	<i>7 528 499</i>

En 1983 plus des 2/3 des titulaires d'un CAP obtenu hors apprentissage se concentrent dans 5 secteurs :

Services marchands (20 %), Services non marchands, Commerce, Bâtiment et génie civil, Industries des biens d'équipement, soit plus de 40 % dans Commerces et services.

Au-delà des problèmes liés au changement de nomenclatures entre les deux dates le rapprochement avec les données de 2000 indique que ces 5 secteurs pèsent à peu près le même poids (69 % environ de l'ensemble des CAP), avec quelques modifications de rang.

L'évolution la plus significative concerne les IAA qui occupent plus de 9 % de la population étudiée, contre 3 % seulement en 1983. Un processus de qualification de la main-d'œuvre a été développé dans ce secteur, tant au niveau du recrutement (avec l'embauche de titulaires de CAPA délivrés par l'enseignement

agricole) qu'au niveau de la certification de la main-d'œuvre occupée (contrats de qualification pour les jeunes, CQP pour les moins jeunes)⁷⁴.

La part des titulaires de CAP dans la population occupée dans chaque secteur -

Au-delà des difficultés liées au changement de nomenclature, mis à part le cas de l'agriculture, on observe une baisse importante de la part de diplômés de CAP dans chacun des secteurs. Les valeurs les plus élevées pour 2000 sont proches des valeurs les plus basses en 1983.

La plus grande proximité des valeurs relatives aux secteurs de l'un ou l'autre des deux sous-ensembles ne signifie pas pour autant unicité des raisons d'un tel constat. Pour 1983, par exemple, c'est probablement pour des motifs opposés que le secteur des industries de biens de consommation est proche des secteurs tertiaires. Ce secteur est en effet caractérisé par un fort taux d'emploi d'ouvriers sans aucune formation initiale de base, alors que pour nombre de secteurs tertiaires le faible taux de présence de titulaires de CAP tient au contraire à un recours plus important à une main-d'œuvre davantage formée (en formation générale ou en formation professionnelle et technologique).

NAP secteurs 14 en 1983			NAF 16 en 2000		
7	Bâtiment et génie civil	27,09	EE	Indust, biens de consom, durab,	17,25
5	Industries biens d'équipement	27,00	ED	Indust, biens équipem,	16,75
3	Energie	25,51	EG	Indust, biens consom, non durab,	16,31
4	Industries biens intermédiaires	23,16	EK	Transports	15,08
8	Commerce	20,38	EF	Indust, agri, et alim,	15,06
2	Industries agro-alimentaires (IAA)	20,31	EH	Construction	14,45
13	Organismes financiers	19,94	EC	Autre ind, biens interm,	12,81
11	Location et crédit bail	18,93	EJ	Commerce et réparations	11,23
6	Industries biens de consommation	18,92	EP	Services aux particuliers	10,97
9	Transports et télécoms	18,18	EB	Indust, Energétiques	10,58
12	Assurances	18,18	ER	Administration	10,30
10	Services marchands	16,63	EM	Activités financières	9,17
14	Services non marchands	12,03	EL	Activités immobilières	8,09
1	Agriculture	6,83	EN	Services aux entreprises	7,87
			EA	Agricult, sylv., pêche	7,29
			EQ	Education, santé, action sociale	6,81
	Ensemble			Ensemble	
	<i>effectif CAP</i>	11 710 582		<i>effectif CAP</i>	7 528 499
	<i>effectif total</i>	64 978 016		<i>effectif total</i>	71 124 294

⁷⁴ Cf. les travaux du CÉREQ sur les CQP, synthèse documents n° 132, mars 1998.

e) les catégories socioprofessionnelles selon les secteurs d'activité des entreprises d'emploi.

Le changement de nomenclature d'activité des entreprises entre 1983 et 2000 ne facilite pas les comparaisons entre les deux dates.

Quelques caractéristiques sont cependant identifiables. (tableaux p. 150-151)

Les artisans titulaires du CAP hors apprentissage sont pour moitié environ dans le bâtiment et les commerces.

Les OQ titulaires du CAP sont de plus en plus souvent en activité dans des entreprises du secteur tertiaire (35 % en 1983, 45 % en 2000). Le phénomène est encore plus sensible pour les ONQ (28 % en 1983 et 51 % en 1997).

En 1983 les IAA ne comptaient que pour 5 % dans l'emploi des OQ titulaires de CAP hors apprentissage alors qu'elles en mobilisent 15 % en 2000.

Ces parts sont à peu de choses près celles observées pour les industries de biens d'équipement si l'on inverse les dates (17 % en 1983 et 3 % en 2000).

Ces résultats sont le reflet des politiques de main-d'œuvre développées dans chacun des deux secteurs, l'un en expansion et qui mène une politique de qualification, l'autre en crise depuis plusieurs années et qui procède à des réductions drastiques d'effectifs pour certaines catégories de main-d'œuvre. La forte baisse de la part des CAP pour la catégorie techniciens observée dans les industries de biens d'équipement (32 % en 1983 contre 5 % seulement en 2000) en serait une conséquence manifeste et pourrait correspondre à la sortie d'activité des plus anciens, antérieurement promus dans le cadre des marchés internes à partir de la possession d'un CAP à une époque où ce diplôme constituait un point d'ancrage dans des filières promotionnelles.

“Un secteur (les IAA) dans lequel l'emploi ouvrier et non qualifié reste important : les ouvriers représentent 66% du total pour 56% dans le reste de l'industrie. Malgré une tendance à l'élévation des niveaux de qualification, la part des ONQ dans le total ouvrier reste élevée : 50% (32% dans le reste de l'industrie). Les peu diplômés sont proportionnellement plus présents : 42% des salariés de l'IAA ont au plus le brevet des collèges (34%)...Les salariés âgés de moins de 27 ans sont proportionnellement plus nombreux (avec 15.5% pour 12%) ; à l'inverse, la part des salariés de 50 ans et plus est plus faible (15.5% et 20%)...En dynamique, les IAA ont perdu moins d'emplois que le reste de l'industrie : moins 4.3% entre 1984 et 1995 pour moins 18% dans l'industrie. La part des ouvriers y a moins baissé. On note aussi une élévation des niveaux de qualification ouvrière, une diminution de l'emploi tertiaire lié à un mouvement d'externalisation des emplois de service, de transport et de commerce...Les industries agroalimentaires font partie des secteurs qui accueillent des jeunes dans les phases de primo-insertion, jeunes diplômés de l'enseignement professionnel

La distribution dans les secteurs des titulaires du CAP de chaque CSP - 1983*

CSP\Secteurs 1983 (NAP)	agriculture	IAA	énergie	industries biens interm.	industries biens équip.	indust. biens de cons.	Bât. génie civil	commerces	transp. télécom.	services marchands	location crédit ball	assurances	organismes financiers	services non marchands	Total
agriculteurs	99	0		0	0	0	0	0		0				0	100
artisans	0	10		3	3	8	36	14	5	21	0			0	100
commerçants	0	0	0	0	0	1	0	55	0	40	0	1		0	100
chef entrep.	1	3		9	6	10	19	23	6	22	0		0	0	100
professions libérales	0	0		0	1	0	0	11		85	0	0	0	3	100
cadre pub., prof. intel.	0	0	0	0	1	4	0	3	5	21	0	0	0	65	100
cadres d'entrep.	0	3	3	9	16	7	6	16	6	20	0	2	8	5	100
prof. int. ens. santé, public	0	0	0	0	1	0	0	2	5	27	0	0	0	63	100
prof. int. adm./com. entrep.	0	3	2	5	6	9	2	29	7	22	0	5	6	5	100
techniciens	1	1	3	11	32	4	7	5	7	16	0	0	1	12	100
contrem.maîtrise	1	3	8	18	18	9	16	8	5	8	0	0	0	5	100
employé public	0	0	0	0	1	0	0	1	14	29	1	0	0	53	100
empl. adm. entrep.	1	2	2	5	8	6	5	14	7	23	0	4	13	11	100
empl. de com.	0	6	0	0	0	2	1	82	1	7	0	0	0	0	100
perso. serv. dir. partic.	0	0	0	0	1	0	0	2	0	44	1	0	0	51	100
OQ	0	5	2	13	17	9	19	10	10	9	0	0	0	6	100
ONQ	0	6	1	16	16	19	13	7	3	11	0	0	1	6	100
ouvriers agricoles	86	1		1	0	1	1	3	0	3				4	100

* Enquêtes Emploi 1982-1983-1984

La distribution dans les secteurs des titulaires du CAP de chaque CSP – 2000*

CSP/Secteurs 2000 (NAF)	Agriculture	Ind. énergétiques	Autres ind. biens de cons.	Ind. biens équip.	Ind. biens cons. durab.	IAA	Ind. biens cons. non durables	Construction	Commerce et réparations	Transports	Activités immobil.	Activités finan.	Servic. aux entrep.	Services aux partic.	Educat., Santé, Action sociale	Administration	Total	
agriculteurs	99	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	1350754
artisans	2	10	6	0	3	5	0	38	15	8	0	0	2	11	1	0	100	1626950
commerçants	0	1	1	0	1	1	0	1	48	1	3	3	6	32	1	0	100	1395508
chef entrep.	1	4	6	0	6	10	0	14	17	6	4	1	21	8	1	0	100	272053
profes. lib.	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0	1	1	35	1	51	2	100	660723
cadre pub., prof. intel.	0	0	3	0	0	0	0	0	2	0	0	0	8	9	55	21	100	2515321
cadres d'entrep.	0	2	5	2	9	8	2	4	14	5	12	2	27	3	3	5	100	3300909
prof. int. ens. santé, public	0	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	4	4	66	20	100	4432001
prof. int. adm./com. entrep.	0	2	6	1	3	5	2	2	28	7	11	2	17	6	2	5	100	2754285
techniciens	1	2	5	5	15	13	4	5	8	2	2	1	26	1	3	7	100	2012315
contrem. maîtrise	1	5	4	3	8	19	7	15	10	7	0	1	6	5	2	6	100	1102049
employé public	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	13	3	42	38	100	5213578
empl. adm. entrep.	1	2	4	1	3	5	1	4	15	7	15	3	20	3	9	9	100	4325047
empl. de com.	0	8	1	0	0	1	0	0	84	1	0	0	2	2	0	0	100	1881362
perso. serv. dir. partic.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	5	1	64	6	6	100	3044848
OQ	1	5	6	3	7	15	1	15	12	11	0	0	8	4	4	5	100	8827434
ONQ	1	7	6	3	4	16	0	10	10	3	0	1	23	3	6	5	100	4134886
ouvriers agricoles	84	1	0	3	4	1	0	0	3	0	0	0	2	2	4	3	100	506216

* Enquêtes Emploi 1999-2000-2001

(CAP-BEP), recrutés sur des postes d'ouvriers. Une exploitation récente de l'enquête Génération 92 a permis de mieux connaître le profil des jeunes recrutés dans ce secteur et celui des emplois qui leur ont été proposés. La comparaison avec les recrutements de l'ensemble de l'industrie confirme les caractéristiques du secteur mises en avant ci-dessus : les emplois sont plus souvent occupés par des jeunes de niveau V (51% et 45%), les postes d'ouvriers sont proportionnellement plus nombreux (72.5% pour 62%). Plus de 60% des emplois proposés l'ont été dans les fonctions de production, tri, emballage" (CAUSSE, LABRUYÈRE, MÉRIOT, 2002).

En ce qui concerne le bâtiment il mobilise toujours à peu près les mêmes proportions de chacune des grandes catégories professionnelles (techniciens/maîtrise, OQ et ONQ), malgré les fortes baisses du stock des diplômés de CAP entre les deux dates.

f) Les CAP et les autres diplômes dans les différents secteurs d'emploi.

Dans une perspective de "concurrence" entre diplômés, de même niveau ou de niveaux différents, on peut tenter d'identifier des liaisons entre les parts respectives des CAP étudiés et celles d'autres diplômes ou niveaux de formation (dans le cas de concurrence potentielle de non diplômés), au sein des secteurs. Ceci sans préjuger du sens des liaisons éventuelles, la concurrence pouvant entraîner des phénomènes de substitution ou de complémentarité. Une forte part de niveaux IV dans un secteur peut en effet renforcer la place faite au CAP réservé dans ce cas à des catégories d'emplois particulières, alors qu'une prédominance du niveau V peut être le résultat d'une substitution quasi systématique du CAP par le diplômés

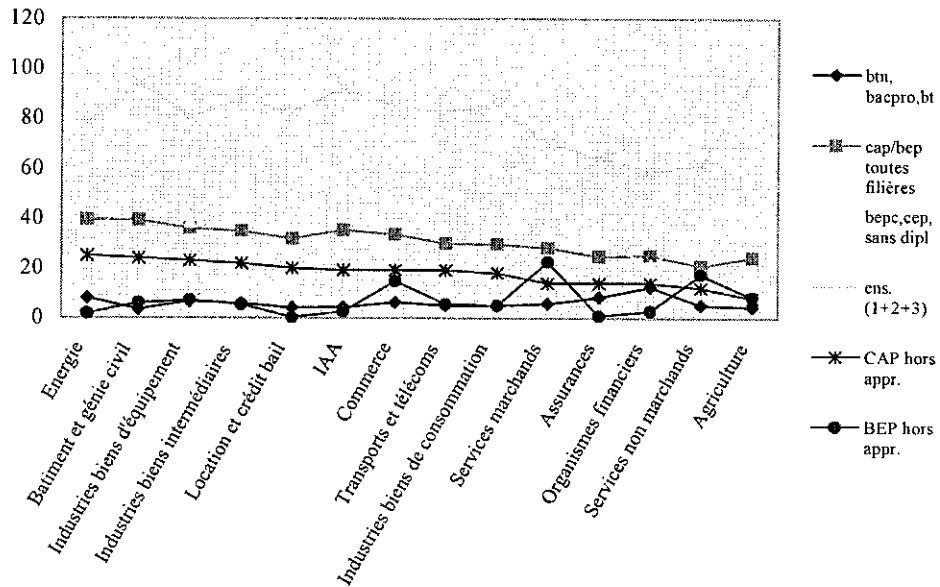
Outre la part de l'ensemble des diplômés (et des sorties sans diplôme) du secondaire, hors bac général (colonne 4), trois sous populations ont été distinguées afin de saisir des effets éventuels de substitution ou de complémentarité dans les différents secteur : colonne 1 (BTN, Bacpro, BT), colonne 2 (CAP/BEP), colonne 3 (BEPC, CEP, sorties sans diplôme).

Pour 1990, au vu des résultats obtenus il n'apparaît pas de phénomène marquant, si ce n'est une corrélation nette entre la part des CAP hors apprentissage et la part de l'ensemble niveau V dans les secteurs. En deçà de 30 % pour l'ensemble niveau V la place du CAP tombe à 14 % ou moins, contre 16 % en moyenne tous secteurs confondus. Parmi les 4 secteurs concernés (hormis le cas de l'agriculture, avec 8 % seulement, du fait de la place de l'apprentissage comme filière de formation) on trouve les services marchands et non marchands qui occupent 43 % de la population active.

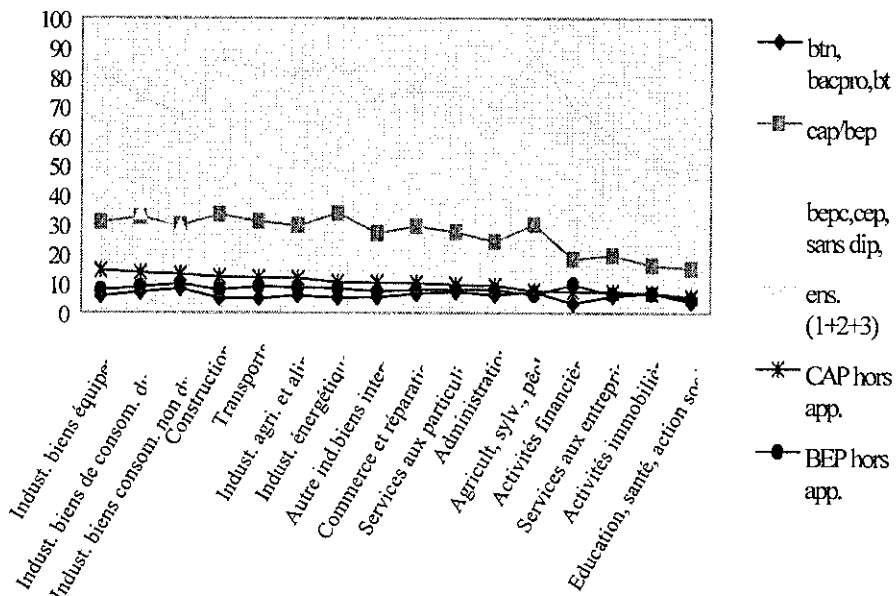
Dans le Bâtiment où un quart de la population occupée en 1990 possédait un CAP hors apprentissage, la moitié de la main-d'œuvre ne possédait aucun diplôme professionnel.

1990 Sect 14	Part de certifiés dans la population totale occupée (7)						Effectif population totale occupée
	1 btn, bacpro, bt	2 cap/bep toutes origines	3 bepc,cep, sans dipl	4 Sous-ensemble (1+2+3)	5 CAP Hors Apprent.	6 BEP Hors Apprent.	
Energie	8	39	31	78	25	2	253 212
Batiment et génie civil	4	39	51	94	24	6	1 641 061
Indust. biens d'équipement	7	36	38	81	23	7	1 515 054
Indust. biens intermédiaires	6	35	47	88	22	5	1 204 145
Location et crédit bail	4	32	46	82	20	0	84 591
Commerce	6	34	45	85	19	2	2 625 271
Transports et télécoms	5	30	48	83	19	15	1 350 919
IAA	4	35	52	92	19	6	628 405
Indust. biens de consom.	5	30	50	85	18	5	1 248 704
Services marchands	6	28	36	70	14	23	5 032 356
Organismes financiers	13	25	21	59	14	1	462 958
Assurances	8	25	31	64	14	3	153 939
Services non marchands	5	21	35	61	12	17	4 586 185
Agriculture	5	24	67	96	8	8	1 386 823
Total	6	29	42	77	16	6	22 173 623

Le CAP et les autres diplômes professionnels selon les secteurs en 1990



le CAP et les autres diplômes professionnels selon les secteurs en 1997



1997 NAFG16	Part de certifiés dans la population totale occupée (7)						7 populatio n totale occupée
	1 btm, bacpro, bt	2 cap/bep toutes origines	3 bepc,cep, sans dipl	4 Sous- ensemble (1+2+3)	5 CAP Hors Apprentis.	6 BEP Hors Apprentis.	
Indust. biens équipem.	6	31	45	82	14	8	586 749
Indust. biens cons. durab.	7	32	34	73	14	9	1 435 954
Indust. biens cons. non dur.	8	30	29	67	13	10	435 873
Construction	5	33	49	87	12	8	2 862 032
Transports	5	31	47	82	12	9	1 698 197
Indust. agri. et alim.	6	29	46	81	12	9	2 515 353
Commerce et réparations	6	29	39	75	10	8	3 577 622
Indust. énergétiques	5	34	45	84	10	7	815 388
Autre ind.biens interm.	5	27	41	74	10	8	961 049
Services aux particuliers	7	27	40	75	10	8	1 483 411
Administration	6	24	39	69	9	8	3 033 055
Agricult, sylv., pêche	7	30	50	88	7	6	1 447 466
Services aux entreprises	6	20	34	60	7	10	3 035 778
Activités financières	3	18	48	70	7	6	317 139
Activités immobilières	7	16	27	50	7	6	860 160
Educ., santé, action sociale	4	15	28	47	6	5	3 410 863
Total	6	26	40	72	10	8	28 476 089

En 1997 malgré des proportions de CAP hors apprentissage et de l'ensemble niveau V dans l'emploi en baisse par rapport à 1990 (moins 9 % et moins 3 % respectivement), la liaison existe toujours entre les deux indicateurs mais avec une

moins évidente. Les CAP étudiés sont toujours d'autant plus présents dans les secteurs où le niveau V est davantage fréquent, mais avec la recombinaison de ce dernier ils perdent de l'importance au profit des deux autres diplômes/filières de formation de ce même niveau (BEP hors apprentissage, CAP ou BEP obtenus par apprentissage).

Au-delà du changement de nomenclature entre les deux dates on retrouve à peu près la même configuration, avec quelques évolutions sensibles, telles que la baisse de la part des "sans diplômés" (colonne 3) dans le Bâtiment et les IAA, secteur à main-d'œuvre autrefois peu diplômée.

La part du niveau IV (BTN, Bacpro, BT) ne progresse pas. Il n'apparaît pas de lien entre ce sous-ensemble et les CAP étudiés qui pourrait par exemple révéler des politiques sectorielles mises en œuvre après 10 ans de vie du bac pro.

g) Les CAP selon la taille des entreprises

la distribution des CAP selon la taille des entreprises d'emploi –

	1990	1997	1999
aucun salarié	28,30	25,20	12,79
1 ou 2	7,00	6,30	7,56
3 à 5	6,40	5,10	5,80
6 à 9	5,30	5,00	5,65
10 à 19	6,00	6,00	6,82
20 à 49	9,20	9,50	11,89
50 à 99	6,00	5,50	6,91
100 à 499	11,00	13,90	16,12
500 à 999	4,20	5,80	6,24
1000 et plus	16,50	17,70	20,28
Ensemble %	100	100	100
<i>effectifs</i>	3 664 642	2 452 871	2 145 159

Si l'on retient l'image traditionnelle du CAP comme diplôme centré sur le métier, dans des entreprises de type artisanal, force et d'admettre que ce diplôme a assumé sa fonction, au moins jusqu'en 1997, puisque plus de 40 % des titulaires du CAP étaient présents dans les entreprises occupant moins de 10 salariés (critère retenu pour définir le champ de l'artisanat). Pour un quart de la population il s'agissait d'une activité d'auto emploi, exercée à titre d'artisan, sans aucun salarié. En 1999 on observe une forte baisse de cette catégorie qui regroupe moins de 13 % de la population étudiée.

Le mouvement de plus forte concentration du stock des titulaires de CAP dans les entreprises les plus grandes (100 salariés et plus) est dû pour partie au fait que les générations entrées plus récemment sur le marché du travail avec un niveau de formation (et de diplôme) plus élevé que leurs aînés sont embauchées surtout par de petites et moyennes entreprises.

les professions exercées selon la taille des entreprises d'emploi -

Tant en 1997 qu'en 1990 les titulaires du CAP sont pour moitié des ouvriers, dans les entreprises de 10 à 500 salariés.

A l'exception des très petites entreprises artisanales ou commerciales dans lesquelles les responsables titulaires du CAP sont classés artisans ou commerçants, c'est la catégorie professionnelle des ouvriers qualifiés qui est la plus représentée, entre un quart et 40 % environ, quelle que soit la taille des entreprises.

La proportion d'ouvriers non qualifiés est en légère baisse par rapport à 1990, en particulier dans les entreprises moyennes.

Avec le temps les titulaires de CAP seraient moins fréquemment "sous classés" dans les PME où la part des ONQ diminue. On ne peut cependant rien affirmer quant aux bénéficiaires de cette évolution : il peut en effet s'agir soit d'une mobilité de reclassement (de rattrapage) des personnels en place vers la catégorie des OQ, soit d'une affectation directe de nouveaux embauchés à cette catégorie.

La part croissance des employés publics entre 1990 et 1997, dans les entreprises de grande taille, correspondrait à la création et au développement des emplois dans les collectivités territoriales, emplois pourvus en partie par des jeunes bénéficiaires de mesures d'aide à l'insertion faiblement dotés du point de vue des diplômes

- les catégories socioprofessionnelles selon la taille des entreprises d'emploi en 1990

	0 salarié	1 ou 2	3 à 5	6 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 499	500 à 999	1000 et plus	Total
agriculteurs	8	3	0	1							2,41
artisans	12	25	15	8	1	0	0				6,55
commerçants	7	12	8	4	1		0				3,55
chef entrep,	0			0	3	1	0	0			0,47
profes. lib.	0	1									0,11
cadre pub., prof. intel.	1	0	0	1		0	0	0		0	0,44
cadres d'entrep.	1	1	2	2	2	3	3	4	4	4	2,42
prof. inter. ens. santé, public	4	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2,28
prof. inter. adm./com. entrep.	3	3	3	5	5	6	6	6	8	8	5,05
techniciens	2	1	1	3	4	3	5	5	6	8	3,99
contrem.maîtrise	3	1	2	3	5	6	5	5	6	7	4,23
employé public	20	4	5	4	3	5	7	8	10	14	10,98
empl. adm. entrep.	6	6	10	11	13	12	12	12	13	13	10,04
empl. de com.	2	5	8	7	5	5	5	4	1	3	3,94
perso. serv. dir. partic.	6	5	7	6	3	2	2	2	1	1	3,88
OQ	19	23	29	35	40	42	37	36	36	31	29,64
ONQ	6	6	7	9	11	13	15	16	12	8	9,37
ouvriers agricoles	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0,68
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>% effectifs</i>	1 035 908	257 884	233 266	194 575	219 983	338 319	218 399	404 469	154 825	606 334	3 663 962

- les catégories socioprofessionnelles selon la taille des entreprises d'emploi en 1997

	0 salarié	1 ou 2	3 à 5	6 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 499	500 à 999	1000 et plus	Total
agriculteurs	9			1	0						2,21
artisans	9	23	13	7	2		0				4,94
commerçants	6	12	9	2	1	0		0			2,98
chef entrep.		0	1	1	2	2	0				0,45
profes. lib.	0	1	1								0,09
cadre pub., prof. intel.	0	0		0	0	0	0	0	1	1	0,41
cadres d'entrep.	1	1	2	1	3	4	5	4	1	2	2,47
prof. inter. ens. santé, public	4	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2,55
prof. inter. adm./com. entrep.	4	3	2	5	7	6	5	6	8	7	5,36
techniciens	3	1	3	2	3	3	3	5	6	8	4,23
contrem.maitrise	2	1	1	2	2	4	6	4	6	8	3,83
employé public	19	3	5	4	6	6	9	12	15	17	12,49
empl. adm. entrep.	6	9	12	13	14	13	9	13	14	12	10,65
empl. de com.	2	8	8	7	5	6	4	3	2	5	4,26
perso. serv. dir. partic.	13	9	9	7	3	2	3	3	2	1	5,82
OQ	14	19	24	38	41	41	42	35	34	30	28,70
ONQ	5	5	8	8	9	11	10	11	10	6	7,58
ouvriers agricoles	3	1		1		1	1	0		0	0,97
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>effectifs</i>	617 657	153 512	124 876	122 482	145 954	233 185	134 863	340 244	143 230	436 628	2 452 631

La taille des entreprises d'emploi et l'âge des titulaires du CAP.

Le croisement de ces deux variables rend compte des conséquences de deux phénomènes concomitants des 10 dernières années:

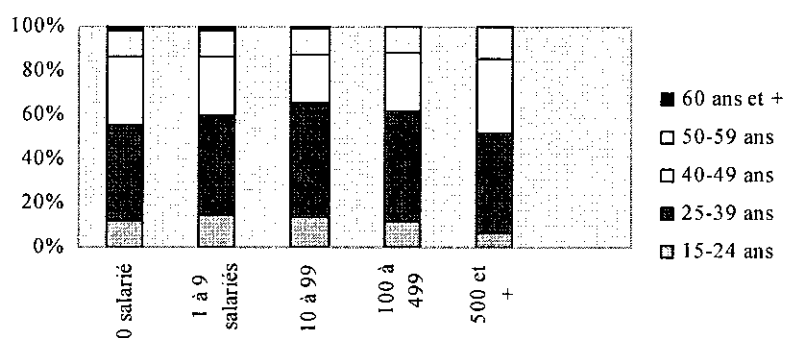
- la hausse des niveaux de formation et de diplôme à la sortie du système éducatif.
- la prédominance des petites entreprises dans les recrutements opérés.

Par un simple effet d'offre (les sortants du système éducatif recrutés sont de moins en moins diplômés de CAP) les moins de 40 ans qui étaient largement majoritaires en 1990 dans chacune des classes de taille d'entreprises ne le sont plus, en 1997, que dans les entreprises de 1 à 99 salariés. Les 40-59 ans sont majoritaires en 1997 là où le renouvellement est faible, c'est-à-dire dans les entreprises d'auto emploi (indépendants sans aucun salarié) et dans les grandes entreprises.

La distribution de chacune des classes d'âge dans les différentes catégories de taille d'entreprises traduit l'effet de demande (ou d'absence de demande!) de la part des entreprises, manifestation de leur politique d'emploi. La classe la plus jeune est d'autant moins présente que la taille augmente. Le phénomène perdure en 1997. Les 40-59 ans sont davantage concentrés dans les très grandes entreprises qui ne recrutent plus (au moins au niveau des emplois d'exécution) depuis plusieurs années. A l'extrémité de la pyramide les 60 ans et plus sont peu présents dans ces catégories de taille parce qu'ils "bénéficient" probablement des mesures d'âge qui permettent des retraits anticipés d'activité.

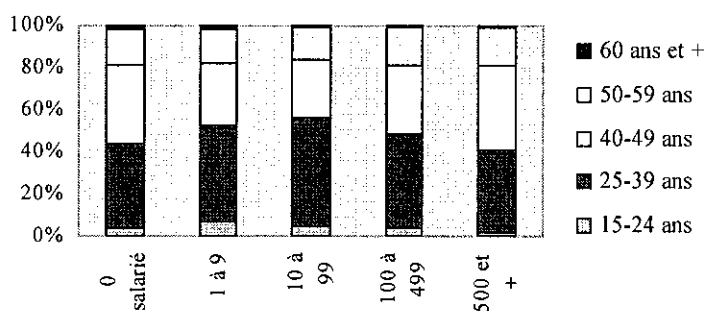
Les titulaires de CAP selon la taille des entreprises et l'âge (% lignes) - 1990

	15-24 ans	25-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et +	Total %	effectifs
0 salarié	11	44	30	12	2	100	1 036 221
1 à 9 salariés	15	45	26	12	2	100	686 092
10 à 99	14	51	22	12	1	100	776 701
100 à 499	12	50	26	12	0	100	404 469
500 et +	6	46	33	14	0	100	761 159
Total	12	47	28	12	1	100	3 664 642



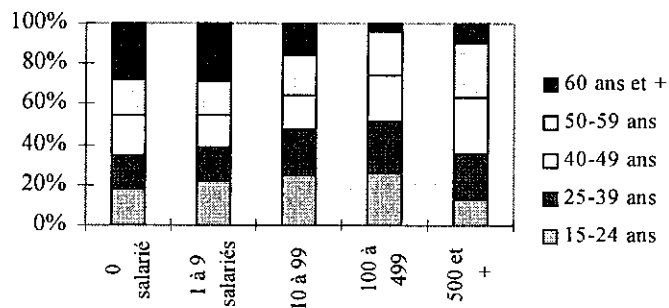
Les titulaires de CAP selon la taille des entreprises et l'âge (% lignes) - 1997

	15-24 ans	25-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et +	Total %	effectifs
0 salarié	4	39	37	17	2	100	617 897
1 à 9	6	46	30	16	2	100	400 870
10 à 99	5	52	28	15	1	100	514 002
100 à 499	3	45	33	18	1	100	340 244
500 et +	2	39	40	18	1	100	579 858
Total	4	44	34	17	1	100	2 452 871



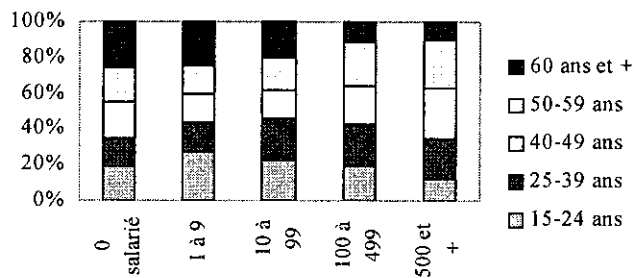
Les titulaires de CAP selon l'âge et la taille des entreprises (% colonnes) - 1990

	15-24 ans	25-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et +	Total
0 salarié	28	27	31	28	42	28
1 à 9 salariés	24	18	17	18	31	19
10 à 99	25	23	17	20	16	21
100 à 499	12	12	10	10	2	11
500 et +	11	20	25	24	9	21
Total % effectifs	100 424 398	100 1 721 607	100 1 023 946	100 457 823	100 36 868	100 3 664 642



Les titulaires de CAP selon l'âge et la taille des entreprises (% colonnes) - 1997

	15-24 ans	25-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et +	Total
0 salarié	26	23	27	26	37	25
1 à 9	26	17	14	15	24	16
10 à 99	24	25	17	18	22	21
100 à 499	12	14	13	15	7	14
500 et +	12	21	28	26	10	24
Total % effectifs	100 97 352	100 1 074 925	100 836 807	100 413 379	100 30 408	100 2 452 871



h) Les CAP dans les régions

Le CAP obtenu hors apprentissage dans l'ensemble des diplômés de
l'enseignement technique ou professionnel dans les régions
(population active occupée).

1990	CAP, BEP App.	CAP hors App.	BEP hors App.	autres niv. v	Btn, Bt	bac pro	autres niv. IV	Total	(1)	* pas de diplôme	
Lorraine	9	51	15	5	13	1	6	100	416 557	63	46
Nd-Pas-de-Cal.	5	50	16	6	15	1	7	100	559 447	64	53
Hte-Normandie	13	48	14	6	10	1	7	100	257 199	59	60
Poit-Charentes	16	47	15	5	11	1	6	100	206 455	56	27
Picardie	13	47	14	6	13	1	7	100	231 692	59	56
Bourgogne	13	46	15	8	11	1	7	100	230 891	56	55
Rhône-Alpes	8	46	16	7	14	1	8	100	828 603	60	63
Franche-Comté	17	46	13	5	10	1	6	100	170 141	56	47
Limousin	11	45	17	12	10	1	4	100	119 417	53	57
Auvergne	12	45	18	9	10	0	6	100	182 654	54	42
Pr-A-Côte d'Az	12	45	16	6	12	1	8	100	516 768	57	71
Langue-Rouss	9	45	18	10	9	1	8	100	243 740	55	62
Chpagne-Ard	12	45	16	8	12	2	4	100	193 840	55	46
Alsace	21	44	11	4	11	1	7	100	366 612	55	22
Bse-Normandie	14	44	18	7	9	1	6	100	217 543	52	64
Ile-de-France	9	44	16	5	15	2	10	100	1 555 317	60	48
Aquitaine	14	43	17	7	11	1	6	100	402 536	53	37
Centre	16	43	16	7	12	1	6	100	338 712	52	59
Pays de Loire	14	42	16	7	11	1	9	100	532 407	52	51
Bretagne	10	40	20	8	15	1	7	100	505 446	51	41
Midi-Pyrénées	14	39	19	8	12	1	8	100	354 838	49	45
France métro.	12	45	16	6	13	1	7	100	8 430 815	57	51

(1) = Part du CAP obtenu hors apprentissage dans l'ensemble des certifications de niveaux V.
* regroupe : non renseigné, aucun diplôme technique ou professionnel, Certificat d'Education Professionnelle.

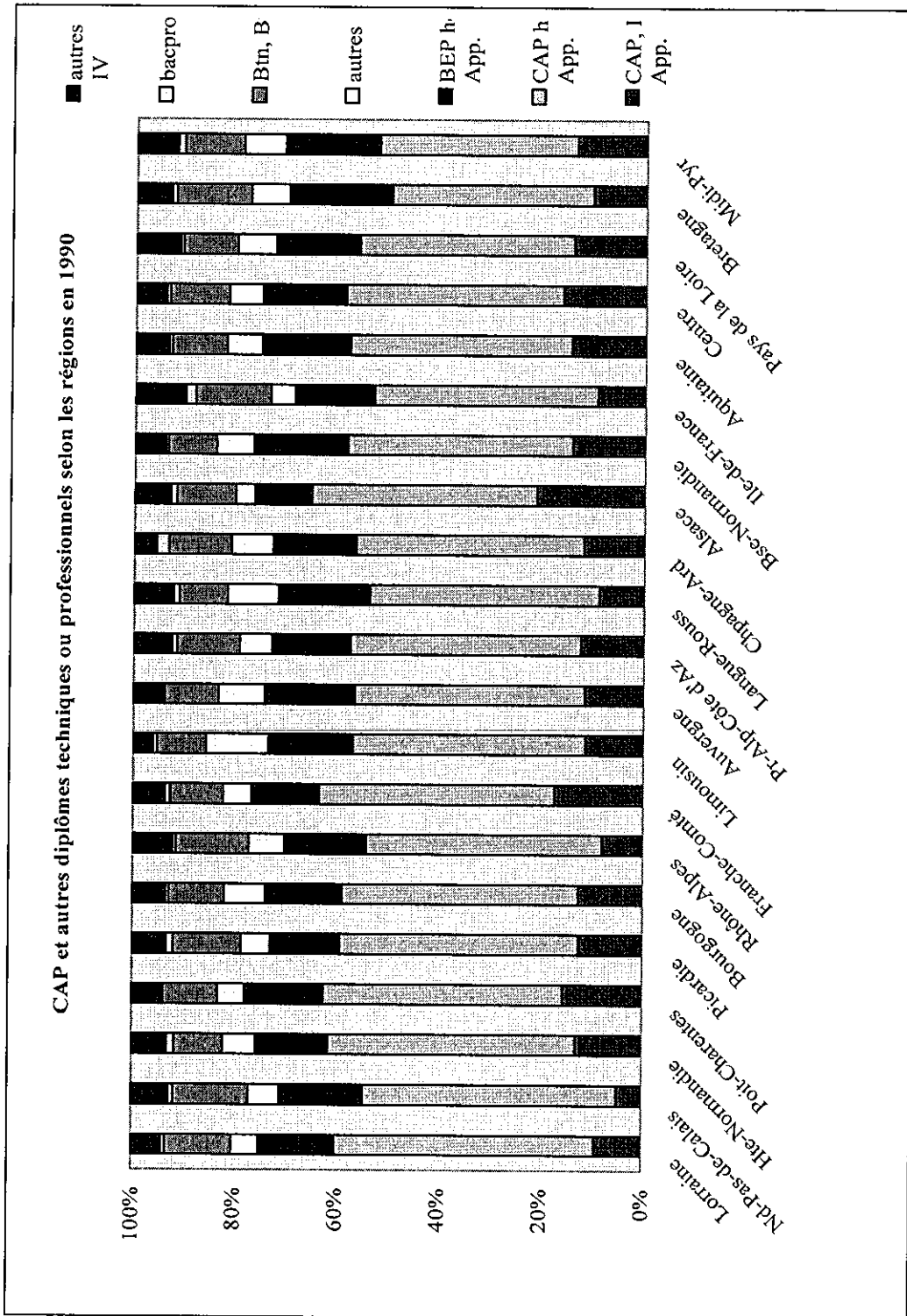
En 1990 le CAP hors apprentissage était encore le diplôme de niveau V le plus fréquemment possédé (entre la moitié et les deux tiers) par les actifs occupés dans chacune des régions françaises. Il représentait 40 % ou plus, selon les régions, de l'ensemble des diplômés de l'enseignement professionnel et technologique. Cet indicateur porte la marque des caractéristiques fortes des systèmes éducatifs locaux des années 60-70, telles que la place des CAP3 dans les zones industrielles de Lorraine ou du Nord-Pas-de-Calais par exemple, ou au contraire leur moindre rôle dans une région comme Midi-Pyrénées aux orientations plus tardives (notamment pour les jeunes filles) vers l'enseignement professionnel, ou encore la place de l'apprentissage en Alsace.

1997	CAP, BEP App.	CAP hors App.	BEP hors App.	autres niv. v	Btn, Bt	bac pro	autres niv. IV	Total	(1)	* pas de diplôme	
Nord-Pas-de-Calais	11	35	25	5	16	4	4	100	545486	32	33
LanguedocRoussillon	17	34	21	6	12	5	5	100	267692	39	33
Pro-Alp-Côte d'Azur	21	32	18	6	14	3	6	100	586636	35	27
Bourgogne	23	31	18	8	11	4	5	100	272895	44	34
Lorraine	26	31	17	3	15	5	4	100	365300	28	32
Picardie	21	30	22	6	12	4	5	100	245309	31	28
Haute-Normandie	21	29	20	5	16	4	5	100	301582	41	30
Ile-de-France	20	28	22	5	16	4	6	100	1478456	33	28
Franche-Comté	20	28	21	8	14	4	6	100	203511	39	29
Champagne-Ardenne	26	27	19	5	17	3	4	100	196197	38	39
Rhône-Alpes	23	27	19	6	17	4	5	100	991495	37	30
Poitou-Charentes	31	26	18	6	13	4	3	100	286595	31	30
Aquitaine	28	26	20	6	13	3	5	100	530980	36	33
Midi-Pyrénées	22	26	22	7	14	5	4	100	399872	33	26
Centre	32	25	18	6	12	4	3	100	427674	41	59
Basse-Normandie	26	25	19	7	13	5	5	100	190512	31	23
Bretagne	20	25	21	8	16	4	6	100	549064	37	34
Limousin	25	25	21	10	12	4	5	100	130128	46	31
Auvergne	24	25	22	8	12	4	6	100	212074	32	30
Alsace	41	22	12	3	10	6	6	100	336844	33	33
Pays de la Loire	30	22	19	7	12	5	5	100	610572	29	22
France métropol.	23	28	20	6	14	4	5	100	9128874	36	31

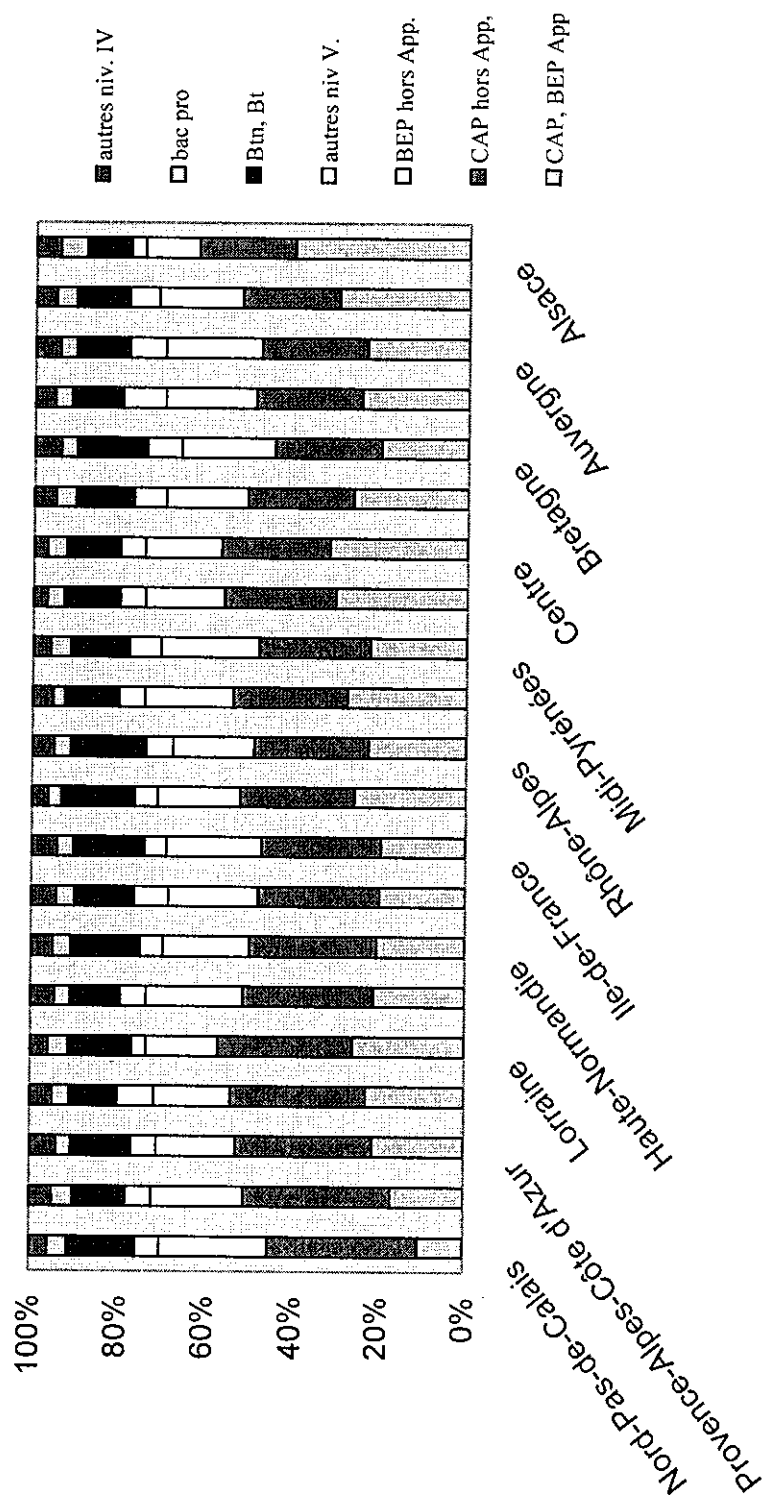
(1) = Part du CAP obtenu hors apprentissage dans l'ensemble des certifications de niveaux V.

* regroupe non renseigné, aucun diplôme technique ou professionnel, Certificat d'Éducation Professionnelle.

Les effets combinés des restructurations des systèmes éducatifs locaux (comme suite à l'instauration du collège unique de nature à homogénéiser les premiers cycles du secondaire) et des sorties d'activité des actifs les plus anciens porteurs des "marqueurs" régionaux, sont lisibles dans les évolutions observées entre 1990 et 1997. Quelle que soit la région considérée le CAP voie scolaire devient minoritaire dans la population active occupée en 1997 ayant déclaré détenir un diplôme technologique ou professionnel, (entre un tiers et un quart, contre 40 à 50% en 1990). On observe des redistributions substantielles et rapides entre filières, à en juger par la hausse de la part de l'apprentissage dans plusieurs régions. C'est notamment le cas en Lorraine, Ile de France et Rhône-Alpes. L'apprentissage a également bénéficié des évolutions là où il était déjà très implanté en 1990, comme en Alsace (41% des certifications en 1997).



CAP et autres diplômés techniques ou professionnels selon les régions en 1997



LES POINTS FORTS À RETENIR DE CETTE ANALYSE DESCRIPTIVE....

La restriction du champ aux seuls CAP obtenus hors apprentissage, imposée par la construction de la variable "diplôme" dans les enquêtes annuelles sur l'emploi, fait perdre de son intérêt à l'analyse descriptive essentiellement centrée sur le phénomène démographique suivant :

- les jeunes sont de moins en moins nombreux (en valeur absolue, mais aussi en structure au sein des sorties par diplôme dans chacune des générations successives) à entrer sur le marché du travail avec le CAP voie scolaire comme diplôme le plus élevé obtenu,
- les générations plus âgées sont plus fréquemment titulaires de ce seul diplôme, mais de moins en moins nombreuses sur le marché au cours du temps.
- Il en résulte donc une baisse tendancielle du stock de la population active correspondante.
-

Ce mouvement ne s'opère cependant pas "toutes choses égales par ailleurs". Il s'accompagne de transformations, de déformations de la structure de ce stock, repérables sur la période 1990-1997. Les plus sensibles sont les suivantes :

- *une augmentation de l'âge (calculé) de fin d'études.*

L'âge de fin des études menant au CAP augmente.

Outre la disparition de l'orientation obligatoire en fin de 5^{ème}, le phénomène peut être également imputable au fait que la filière CAP scolarise davantage qu'auparavant des jeunes en difficultés.

- *une part croissante de femmes*

Les titulaires du diplôme sont plus souvent qu'auparavant des femmes (47 % du stock des emplois)

L'écart qui existait en 1990 (60 % d'hommes) s'estompe rapidement.

- de plus en plus d'employés, de moins en moins d'ouvriers non qualifiés et de statuts d'indépendants même si d'après les données utilisées un quart des titulaires du CAP "s'auto-emploient" en qualité d'indépendants sans aucun salarié.

- la baisse de la part des titulaires du CAP est observée quelle que soit la CSP.

Elle est d'autant plus marquée que le diplôme était bien représenté auparavant (artisans, maîtrise, OQ).

- les trois secteurs Services, Commerce et Bâtiment concentrent entre 50 et 60 % de la population certifiée.

Les IAA prennent une part beaucoup plus importante qu'auparavant avec 11 % de la population en 1997 contre 3 % seulement en 1990.

Passant de 16 % en moyenne (ensemble des secteurs) en 1990 à 9 % en 1997, la part des titulaires du CAP chute dans chacun des secteurs. Toutes catégories socioprofessionnelles confondues elle demeure toujours plus forte dans le Bâtiment et l'Industrie que dans le tertiaire. Les ouvriers (qualifiés et non qualifiés) exercent cependant de plus en plus souvent dans des entreprises du secteur tertiaire.

Les artisans sont pour moitié environ dans le bâtiment.

- 40 % des titulaires du CAP exercent leurs activités dans des entreprises de moins de 10 salariés. Les emplois (y compris les non salariés) restent concentrés aux 2/3 dans des entreprises de moins de 50 personnes.

18 % sont salariés de très grandes entreprises (1 000 salariés et plus).

Reste enfin la dimension locale et l'effet des caractéristiques régionales des systèmes éducatifs qui, historiquement, ont structuré la qualification par niveau de diplôme sur le marché du travail local (cas des régions industrielles du Nord et de l'Est, par exemple pour la part des CAP). Ces caractéristiques tendraient à s'estomper avec le temps.

I.2 - Approche panels 90-92 et 95-97 – Construction de trajectoires types

(Éric CAHUZAC, Maurice OURTAU)

Afin de compléter l'approche descriptive précédente, une analyse longitudinale a été réalisée. Elle permet de suivre sur une période de temps donnée

des sous populations particulières constituées d'individus présentant des similitudes quant à leur parcours.

Deux panels ont été bâtis à partir des enquêtes annuelles sur l'emploi.

- l'un porte sur les trois années 1990-91-92
- l'autre porte sur les trois années 1995-96-97.

Chacun d'eux est constitué d'individus ayant déclaré posséder un CAP obtenu hors apprentissage comme diplôme le plus élevé obtenu dans l'enseignement technique ou professionnel lors de la première interrogation, en 1990 et en 1995 respectivement.

- dans le premier panel, il s'agit des individus interrogés une première fois en 1990, une deuxième fois en 1991 et une troisième fois en 1992
- dans le second panel, il s'agit des individus interrogés une première fois en 1995, une deuxième fois en 1996 et une troisième fois en 1997.

Pour chaque individu dans chacun des deux panels nous connaissons la situation mois par mois, sur une période de 37 mois allant respectivement de mars 1989 à mars 1992 et de mars 1994 à mars 1997.

Huit situations sont identifiables : inactivité, service national, études, chômage, stage, CDD, indépendant, CDI.

Afin de caractériser les parcours de la population de chacun des deux panels nous avons mis en œuvre une méthode de classification automatique⁷⁵ résumée dans l'encadré de la page suivante.

⁷⁵ Cf. BÉDUWÉ, DAUTY, ESPINASSE - "Trajectoires types d'insertion professionnelle ; application au cas des bacheliers professionnels". Caen juin 1995, document séminaire CÉREQ 112.

Méthode de Classification

La procédure utilisée va regrouper, pour chacun des deux panels, les individus ayant déclaré ne posséder qu'un CAP obtenu hors apprentissage, sur la base d'une distance

$$D_{i,j} = \sum_t X_t$$

définie entre chaque couple individu i, j en notant $S_{i,t}$ la situation de l'individu i à la période t :

$$X_t = 0 \text{ si } S_{i,t} = S_{j,t} \qquad \text{et} \qquad X_t = 1 \text{ si } S_{i,t} \neq 0$$

Après une transformation adéquate destinée à ramener cette distance à une distance euclidienne on procède à une classification automatique. Chaque observation se voit attribuer un numéro d'appartenance à une classe (ou cluster) et à une seule. Cette procédure va utiliser un algorithme qui minimise la somme des carrés des distances de chaque observation affectée à une classe à son centre de gravité et maximise la somme des carrés des distances entre les classes. La procédure peut se décomposer en deux étapes simultanées:

. Le choix des centres de classes.

En fait, un ensemble de points appelés "clusters de base" sont sélectionnés et chacun constitue une première approximation du centre de la classe. La distance entre les "clusters de base" est choisie ainsi que le nombre maximal de classes que l'on désire obtenir. A tout moment l'introduction d'une nouvelle observation fait l'objet de plusieurs tests pour définir si elle peut-être un meilleur centre de classe que celui choisi.

. La constitution des classes.

Les "clusters de base" choisis, chaque observation lui est comparée et (si elle ne peut constituer elle-même un "cluster de base") est associée au cluster moyen le plus proche selon un critère de distance. Ceci forme une classe temporaire. Le "cluster de base" est alors remplacé par le "cluster moyen" de la classe temporaire ainsi construite. Ceci est répété jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de modification du "cluster de base" et que toutes les observations soient associées à une classe. Les observations sont donc associées au cluster le plus proche, ce qui fait que la distance entre chaque observation est minimale au sein de chaque classe et maximale entre les classes.

L'intérêt principal de cette méthode réside dans le fait qu'elle résume la diversité des trajectoires individuelles en un petit nombre de trajectoires qu'il devient possible d'analyser et d'interpréter à l'aide des caractéristiques individuelles.

1.2 – 1 Les résultats

La méthode utilisée a généré des sous-ensembles regroupant des individus ayant eu des parcours proches sur la période considérée :

- 7 trajectoires pour le panel 1990-92, regroupant chacune des individus qui ont en moyenne, sur 37 mois que compte la période d'observation :

- - passé plus de 36 mois en situation d'emploi sur CDI.
 - - exercé pendant 33 mois une activité en qualité de travailleur indépendant, artisan, commerçant, chef d'entreprise.
 - - été plus de 35 mois en inactivité.
 - - connu 22 mois de chômage et passé 8 mois environ en stage et CDD.
 - - passé 7 mois en inactivité et 5 mois au chômage, 20 mois en emploi sur CDI.
 - - passé 25 mois en études.
 - - connu l'emploi sur CDI pendant 21 mois, mais aussi passé 4 mois au chômage et 4 mois en inactivité.
- 6 trajectoires pour le panel 1995-97 regroupant chacune des individus qui ont en moyenne:
- - bénéficié d'emploi sur CDI pendant plus de 35 mois.
 - - exercé pendant près de 5 mois une activité en qualité de travailleur indépendant, artisan, commerçant, chef d'entreprise.
 - - passé 35 mois en inactivité.
 - - passé 25 mois au chômage.
 - - occupé un (ou des) emploi(s) sur CDD pendant plus de 20 mois, connu plus de 6 mois de chômage et passé 6 mois sur CDI.
 - - suivi des études pendant 10 mois, connu près de 5 mois de chômage, 9 mois d'emploi sur CDD et 8 mois sur CDI.

Durées moyennes en mois passés dans les différents états selon les trajectoires types pour le panel 1990-92

90-92	1	2	3	4	5	6	7
CDI	36,54*	2,19	0,46	3,35	21,20	2,22	19,75
Profess. lib.	0,05	33,32	0,46	0,16	1,59	0,11	2,26
CDD	0,09	0,30	0,17	5,38	4,42	3,48	2,28
Stage	0,03	0,00	0,02	2,38	0,96	1,33	0,45
Chômage	0,16	0,13	0,61	22,13	4,09	2,48	4,78
Etudes	0,01		0,05	0,52	1,06	24,69	0,26
Service Nat.	0,04	0,01		0,90	1,07	1,75	0,42
Inactivité	0,09	1,05	35,23	2,18	2,60	0,94	6,81
Total							
<i>mois</i>	37	37	37	37	37	37	37
<i>effectifs</i>	1446	227	449	184	158	64	183

* *mode de lecture* : les individus appartenant à la trajectoire 1 ont passé en moyenne 36,54 mois (sur 37 au total) en situation d'emploi sur CDI.

Durées moyennes en mois passés dans les différents états selon les trajectoires types pour le panel 1995-97

95-97	1	2	3	4	5	6
CDI	35,54	1,09	0,82	3,46	6,43	7,72
Profess. lib.	0,28	34,66	0,25	0,48	0,36	0,83
CDD	0,16	0,04	0,08	2,65	20,48	9,28
Stage	0,05		0,02	2,63	1,87	2,65
Chômage	0,43	0,31	0,67	24,75	6,56	4,72
Etudes	0,01		0,07	0,40	0,27	9,76
Service	0,05	0,06	0,22	0,23	0,37	1,23
Nat.						
Inactivité	0,48	0,83	34,87	2,39	0,65	0,81
Total						
<i>mois</i>	37	37	37	37	37	37
<i>effectifs</i>	1579	229	697	213	102	123

1.2 – 2 Caractéristiques des populations dans les différentes trajectoires

La méthode utilisée ne faisant aucune hypothèse a priori sur la hiérarchisation des états entre eux ni sur l'appartenance de telle ou telle sous population à telle ou telle trajectoire, il importe de connaître les caractéristiques des individus constituant chaque trajectoire. Celles-ci sont présentées de façon synthétique et systématique dans les tableaux relatifs à chacun des deux panels.

Panel 1990-92

La trajectoire 1 qui représente la **stabilité** d'emploi sur CDI compte peu de jeunes débutants, une part importante de spécialités tertiaires de formation malgré une dominante masculine, les trois quarts de csp "ouvriers" et "employés". Les emplois sont pour près d'un tiers dans l'industrie, peu dans le bâtiment, et davantage que dans les autres trajectoires dans des entreprises moyennes et grandes, avec une plus grande part des tranches de salaire les plus élevées.

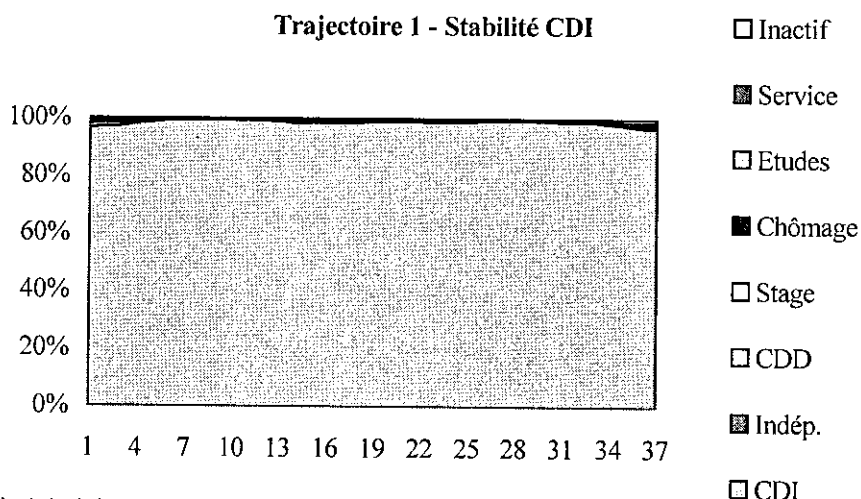
La trajectoire 2 correspond à la sous population des travailleurs **indépendants** (78 % des csp), composée aux deux tiers d'individus âgés de 40 ans et plus, des hommes dans 67 % des cas, titulaires de CAP dans des spécialités secondaires et du bâtiment (12 %, valeur la plus élevée dans l'ensemble des 7 trajectoires). Du point de vue de la taille des entreprises il s'agit à 58 % d'auto-emploi (entreprise sans aucun salarié), et à 77 % d'entreprises de moins de 10 salariés. C'est dans cette trajectoire que la part des salaires supérieurs à 8000 francs est la plus forte.

La trajectoire 3 traduit l'**inactivité** à différents âges au-delà de 24 ans, avec une forte présence des plus de 60 ans. On observe un fort taux de féminisation (76 %) dans cette sous population dotée pour près de la moitié de CAP du "tertiaire de bureau". Cette population, relève à 42 % de la csp "employés", se concentre à 83 % dans le secteur du commerce et des services, pour plus des trois quarts dans des entreprises de moins de 10 salariés. Pour une partie de la population il y aurait eu une relative stabilité avant l'entrée en inactivité (41 % a plus de 10 ans d'ancienneté). En termes de salaire, la bipolarisation observée, avec près de

30 % de très bas salaires, pourrait résulter (outre le différentiel habituel des salaires hommes-femmes) du travail à temps partiel.

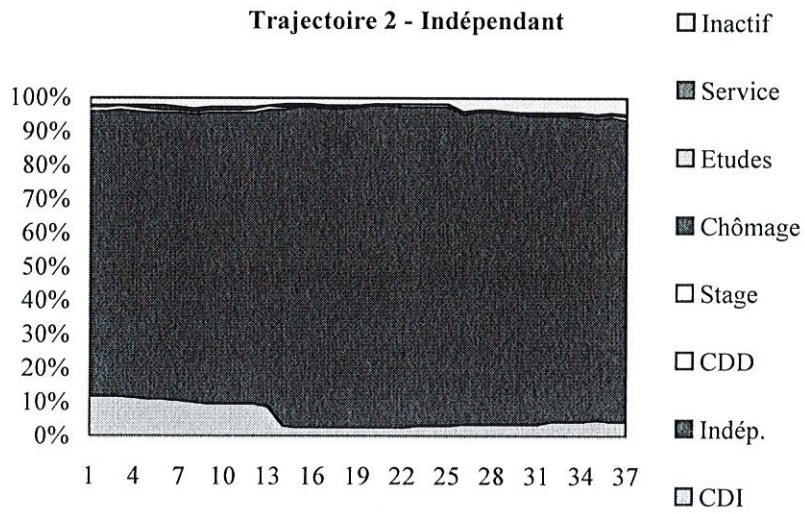
La trajectoire 4 traduit le phénomène du **chômage** qui touche surtout les actifs entre 25 et 39 ans, mais aussi les jeunes en insertion et les plus âgés (40-59 ans). Les femmes y sont encore largement majoritaires et les formations "tertiaire de bureau" recouvrent un tiers des spécialités de formation d'origine. Les catégories "ouvriers" et "employés" représentent 89 % des professions, dont 47 % pour la première catégorie. 65 % des emplois occupés (et fréquemment perdus!) relèvent du secteur tertiaire sans que ne domine vraiment une classe de taille des entreprises d'emploi. La faiblesse de l'ancienneté dans l'entreprise, soit moins de 6 mois pour trois quarts des individus et un an au plus pour 93 % d'entre eux, traduit la difficulté de stabilisation dans l'emploi, malgré un recours constant au CDD et aux stages. Le niveau des salaires s'en ressent puisque 76 % des individus perçoivent moins de 5000 francs.

Trajectoires types⁷⁶ / panel 1990-92

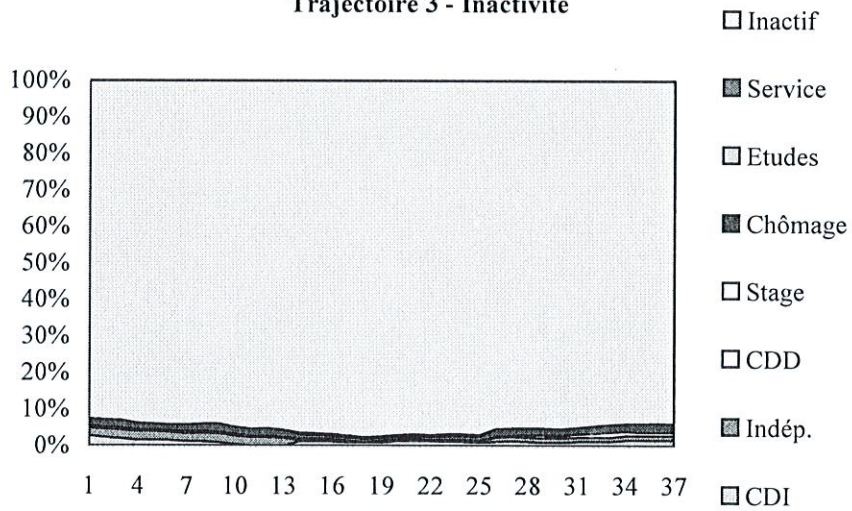


⁷⁶ Les graphiques traduisent pour chaque mois de la période les pourcentages cumulés d'individus se trouvant dans les différentes situations retenues.

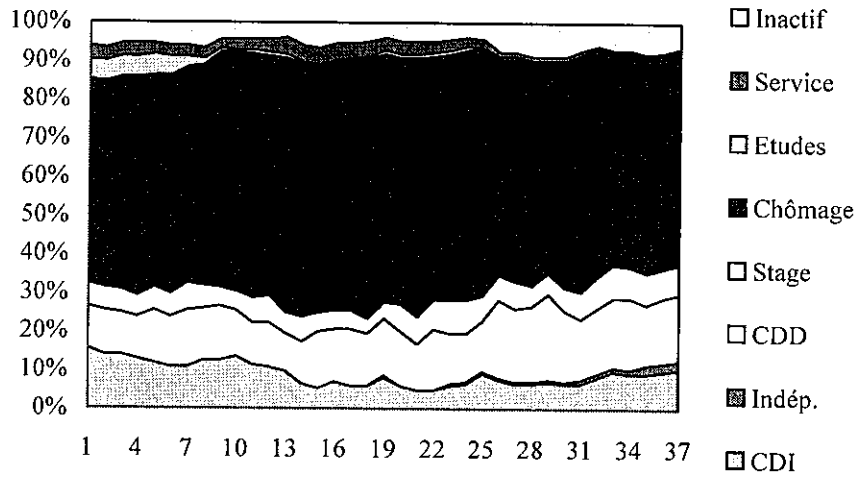
Trajectoire 2 - Indépendant



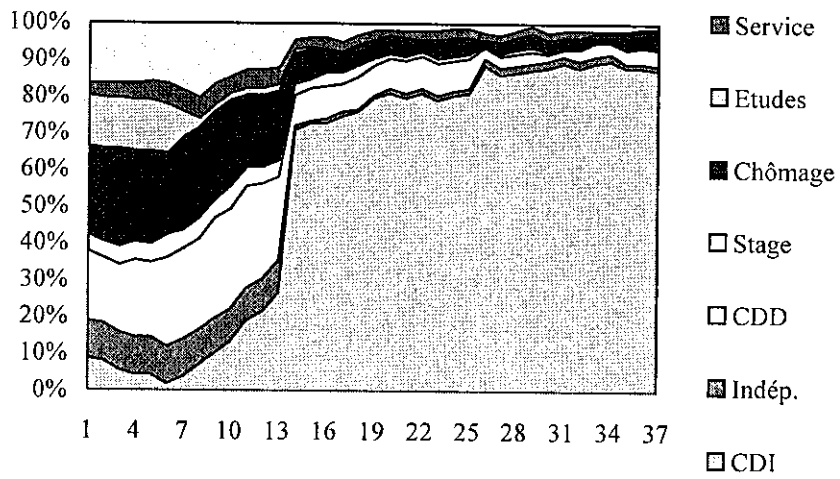
Trajectoire 3 - Inactivité



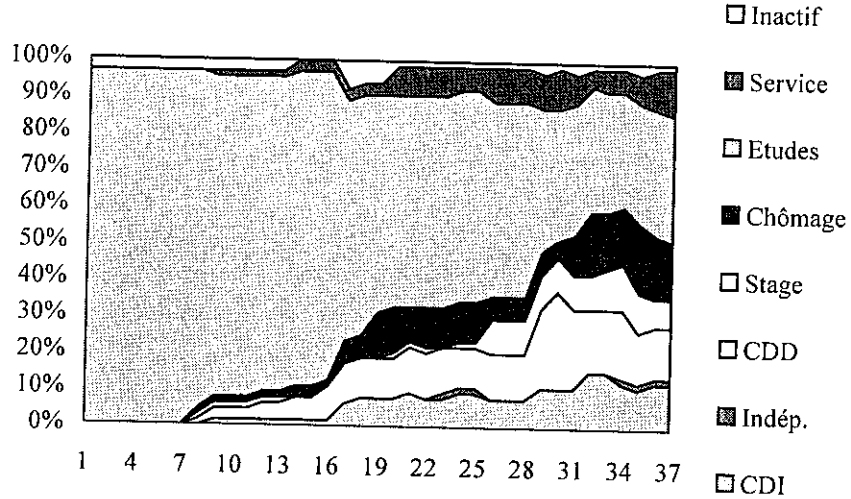
Trajectoire 4 - Chômage



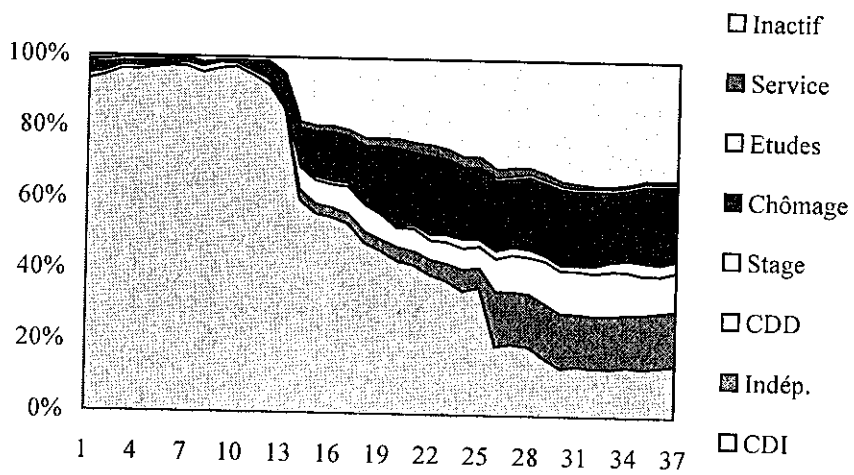
Trajectoire 5 - Stabilisation



Trajectoire 6 - Transition



Trajectoire 7 - Déstabilisation/inactivité



Caractéristiques des populations dans chacune des trajectoires (% colonnes)

Trajectoires types 1990-92	1 stabilité	2 indépendants	3 inactivité	4 chômage	5 stabilisation	6 transition	7 déstabil./ inactivité	Total
âge								
- part des 17-24	7	1	1	26	35	91	14	10
- part des 25- 39	50	33	21	44	44	6	43	41
- part des 40- 59	43	63	40	29	20	3	38	41
- part des 60 et +	0	3	38	1	1	0	5	8
sexe								
- hommes	61	67	24	39	51	59	56	53
- femmes	39	33	76	61	49	41	44	47
nationalité								
français de naissance	97	98	97	93	94	89	95	96
autres	1	1	1	1	1		2	1
français maghrébins	1	0	1	3		2	2	1
portugais	1	1		1	3	3		1
autres			1	2	2	6	1	1
spécialité de formation								
agric. pêche	1	9	2	2	1	3	1	2
construction et TP	8	12	2	7	11	5	7	7
métall., mécanique	25	21	9	13	16	25	28	21
électric., électronique	8	7	2	3	8	5	7	6
process et IAA	4	4	2	3	5	3	3	3
hacuitex	6	9	19	16	10	2	11	10
tertiaire	30	18	47	33	26	27	29	32
bureau								
comm. et services	12	13	14	18	20	24	9	13
autres.	6	7	3	6	4	6	3	6
csp								
- ouvriers	40	1	23	47	48	38	34	35
- employés	35	1	42	42	35	25	33	32
- artisans, com., lib.	1	78	19	2	10	13	7	12
- autres	24	20	16	9	7	24	26	21

Trajectoires types 1990-92	1 stabilité	2 indépendants	3 inactivité	4 chômage	5 stabilisation	6 transition	7 déstabil./ inactivité	Total
<i>secteur d'activité</i>								
primaire	3	18	6	6	0	0	4	5
secondaire	30	10	0	16	30	25	28	27
construction	8	22	11	12	14	25	12	10
com. et services	59	51	83	65	56	50	56	58
<i>taille d'entreprise</i>								
aucun salarié	23	58	39	33	30	43	30	28
1 à 9 salariés	13	39	39	21	33	29	23	18
10 à 99 salariés	24	3	17	21	20	29	20	22
100 salariés et +	39	0	6	24	18	0	27	32
<i>ancienneté dans l'entrep.</i>								
moins de 6 mois	3	4	18	74	54	71	10	8
6 à 12 mois	4	3	6	19	21	14	8	5
13 à 24 mois	12	12	12	5	9	14	20	13
25 mois à 10 ans	31	38	24		10		25	30
plus de 10 ans	49	43	41	2	6		37	44
<i>salaire</i>								
moins de 3000	5	8	29	29	25	50	9	7
de 3000 à 4999	13	8		47	39	33	24	16
de 5000 à 7999	57	38	71	21	29	17	42	53
8000 et +	25	46		3	8		25	24
<i>Effectif (non pondéré) de la trajectoire</i>	1446	227	499	184	158	64	183	2761
<i>% de chaque trajectoire</i>	52	8	18	7	6	2	7	100

La trajectoire 5 serait celle de la **stabilisation** entendue comme le processus d'accès à un emploi sur CDI. Elle comprend un tiers de jeunes de moins de 25 ans, mais aussi des plus anciens sur le marché du travail pour qui le processus d'insertion n'est pas achevé. La csp "ouvriers" domine. 30 % ont trouvé un emploi dans l'industrie (même si plus de la moitié des emplois sont dans le tertiaire), surtout dans de petites entreprises (63% ont moins de 10 salariés). Plus de la moitié des titulaires d'un emploi ont moins de 6 mois d'ancienneté. Les deux tiers ont des salaires inférieurs à 5000 francs.

La trajectoire 6, avec 91 % de moins de 25 ans, marque la **transition**, le passage des études à l'activité. Pour ces générations, on rencontre une plus forte proportion (11 %) de titulaires du CAP n'ayant pas la nationalité française. Les spécialités de formation d'origine relèvent plus fréquemment du commerce et des services que dans les autres trajectoires. En termes de csp ces populations sont beaucoup moins souvent des employés (25 % contre 32 % en moyenne) que dans les autres trajectoires. La moitié des individus sont employés dans le tertiaire et un quart dans le bâtiment. Les très petites entreprises (moins de 10 salariés) accueillent, sur des statuts précaires, près des trois quarts de la population débutante (très peu d'ancienneté) qui perçoit à 83 % des salaires inférieurs à 5000 francs.

La trajectoire 7 correspond au passage d'une situation d'**emploi stabilisée** (CDI) vers des situations plus **précaires** et/ou vers **l'inactivité**. Les spécialités de formation tertiaires y sont moins représentées que dans les autres trajectoires, à l'inverse des grandes spécialités industrielles (mécanique, électricité). La part de la csp "autres", qui comprend la maîtrise, peut justifier la sortie vers l'inactivité d'une partie de la population de cette trajectoire, promue après une forte ancienneté dans des entreprises de taille relativement importante du secteur secondaire ou du bâtiment. La part des hauts salaires correspond à peu près à la part de cette dernière catégorie.

Panel 1995-97

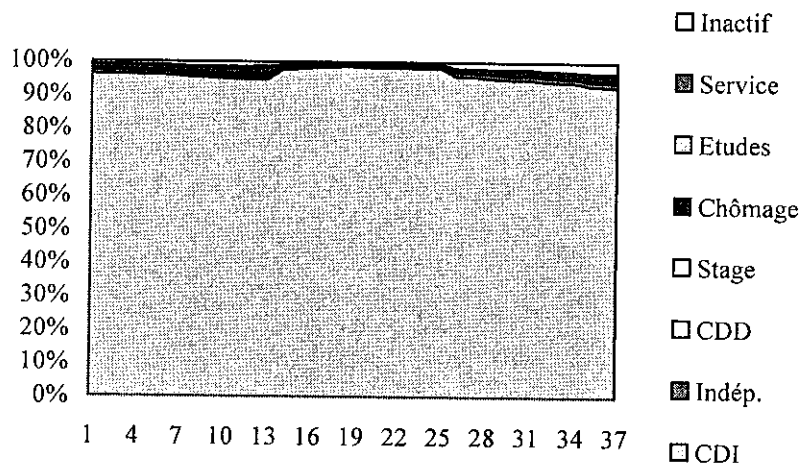
La trajectoire 1 regroupe les individus ayant une trajectoire de **stabilité** garantie par un emploi sur CDI. Les moins de 25 ans y sont très peu représentés, les plus de 40 ans y sont majoritaires. La structure des origines de formation est semblable à celle de la trajectoire précédente. En terme d'emploi ce groupe se distingue par une proportion notoire de grandes entreprises (44 %) au sein desquelles plus de la moitié des salariés ont acquis plus de 10 ans d'ancienneté.

90 % des salaires sont supérieurs à 5 000 francs, et plus d'un tiers à 8 000 francs.

La trajectoire 2 est celle des **indépendants** (64 % des csp) âgés de 40 ans et plus (70%), à forte majorité d'hommes. Les CAP sanctionnant des formations dans des spécialités du bâtiment et TP sont nettement plus représentés que dans les autres trajectoires (13 %). On remarque qu'un tiers des emplois sont exercés dans le secteur primaire, et à 90 % dans des entreprises de moins de 10 salariés.

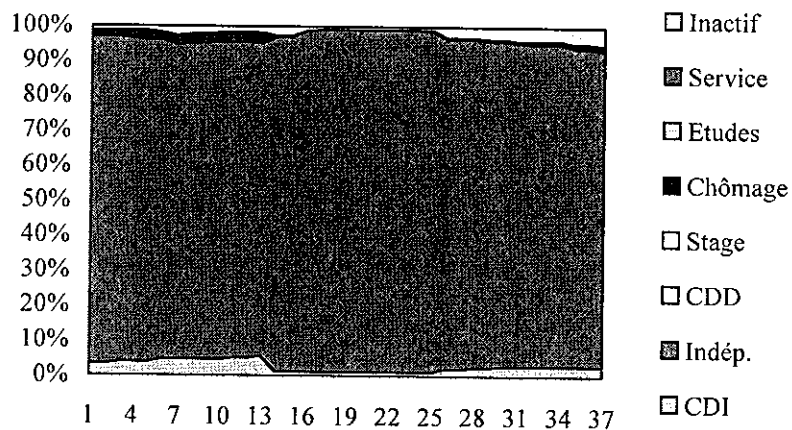
Trajectoires types / Panel 1995-97

Trajectoire 1 - Stabilité CDI

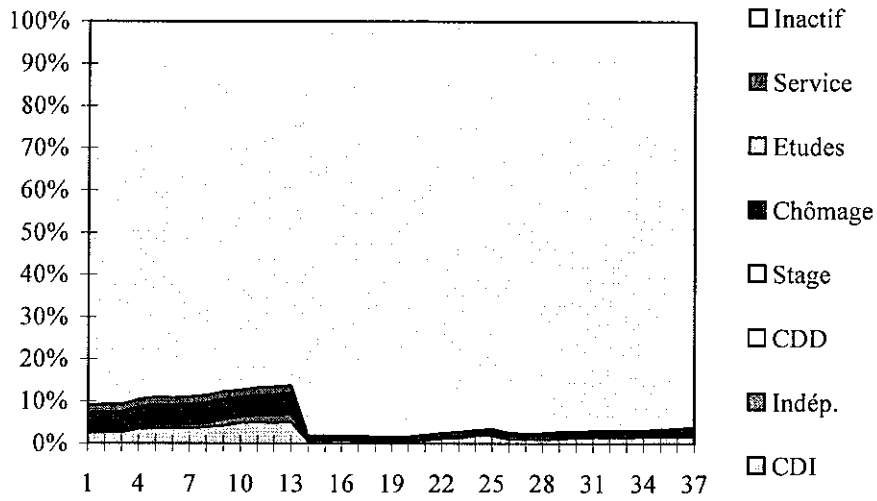


* mois 1 (origine)= mars 94 / mois 13= mars 95 / mois 25=mars 96 / mois 37=mars 97.

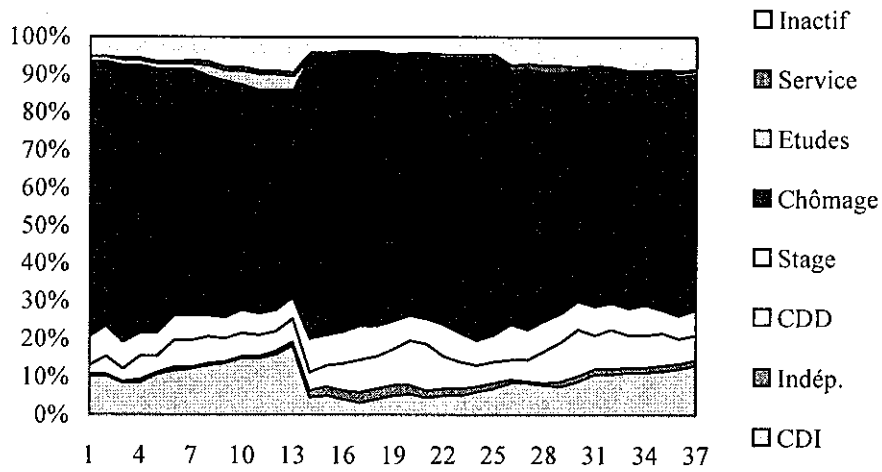
Trajectoire 2 - Indépendant



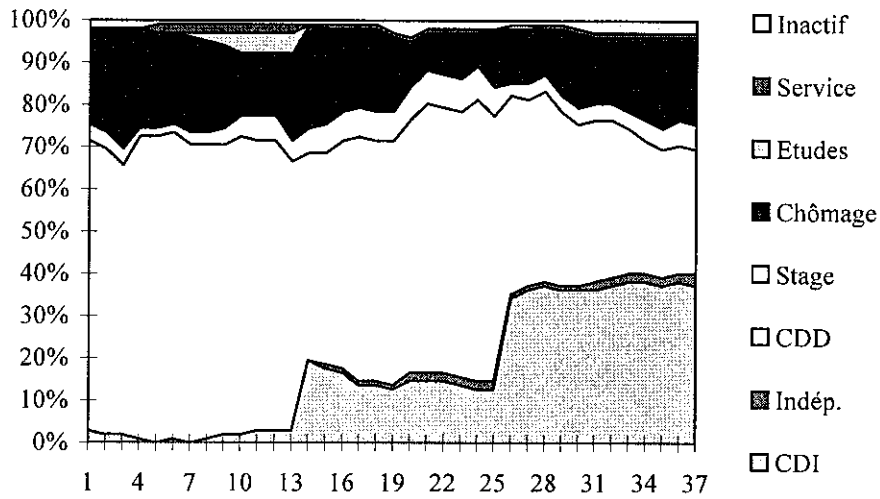
Trajectoire 3 - Inactivité



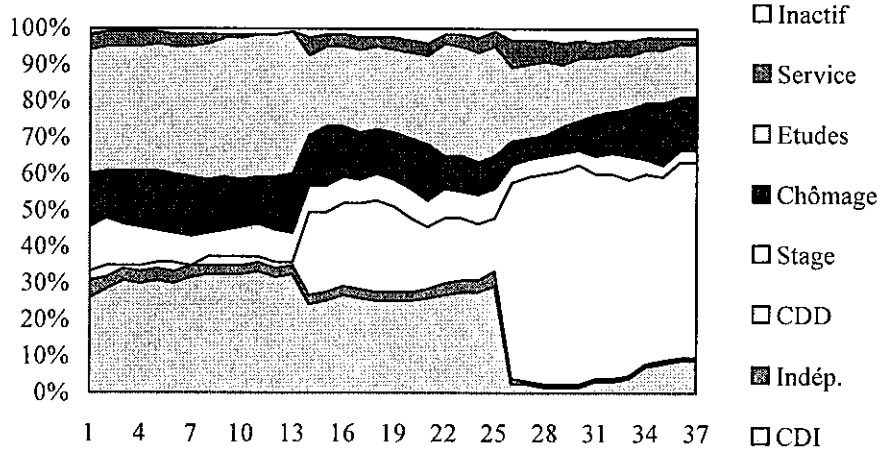
Trajectoire 4 - Chômage



Trajectoire 5 - Stabilisation



Trajectoire 6 - Transition/précarisation



La trajectoire 3 représente l'**inactivité**. Près de 90 % de la population était déjà en inactivité en mars 95. Les entrées en inactivité à partir de cette date sont pour une part importante consécutives à une période de chômage. Même si le taux de féminisation de cette sous population est le plus élevé, comparé aux autres groupes, c'est probablement la structure par âges (75 % de 60 ans et plus) qui explique sa caractérisation. Les origines de formation en tertiaire de bureau atteignent 37 %. Les situations d'emploi (peu fréquentes) sur la période correspondent pour plus de 40 % à des csp "employés". Près d'un quart des emplois, exercés majoritairement dans des entreprises comptant moins de 10 salariés, relèvent du secteur primaire. Les salaires plutôt concentrés dans les tranches les plus élevées traduisent une ancienneté importante.

La trajectoire 4, dominée par le **chômage**, concerne à 60 % la population des moins de 40 ans, principalement les 25-39 ans. Elle est constituée à 62 % de femmes. Les spécialités de formation d'origine sont pour moitié tertiaires. Répertoriés à 44 % dans la catégorie "employés", les individus de ce groupe exercent leur activité essentiellement (70 %) dans le tertiaire, au sein d'entreprises de toutes tailles. L'indicateur d'ancienneté traduit une forte instabilité de l'emploi pour ce groupe dont 80 % des membres ont un salaire inférieur à 5000 francs.

Caractéristiques des populations dans chacune des trajectoires (% colonnes)

Trajectoires types 1995-97	1 stabilité CDI	2 indépendants	3 inactivité	4 chômage	5 stabilisation	6 transit./ précarisat.	Total
<i>âge</i>							
- part des 17-24	3	1	0	12	18	46	5
- part des 25- 39	44	29	15	45	48	33	36
- part des 40- 59	38	45	10	24	25	13	45
- part des 60 et +	15	25	75	19	9	8	14
<i>sexe</i>							
- hommes	59	62	32	38	54	59	51
- femmes	41	38	68	62	46	41	49
<i>nationalité</i>							
français de naissance	95	95	95	93	94	94	95
autres français	2	3	3	4	2	3	2
maghrébins	1	1	1	2	2	1	1
portugais	1	0	0	0	1	0	1
autres	1	1	1	1	1	2	1

Trajectoires types 1995-97	1 stabilité CDI	2 indépendants	3 inactivité	4 chômage	5 stabilisation	6 transit./ précarisat	Total
<i>spécialité de formation</i>							
agric. pêche	2	11	3	2	2	6	3
construction et TP	9	13	5	8	6	7	8
métall., mécanique	11	17	7	7	14	9	10
électric., électronique	6	7	16	17	10	9	10
process et IAA	22	11	14	14	24	23	19
hacuitex	5	3	2	2	5	7	4
tertiaire bureau	25	23	37	29	19	22	28
comm. et services	16	13	15	21	22	16	16
autres	3	3	2	0	0	1	2
<i>csp</i>							
- ouvriers	39	3	30	39	52	46	36
- employés	36	1	42	44	36	34	34
- artisans, com., lib.	1	64	4	4	0	7	8
- autres	24	32	24	13	12	13	22
<i>secteur d'activité</i>							
primaire	19	33	23	16	13	19	20
secondaire	4	0	3	3	3	2	4
construction	11	6	8	12	5	12	10
com. et services	66	61	66	70	79	67	66
<i>taille entreprise</i>							
aucun salarié	17	66	34	33	22	23	24
1 à 9 salariés	15	31	24	24	16	19	17
10 à 99 salariés	24	2	17	20	27	28	22
100 salariés et +	44	1	24	22	35	30	37
<i>ancienneté dans l'entreprise</i>							
moins de 6 mois	3	4	3	44	43	21	6
6 à 12 mois	3	2	0	20	18	19	4
13 à 24 mois	8	6	21	13	26	28	10
25 mois à 10 ans	31	40	24	11	10	18	30
plus de 10 ans	55	47	52	11	3	14	50

<i>salaires</i>							
moins de 3000	5	25	18	44	27	43	8
de 3000 à 4999	6	0	18	35	25	10	8
de 5000 à 7999	52	50	53	12	44	27	50
8000 et +	37	25	11	9	4	20	34
<i>Effectif (non pondéré) de la trajectoire</i>	1579	229	697	213	102	123	294
<i>% de chacune des trajectoires</i>	54	8	24	7	3	4	100

La trajectoire 5 traduit un processus de **stabilisation** à travers l'accroissement tendanciel de la part des CDI et la diminution de celle des CDD. Cette recomposition qui touche 70 % à 80 % environ de la population laisse persister une frange d'instabilité faite de situations combinant chômage, stages, inactivité, études qui pourraient concerner les 18 % de jeunes de moins de 25 ans affectés à cette trajectoire. Les origines de formation en CAP sont dans ce cas à majorité industrielles (53 %). La csp "ouvriers" est également majoritaire et les emplois sont exercés à 79 % dans les secteurs du commerce et des services, surtout dans des entreprises de plus de 10 salariés. La faiblesse de l'ancienneté dans les entreprises (moins d'un an dans 61 % des cas) ainsi que de la part des salaires les plus élevés confirme le fait qu'il s'agit d'une main-d'œuvre non encore stabilisée.

La trajectoire 6 peut être qualifiée de **transition - précarisation**.
- transition études-activité, en passant par le chômage, les mesures et les CDD, pour la forte % (46 %) de jeunes de moins de 25 ans.

- dégradation de la situation d'emploi pour les plus âgés et/ou substitution débutants-expérimentés qui se traduit par le passage de CDI vers des CDD.

30 % des origines de formation correspondent à des spécialités liées aux industries de process, aux IAA, et aux industries de l'habillement, du cuir et du textile. En terme de csp près de la moitié des individus se déclarent ouvriers, 67 % exercent dans les commerces et services. S'ils sont accueillis majoritairement dans des entreprises de plus de 10 salariés, 43 % perçoivent des salaires inférieurs à 3 000 francs.

1.2 - 3 Comparaison des trajectoires types entre les deux panels.

Sur les 7 trajectoires types du panel 1990-92 et sur les 6 trajectoires types du panel 1995-97, 4 font état de situations relativement stables sur 37 mois d'observation pour la quasi-totalité des individus qui les composent (soit respectivement 75 % et 92 % de la population totale du panel).

La transition qui générerait des situations précaires en 1990-92 était surtout liée à la proportion de jeunes (91 % de moins de 25 ans) dans la trajectoire type considérée (n° 6). En 1995-97 aux situations de précarité liées à l'entrée des jeunes titulaires de CAP sur le marché du travail est associé un mouvement de précarisation de la situation des générations précédentes, les moins de 25 ans ne représentant plus que 46 % de la population de la trajectoire type.

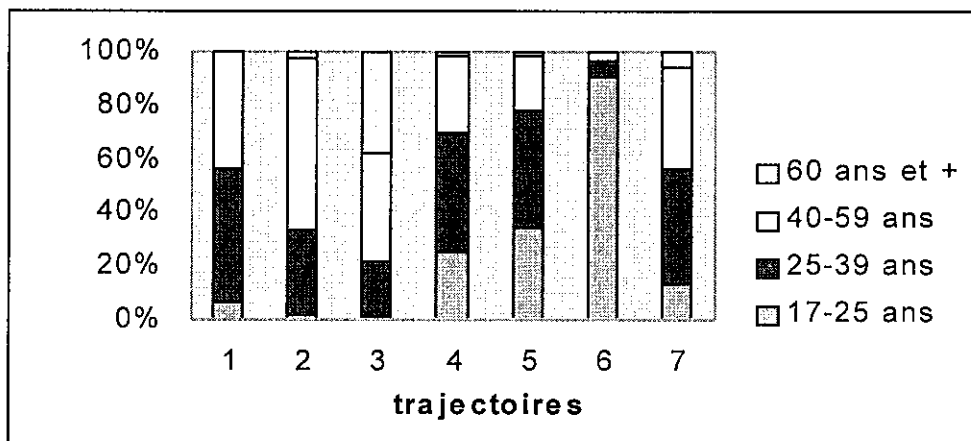
Situations comparées des deux panels, sur 37 mois, dans chacune des trajectoires

	1 stabilité		2 indépendants		3 inactivité		4 chômage		5 stabilisation		6 transition		7 Destabilisation
	90-92	95-97	90-92	95-97	90-92	95-97	90-92	95-97	90-92	95-97	90-92	95-97	90-92
CDI	36,54	35,54	2,19	1,09	0,46	0,82	3,35	3,46	21,20	6,43	2,22	7,72	19,75
Profess. lib.	0,05	0,28	33,32	34,66	0,46	0,25	0,16	0,48	1,59	0,36	0,11	0,83	2,26
CDD	0,09	0,16	0,30	0,04	0,17	0,08	5,38	2,65	4,42	20,48	3,48	9,28	2,28
Stage	0,03	0,05	0,00		0,02	0,02	2,38	2,63	0,96	1,87	1,33	2,65	0,45
Chômage	0,16	0,43	0,13	0,31	0,61	0,67	22,13	24,75	4,09	6,56	2,48	4,72	4,78
Études	0,01	0,01			0,05	0,07	0,52	0,40	1,06	0,27	24,69	9,76	0,26
Service Nat.	0,04	0,05	0,01	0,06		0,22	0,90	0,23	1,07	0,37	1,75	1,23	0,42
Inactivité	0,09	0,48	1,05	0,83	35,23	34,87	2,18	2,39	2,60	0,65	0,94	0,81	6,81

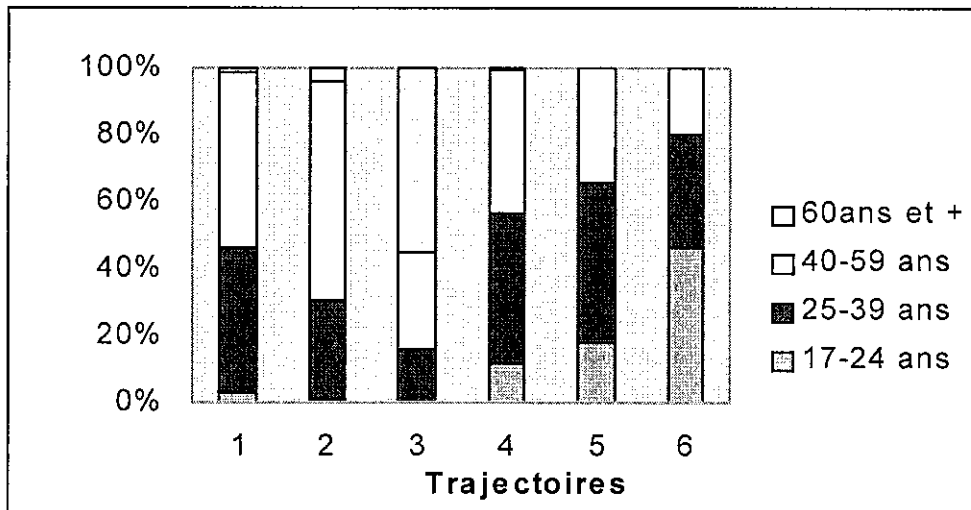
Ainsi la disparition de la trajectoire type n° 7 (déstabilisation-inactivité) du panel 1990-92 et l'évolution des populations composant la trajectoire n° 6 (transition) entre les deux panels pourrait signifier que les termes de la concurrence ont évolué entre les deux dates. Il ne s'agirait plus de concurrence entre jeunes plus ou moins formés d'une part, de concurrence entre jeunes entrants plus diplômés et actifs plus âgés moins diplômés mais expérimentés d'autre part. La concurrence

affecterait au même titre, semble-t-il, les titulaires du seul CAP, qu'ils soient jeunes débutants (de moins en moins nombreux) ou actifs expérimentés confrontés à la hausse généralisée du niveau d'éducation.

Distribution des âges dans chacune des sous populations de titulaires du CAP
(panel 90-92)



Distribution des âges dans chacune des sous populations de titulaires du CAP
(panel 95-97)



II. - EXPLOITATIONS DE L'ENQUÊTE "JEUNES ET CARRIÈRES" DE 1997

(ÉRIC CAHUZAC, PHILIPPE LEMISTRE, MAURICE OURTAU)

Quatre types d'exploitations ont été tentées sur la base de cette enquête.

Une première exploitation adopte une perspective intergénérationnelle pour apprécier les premières années d'activité des titulaires de CAP, en référence à la situation des individus au premier emploi de plus de 6 mois ainsi que 7 ans après la fin de leurs études initiales.

Une deuxième exploitation utilise 5 variables construites pour renseigner la rubrique "Ressources des jeunes et pauvreté" (Cf. Daniel VERGER et Nicolas HERPIN, "Les étudiants, les autres jeunes, leur famille et la pauvreté", Économie et Statistiques, n° 308-309-310, 1997). Ces variables couvrent un cycle d'activité de 12 mois précédent l'enquête Emploi de 1997, elles ont été déterminées à partir du calendrier d'activité de l'enquête Emploi (FI01-FI12).

La troisième composante de ce travail porte sur l'exploitation des variables "calendriers" dans l'enquête qui fournissent pour chacune des années la situation principale occupée par un individu.

Pour ces 3 premières exploitations le tri de la population de référence (les titulaires d'un CAP comme diplôme le plus élevé obtenu) a été opéré à partir des libellés bruts déclarés dans l'enquête, dans la base de donnée ETDIP. Tous les CAP sont donc retenus ici, sans tenir compte de la filière suivie pour l'accès au diplôme. Dans ces trois exploitations les titulaires de CAP obtenus par apprentissage figurent donc bien dans la population étudiée.

Une dernière exploitation analyse l'insertion et la carrière des individus dotés d'un CAP en procédant au couplage des données de l'enquête "Jeunes et Carrières" avec celles d'une précédente enquête de même nature, l'enquête "Carrière et Mobilité" de 1989.

II.1 - Les premières années d'activité des titulaires de CAP : Approche intergénérationnelle

Cette approche consiste à présenter la situation des titulaires d'un CAP après la fin de leurs études en référence à un événement ou à une date particuliers.

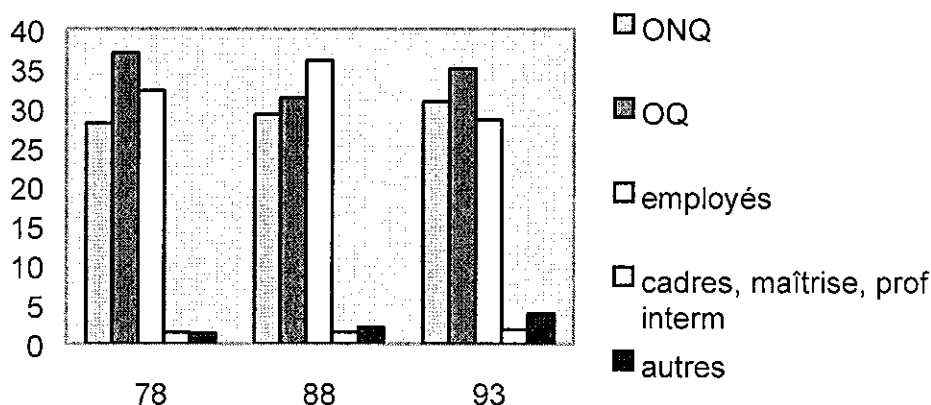
Nous avons retenu ici l'obtention d'un premier emploi de plus de 6 mois et la situation 7 ans après la fin des études initiales.

Comme le proposait l'Insee lors d'une exploitation de l'enquête portant sur l'ensemble des diplômés (Cf. Insee première n° 598- juillet 1998), nous avons construit trois "générations" "78", "88", "93" composées des individus ayant terminé leurs études respectivement en 77-78-79, 87-88-89, et 92-93-94⁷⁷.

II.1 - 1 Les situations au premier emploi de plus de 6 mois.

a) La position professionnelle

Situations Génération	Situations					Total	
	ONQ	OQ	employés	cadres, maîtrise, prof. interm.	autres		
78	28	37	32	1	1	100	535 553
88	29	31	36	2	2	100	331 321
93	31	35	29	2	4	100	97 654



Bien que peu affirmée sur une période de 15 ans (+ 3 points seulement), la tendance serait à une moindre accessibilité à un premier emploi qualifié, au moins pour les ouvriers. L'interprétation des résultats pour les autres CSP reste délicate, la nomenclature utilisée ne distinguant pas les emplois qualifiés des emplois non qualifiés pour la catégorie "employés". Si les entrants en activité à la fin des années 80 s'insèrent mieux que leurs prédécesseurs en situation d'employés, cela ne dit rien sur le degré de qualification des emplois correspondants. Il est nécessaire

⁷⁷ Nous ne disposons pas d'un recul suffisant pour étudier la situation de la génération "93" à D+7 (où D est la date de fin d'études).

d'affiner l'analyse au moyen d'une variable construite manuellement par les gestionnaires de l'enquête afin de distinguer "employés non qualifiés" et "employés qualifiés"⁷⁸.

Employés non qualifiés	Employés qualifiés
Assistante maternelle Agent de service Employé de maison <i>Agent de sécurité</i> Agent de surveillance Préposé Employé de libre service Concierge Gardien Standardiste Accueil Réceptionniste Pompiste Agent d'entretien Agent hospitalier Aide à domicile Aide familiale Aide ménagère Travailleur familial Femme de ménage Barman Aide comptable Surveillant Facteur Cuisinier	<i>Secrétaire</i> Dactylo Aide soignant Coiffeur Adjoint administratif Agent administratif Gendarme Serveur Comptable Employé de bureau Opérateur de saisie Caissière Vendeur Employé de banque Ambulancier Militaire

Génération	78	88	93
	CS "employés"		
employés non qualifiés	35	39	25
employés qualifiés	65	61	75
Total	100 156 982	100 115 283	100 20 636

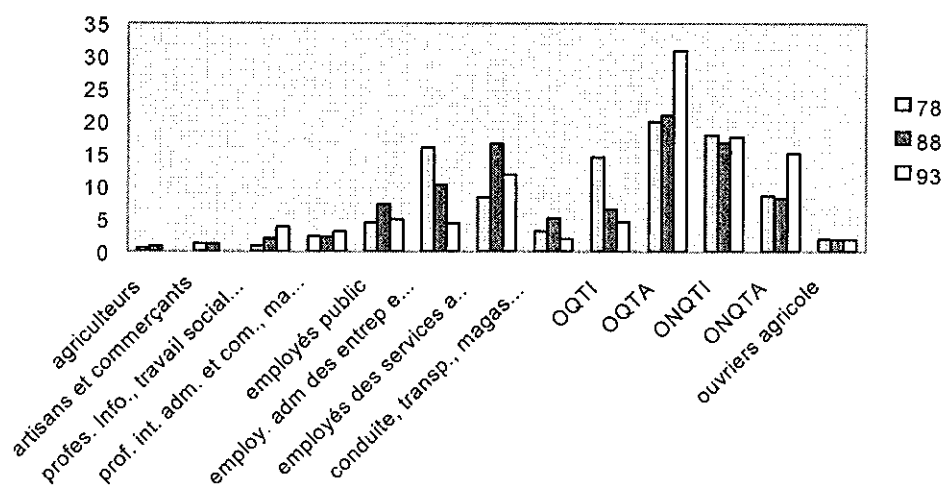
⁷⁸ Définitions utilisées par BISAULT, DESTIVAL et GOUX : "emploi et chômage des non qualifiés en France, Economie et statistique, n° 273, 1994". Les auteurs précisent que cette distinction est largement empirique et doit donc être utilisée avec précaution.

La croissance de la part de la catégorie “employé” pour la génération 88 repose en partie sur un accès plus fréquent que dans le cas de la génération précédente à des emplois non qualifiés des services (agent de surveillance, aide à domicile, agent d’entretien, employé de maison, etc.).

b) La profession exercée au début du premier emploi de plus de 6 mois.

Professions	Génération		
	78	88	93
agriculteurs	1	1	0
artisans et commerçants	1	1	0
profes. Info., travail social, arts et spect.	1	2	4
prof. int. adm. et com., maîtrise	2	2	3
employés public	4	7	5
employ. adm des entrep et du com.	16	10	4
employés des services aux particuliers	8	17	12
conduite, transp., magasinage	3	5	2
OQTI	15	7	5
ONQTI	18	17	18
<i>Sous-total ouvriers de type industriel</i>	33	24	23
OQTA	20	21	31
ONQTA	9	8	15
<i>Sous-total ouvriers de type artisanal</i>	29	29	46
<i>Sous-total ouvriers TI et TA</i>	62	53	46
ouvriers agricole	2	2	2
Total	100 546 431	100 338 519	100 97 654

Le détail des professions exercées au sein des grandes catégories professionnelles indique qu’à l’issue d’un CAP l’insertion (au sens de l’obtention d’un premier emploi de plus de 6 mois) sur le marché du travail a lieu majoritairement dans des emplois ouvriers, qualifiés ou non qualifiés.



La tendance à la réduction du phénomène entre la génération 78 et la génération 88 (de 62 % à 53 %) s'estompe au vu des emplois occupés par la génération 93, ouvriers pour plus des 2/3.

La prépondérance de l'emploi ouvrier traverse cependant des évolutions fortes de la structure de cette catégorie d'emploi.

Les emplois *ouvriers de type industriel* qui accueillait un tiers de la génération 78 accueillent un quart seulement des deux autres générations. La part des ouvriers non qualifiés reste stable au cours du temps (18 % environ des premiers emplois) mais celle des emplois qualifiés n'est plus que de 7 % au début de la décennie 90, contre 15 % pour les deux précédentes.

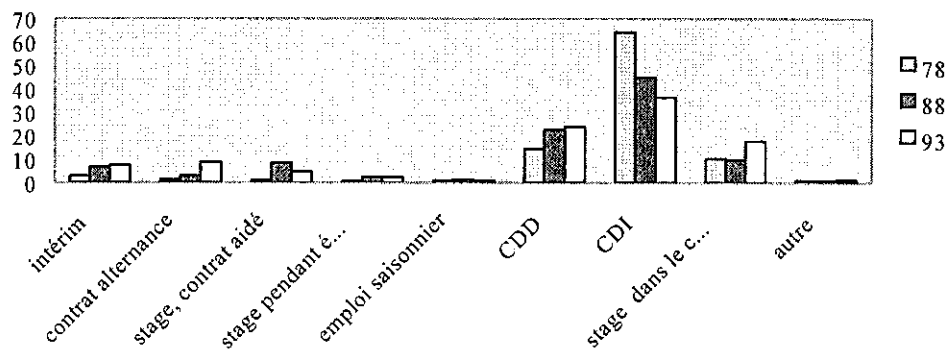
La croissance de la part des *ouvriers de type artisanal* (de 29 à 46 %) au fil du temps résulte à la fois d'une hausse de l'emploi qualifié (de 20 à 31 %) et de l'emploi non qualifié (de 9 à 15 %). Une enquête réalisée par le CÉREQ en 1993 révélait que les emplois occupés par les débutants sont en lien étroit avec leur formation initiale lorsque celle-ci relève du secteur des métiers où le CAP domine largement voir même est le seul diplôme de niveau V (Bref n° 144- juillet 1998).

L'analyse confirme la difficulté, croissante d'une génération à l'autre, d'accéder, avec un simple CAP, à des emplois qualifiés administratifs ou commerciaux d'entreprises, d'où le repli vers des emplois relevant du domaine des services aux particuliers, emplois souvent non qualifiés, aux contours non stabilisés et/ou en cours de "professionnalisation".

c) Le statut au début du premier emploi de plus de 6 mois.

Du seul point de vue statistique, la dégradation, avec le temps, des conditions d'accès à un premier emploi de plus de 6 mois est flagrante. À la fin des années 70 les 2/3 des entrants sur le marché du travail avec un CAP obtenaient leur premier emploi au moyen d'un contrat à durée indéterminée (CDI). Un peu plus d'un tiers (36%) sont dans cette situation au début de la décennie 90. L'ensemble CDI-CDD (contrat à durée déterminée) ne représente plus que 60 % des modalités d'emploi, contre 79 % 15 ans auparavant. Les débutants s'insèrent de plus en plus souvent sur le marché du travail avec des statuts précaires, en situations de stagiaires, avec des mesures d'aide.

Statut	Génération		
	78	88	93
intérim	3	7	7
contrat alternance	1	3	9
stage, contrat aidé	1	8	5
stage pendant études	1	3	2
emploi saisonnier	1	1	1
CDD	15	23	24
CDI	64	45	36
stage dans le cadre de l'entreprise ⁷⁹	10	10	18
autre	1	1	1
Total	100 546 431	100 338 519	100 97 654



⁷⁹ Cette modalité de la variable PETYP (type d'emploi au début du premier emploi de plus de 6 mois) a pour fonction de capter les stages de toute nature quand la personne enquêtée ne parvient à préciser s'il s'agit d'un stage ANPE ou d'un stage dans la cadre de sa formation initiale (DG75-F230 INSEE).

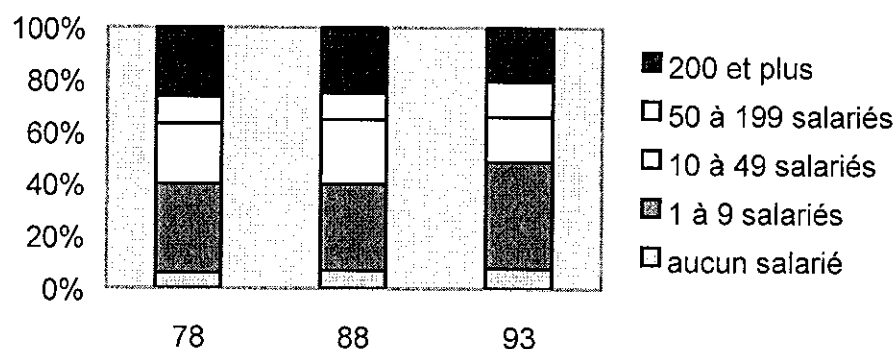
d) Les entreprises et les établissements d'accueil

Taille des entreprises

Effectif \ Génération	78	88	93
aucun salarié	6	7	8
1 à 9 salariés	34	33	41
10 à 49 salariés	23	25	17
50 à 199 salariés	10	10	14
200 et plus	27	25	21
Total	100 <i>546 431</i>	100 <i>338 519</i>	100 <i>97 654</i>

Les entreprises de 200 salariés et plus sont de moins en moins ouvertes à la population étudiée. Ce sont les petites entreprises de 1 à 9 salariés qui accueillent 40 % des débutants de la génération 93 (33 % pour les générations 78 et 88). Ce qui explique en partie la croissance de la part de l'emploi ouvrier de type artisanal. Il faut aussi remarquer la diminution des emplois situés dans les entreprises de 10 à 49 salariés qui accueillait auparavant des employés administratifs (en diminution forte) dotés de formations de ce niveau.

Les emplois (y compris les non salariés) restent concentrés aux 2/3 dans des entreprises de moins de 50 personnes.



La part des emplois localisés dans les plus grands établissements est minoritaire, même si elle accuse une légère reprise pour la génération entrée le plus récemment en activité.

Ce sont les établissements de moins de 10 salariés qui accueillent de plus en plus fréquemment les sortants de CAP, voir la majorité pour la génération.

Taille des établissements d'insertion

Effectif \ Génération	78	88	93
aucun salarié	3	3	3
1 à 9 salariés	41	42	55
10 à 49 salariés	29	40	22
50 à 199 salariés	13	10	12
200 et plus	13	5	8
Total	100 442 395	100 260 206	100 52 139

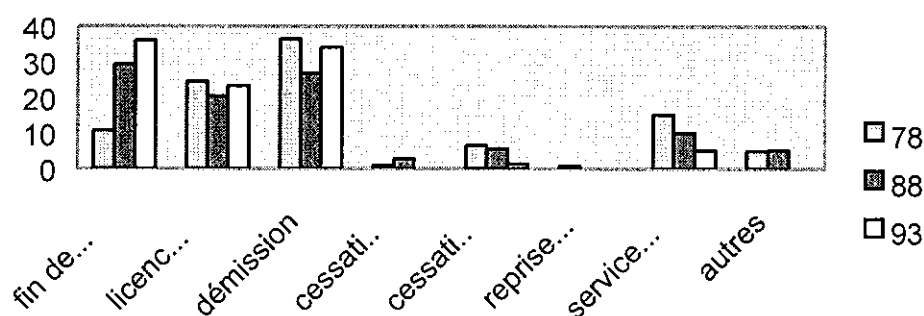
e) Les circonstances de fin du premier emploi de plus de 6 mois.

La part croissante du CDD comme motif de fin du premier emploi "stabilisé" résulte du développement de ce type de contrat. Le poids des démissions reste à peu près constant malgré la forte baisse du CDI comme statut au premier emploi.

Pour les 3 générations la reprise d'études après une première expérience professionnelle est quasi absente.

La cessation d'activité pour motif familial n'est pas un indicateur vraiment pertinent pour la génération 93 qui n'a au plus que 5 ans d'activité professionnelle et une probabilité faible, eu égard à l'âge, de connaître des événements familiaux déterminants susceptibles d'influer sur les comportements d'emploi.

Motif \ Génération	78	88	93
fin de CDD	11	29	36
licenciement	25	20	23
démission	36	27	34
cessation activité (santé, invalidité)	1	3	
cessation activité (motif familial)	7	6	1
reprise d'études	1		
service national	15	10	5
autres	5	5	
Total	100 442 395	100 260 206	100 52 139



II.1 – 2 La situation 7 ans après la fin des études initiales (D+7).

Cette rubrique n'est évidemment opératoire que pour les deux générations 78 et 88.

a) Les différentes situations.

À dix ans d'intervalle la dégradation des conditions de la transition "formation-marché du travail" pour les titulaires de CAP se lisent autant dans l'évolution des comportements d'activité que dans le taux d'emploi.

La part des actifs occupés diminue de 4 points entre les deux générations, le taux de chômage passe de 6,5 à 8,5 %. Le taux d'activité augmente, notamment du fait d'une participation accrue des jeunes diplômées au marché du travail.

Situations Génération	Situations				Total	
	actifs occupés	chômeurs	inactifs	dont : "femmes au foyer"		
78	84	7	9	(85)	100	558 030
88	80	13	7	(73)	100	362 376

Compte tenu des observations disponibles dans l'enquête une analyse fine systématique au niveau des spécialités de formation d'origine des titulaires de CAP⁸⁰ n'est pas réalisable.

⁸⁰ Nous avons construit, à partir des libellés bruts des CAP déclarés dans l'enquête, une variable "diplo" dont le codage se réfère à celui de la nomenclature des spécialités de formation du CNIS de 1993.

- Deux groupes de spécialités seulement sont suffisamment représentés :
 - 221 = agro-alimentaire, alimentation, cuisine
 - 251 = mécanique générale et de précision, usinage.

78	emploi	chômage	formation	service national	femmes au foyer	autres inactifs	Total	
221	91	6	0	0	2	0	100	55 749
251	92	8	0	0	0	0	100	66 981
<i>Ensemble des CAP</i>	84	7	0.21	0.48	7,6	0.65	100	558 030

88	emploi	chômage	formation	service national	femmes au foyer	autres inactifs	Total	
221	86	10	0	0	2	2	100	53 333
251	86	12	0	0	0	2	100	30 486
<i>Ensemble des CAP</i>	80	13	0.24	0	4.9	1.6	100	362 376

La dégradation des conditions du marché du travail dans ces deux groupes de spécialités entre les deux générations est à peine supérieure à celle observée pour l'ensemble des CAP, toutes spécialités confondues, même si la part de l'emploi dans ces deux groupes était et demeure plus élevée qu'en moyenne. Par contre, dans chacun des deux groupes, la dégradation s'accompagne d'un retrait du marché puisque l'inactivité croît, contrairement à ce que l'on observe pour l'ensemble des spécialités.

- Cinq domaines de spécialités sont également suffisamment représentés pour faire l'objet d'un traitement particulier : transformation (22), génie civil-construction et bois (23), mécanique-électricité-électronique (25), échange et gestion (31), services aux personnes (33).

Le contraste est flagrant entre les domaines de spécialités secondaires et tertiaires. La part des individus en emploi 7 ans après la fin des études diminue d'une génération à l'autre dans les premiers, elle croît (même si la croissance reste faible dans le domaine des services aux personnes) dans les seconds où elle était la plus faible en 1978.

La part des chômeurs croît fortement dans les spécialités du domaine de la "transformation" (22), et du "génie civil, construction et bois" (23). Dans les deux domaines tertiaires où il était minoré par une forte inactivité féminine dans la génération 78 le chômage croît en 1988 malgré...ou à du fait de ...l'existence de meilleures opportunités d'emploi. La situation reste stable pour les sortants des spécialités relevant de la mécanique et de l'électricité (25).

78	emploi	chômage	formation	serv. nat.	femmes au foyer	autres inactifs	Total	
<i>Transformation</i> 22	91	6			4		100	64 799
<i>Génie Civil, Const., Bois</i> 33	94	6					100	81 860
<i>Méc., Elect., Electro</i> 25	91	9					100	166 582
<i>Echange et Gestion</i> 31	81	7			13		100	57 720
<i>Service aux personnes</i> 33	72	5		3	17	3	100	45 786
Tous domaines	84	7	-	-	8	1	100	558 030

88	emploi	chômage	formation	serv. nat.	femmes au foyer	autres inactifs	Total	
<i>Transformation</i> 22	85	11			2	2	100	56 662
<i>Génie Civil, Const., Bois</i> 33	73	19			8		100	32 148
<i>Méc., Elect., Electro</i> 25	90	8				2	100	84 856
<i>Echange et Gestion</i> 31	87	10	3				100	31 964
<i>Service aux personnes</i> 33	73	16			7	3	100	53 289
Tous domaines	80	13	-	-	5	2	100	362 376

b) Les positions professionnelles à D+7.

Pour l'ensemble des spécialités la situation professionnelle à D+7 s'est améliorée au regard des premiers emplois de plus de 6 mois. Les actifs occupés sont davantage en position d'ouvriers qualifiés ou de maîtrise qu'en début d'activité. Le constat vaut pour les deux générations d'entrants sur le marché avec un CAP, même si l'ascension vers des catégories intermédiaires (entre exécution et encadrement) semble plus limitée dans la décennie 90 que dans la décennie précédente. Ce qui pourrait justifier un repli vers des situations professionnelles "autres".....que le salariat (indépendants notamment).

Génération	CSP		employés	maîtrise, prof. inter.	autres	Total	
	ONQ	OQ					
78	14	45	33	6	2	100	439 445
88	18	43	32	3	4	100	279 504
<i>Rappel</i>	<i>de</i>	<i>la</i>	<i>situation</i>	<i>aux premiers</i>	<i>emplois</i>		
78	28	37	32	1	1	100	535 553
88	29	31	36	2	2	100	331 321

En premier emploi la croissance de la part de la catégorie "employés" pour la génération 88 reposait en partie sur un accès plus fréquent que dans le cas de la génération précédente à des emplois non qualifiés des services (agent de

surveillance, aide à domicile, agent d'entretien, employé de maison, etc.). La tendance se confirme pour les situations respectives à D+7.

Génération	premiers emplois		emplois à D+7	
	CS "employés"	78	88	78
employés non qualifiés	35	39	34	46
employés qualifiés	65	61	66	54
Total	100 156 982	100 115 283	100 141 705	100 84 026

Si les "employés" représentent toujours un tiers environ des emplois pour les deux générations, la structure interne des emplois de la catégorie évolue plutôt défavorablement pour les cohortes entrées plus récemment sur le marché. Le maintien dans l'emploi se ferait de plus en plus sur des emplois non qualifiés qui sont presque aussi fréquent que les emplois qualifiés (46 % et 54 % respectivement)⁸¹.

Au niveau des spécialités seul le groupe de spécialités 221 (agro-alimentaire, alimentation, cuisine) présente quelques garanties de représentativité.

Groupe 221	ONQ	OQ	employés	maîtrise, prof. inter.	autres	Total	
78	16	55	18	10	2	100	45 103
(Ensemble CAP)	14	45	33	6	2	100	439 445
88	9	70	18	0	3	100	42 233
(Ensemble CAP)	18	43	32	3	4	100	279 504

7 ans après la fin des études sanctionnées par un CAP dans ce groupe de spécialités les individus entrés sur le marché à la fin des années 80 sont davantage ouvriers qualifiés que leurs prédécesseurs 10 ans auparavant dont une plus grande part restaient classés ONQ. Ce qui les différencie c'est aussi une plus grande difficulté pour les plus jeunes à progresser (à partir d'un CAP) dans une carrière débouchant sur des emplois de maîtrise ou de technicien, du fait probablement d'une concurrence accrue avec des entrants de niveau plus élevé, de plus en plus nombreux.

⁸¹ Cf. ce qui a été dit précédemment sur l'utilisation de cet indicateur.

Pour les domaines de spécialités suffisamment représentés dans l'échantillon, les positions professionnelles des actifs occupés à l'issue de 7 années de présence sur le marché du travail sont contrastées et parfois très éloignées des valeurs moyennes pour l'ensemble des populations, dans chacune des générations. Des "effets spécialités" sont identifiables.

78	ONQ	OQ	employés	maîtrise, prof. inter	autres	Total	
<i>Transformation</i> 22	17	55	18	9	2	100	51 755
<i>Génie Civil, Const., Bois</i> 33	17	66	10	4	3	100	69 758
<i>Méc., Elect., Electro.</i> 25	14	60	15	10	1	100	146 627
<i>Echange et Gestion</i> 31	8	14	75	3		100	44 075
<i>Service aux personnes</i> 33	9	22	64		5	100	33 320
<i>Tous domaines</i>	14	45	33	6	2	100	439 445

88	ONQ	OQ	employés	maîtrise, prof. inter	autres	Total	
<i>Transformation</i> 22	11	69	17		3	100	44 075
<i>Génie Civil, Const., Bois</i> 33	21	64	11	4		100	32 871
<i>Méc., Elect., Electro.</i> 25	19	58	12	7	4	100	74 977
<i>Echange et Gestion</i> 31	26	16	54		4	100	37 934
<i>Service aux personnes</i> 33	3	18	68	6	5	100	44 263
<i>Tous domaines</i>	18	43	32	3	4	100	279 504

7 ans après la fin des études initiales, on occupe plus fréquemment des emplois d'ONQ si l'on appartient à la génération 88 (par comparaison avec les aînés de 78), tant en "génie civil, construction et bois" (23) ou en "mécanique-électricité-électronique" (25), qu'à partir d'une formation du domaine tertiaire "échange et gestion" (31) où il devient difficile avec le temps de conserver une position d'employé.

Les situations respectives sont inversées pour la "transformation" (22) où l'on est davantage qualifié dans les emplois d'exécution mais où la progression vers des postes de maîtrise est moindre pour la génération plus jeune.

L'évolution plus favorable dans le domaine des "services aux personnes" (33) serait liée à un processus de "professionnalisation" et de qualification des emplois (moins d'ouvriers, non qualifiés notamment, et davantage d'employés)

ainsi qu'à l'émergence de postes d'encadrement accessibles à une population ayant acquis un minimum d'expérience professionnelle à partir de la détention d'un CAP obtenu en formation initiale

II.2 - Distribution du temps passé dans les différentes situations pour la population des 19-29 ans, entre avril 1996 et mars 1997.

Jeunes de 19 à 29 ans, titulaires d'un CAP. Temps passé dans les différentes situations durant l'année 1997, selon le sexe (% de la population)

Nombre de mois passés en....	études		inactivité		travail		chômage	
	H	F	H	F	H	F	H	F
0	97,26	96,52	94,29	96,52	8,82	26,92	69,65	62,69
1			0,19		1,57	2,05	4,30	2,76
2	0,27	0,74	0,35	0,74	2,37	2,90	3,11	2,34
3	0,25	1,02	0,47	1,02	2,32	2,42	2,56	2,41
4	0,21		0,88		2,36	1,82	1,92	1,89
5	0,94	1,46		1,46	2,40	1,84	2,23	3,52
6			0,73		2,49	3,27	2,35	3,55
7		0,26		0,26	2,23	4,45	2,66	1,69
8	0,22		0,97		1,77	1,89	1,53	1,46
9			0,20		2,56	1,95	2,14	2,98
10			0,79		1,33	2,87	1,40	2,99
11			0,17		3,09	2,76	1,27	1,32
12	0,85		0,96		66,67	44,85	4,89	10,40
Total %	100	100	100	100	100	100	100	100

effectif Hommes 551 349 - effectif Femmes 329 710

3 % seulement des individus titulaires d'un CAP, âgés de 19 à 29 ans en mars 1997, ont suivi une formation au cours des 12 derniers mois précédant l'enquête.

Les deux tiers des hommes ont occupé un emploi sur l'ensemble de la période, contre moins de la moitié des femmes, un quart d'entre elles n'ayant occupé aucun emploi sur les 12 mois (9 % seulement pour les hommes).

Si plus de 60 % des deux sous populations n'ont connu aucun chômage sur l'année les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes, proportionnellement, à avoir été en permanence dans cette situation (10 % et 5 % respectivement).

L'inactivité ne différencie pas vraiment les deux sexes, celle des hommes se situant sur des périodes plus longues, liées probablement à l'insertion du service nationale dans les parcours d'activité.

Jeunes de 19 à 29 ans titulaires d'un CAP.
Temps passé dans les différentes situations durant l'année 1997, en fonction de la
filière de préparation au CAP (% de la population)

nombre de mois passés en....	études		inactivité		emploi		chômage	
	<i>apprentis</i>	<i>scolaires</i>	<i>apprentis</i>	<i>scolaires</i>	<i>apprentis</i>	<i>scolaires</i>	<i>apprentis</i>	<i>scolaires</i>
0	98,55	96,05	90,41	87,67	8,26	19,40	69,05	66,29
1			0,33		1,63	1,25	4,05	4,33
2		0,79	0,69	0,15	2,42	3,04	3,75	2,48
3		0,66	0,40	0,40	3,13	1,36	3,45	2,80
4			0,38	1,34	2,66	1,59	1,73	1,47
5	1,03	1,39		0,32	3,34	1,38	2,36	3,18
6			0,77	0,46	3,51	2,99	3,47	3,33
7		0,25			2,07	3,75	2,81	2,20
8		0,36	1,66	0,37	2,13	1,47	1,27	1,54
9			0,35	0,24	3,45	2,56	2,38	2,01
10				1,30	2,64	0,75	1,39	2,51
11			1,05		2,54	3,77	0,58	1,02
12	0,42	0,50	3,94	7,75	62,23	56,69	3,71	6,84
Total %	100	100	100	100	100	100	100	100

Effectifs : *apprentis* 316 870
 scolaires 336 906

Les scolaires sont beaucoup plus nombreux à avoir connu une période d'inactivité relativement longue, 8 % n'ayant connu que cette situation sur les 12 mois (la moitié seulement chez les anciens apprentis).

Peut-être s'agit-il là de la manifestation du rôle de l'apprentissage comme mode de sélection et de mise au travail des candidats, avec maintien chez le maître d'apprentissage et embauche au terme du contrat d'alternance.

C'est peut-être le même phénomène qui différencie les deux sous populations vis-à-vis de la distribution du temps passé en emploi et en chômage. Les scolaires sont en effet moins nombreux à n'avoir connu que des situations d'emploi durant toute l'année 1997 (57 % contre 62 % pour les apprentis), 19 % d'entre eux n'ayant eu aucun emploi (8 % seulement chez les anciens apprentis).

II.3 - Exploitation des variables "calendriers" dans l'enquête "Jeunes et Carrières".

L'enquête fournit un calendrier des situations, situations principales et secondaires pour chacune des années. La situation principale est celle qui a été la plus longue ou a occupé le plus de temps dans l'année.

Dans le cas où la personne n'a occupé que des périodes courtes est retenue celle qui par cumul des périodes a été la plus fréquente.

Dans les calendriers n'ont été repérées que les périodes de plus de 6 mois consécutifs.

Dans le cas où une personne a été dans deux situations différentes pendant 6 mois chacune au cours d'une même année, c'est la dernière qui a été retenue.

Un certain nombre de variables de situations ont été sélectionnées à la fois pour les moins de 30 ans et pour les 30 ans et plus, selon la distinction opérée par l'enquête entre calendrier jeunes et calendrier carrières.

Pour chaque situation est ensuite calculé le nombre d'individus ayant connu au moins un épisode correspondant durant la période d'observation définie par D+7, c'est-à-dire sur les 7 ans qui suivent la date D de fin des études initiales, ainsi qu'un nombre moyen d'épisodes par individu.

Pour les jeunes de 19 à 29 ans au moment de l'enquête, nés entre 1968 et 1978 et ayant terminé les études entre 1983 et 1991, les épisodes retenus sont : le chômage, le CDD, le CDI à temps complet, le CDI à temps partiel, l'apprentissage, la formation, l'inactivité, le chômage.

Pour les 30 - 45 ans au moment de l'enquête, soit nés entre 1952 et 1967, ont été retenues les périodes d'apprentissage, les périodes de formation continue ou reprises d'études, le chômage avec recherche d'emploi de manière continue, l'inactivité, l'emploi court alternant avec des périodes sans emploi, l'emploi long de plus de 6 mois (incluant les changements d'employeurs).

Structure des situations rencontrées sur la période D+7 pour les moins de 30 ans
(% de la population totale...)

<i>Nombre d'épisodes</i>	apprentissage	CDD	CDI complet	CDI partiel	chômage	formation	inactivité
0	68.0	49.1	31.4	90.1	63.3	75.7	90.2
1	29.8	15.0	4.2	4.1	16.1	10.7	2.4
2	1.6	12.3	9.0	1.7	9.8	7.3	2.6
3	0.4	8.0	7.4	0.6	4.4	3.7	1.3
4	0.3	5.6	9.9	0.6	3.0	1.8	1.3
5		4.8	12.1	1.3	1.5	0.9	1.6
6		1.7	10.2	1.1	1.2		0.4
7		2.5	11.4	0.4	0.7		0.2
8		0.9	4.3				
Effectifs	539 992	539 992	539 992	539 992	539 992	539 992	539 992

Structure des situations rencontrées sur la période D+7 pour les 30 - 45 ans
(% de la population totale...)

<i>Nombre d'épisodes</i>	apprentissage	emploi court	emploi long	chômage	formation	inactivité
0	68.2	70.7	5.5	80.8	93.8	88.7
1	30.1	10.0	2.3	9.9	3.3	3.0
2	1.2	7.3	4.3	5.1	2.1	2.2
3	0.4	4.3	4.7	2.1	0.5	2.0
4	0.1	2.6	6.2	1.3	0.2	1.0
5	0.0	1.7	10.7	0.5	0.1	1.2
6		1.5	16.2	0.2	0.0	0.7
7		1.0	23.7	0.1		0.9
8		0.8	19.4			0.4
9			5.3			
10			1.4			
11			0.3			
Effectifs	2 831 450	2 831 450	2 831 450	2 831 450	2 831 450	2 831 450

Le taux de recours à l'apprentissage dans les premières années qui suivent l'obtention d'un CAP n'a pas varié entre les deux sous populations considérées. Dans les deux cas moins d'un tiers des titulaires de ce diplôme ont déclaré avoir connu au moins un épisode d'apprentissage.

Ce qui a cependant pu évoluer, c'est le cycle de formation suivi en apprentissage, les plus jeunes générations ayant eu l'opportunité, offerte par les dispositions de la loi de 1987, de préparer un BEP par cette filière de formation. Reste que dans cette dernière éventualité le BEP n'aura pas été obtenu puisque la

population enquêtée a déclaré en 1997 posséder le CAP comme diplôme professionnel le plus élevé obtenu.

Les jeunes générations ont eu plus fréquemment recours à une formation complémentaire pendant les 7 premières années d'activité consécutives à l'obtention du CAP. 94 % des plus âgés n'en ont suivi aucune alors qu'ils n'étaient que 76 % dans ce cas pour les cohortes entrées plus récemment en activité. 10 % des 19-29 ans ont connu une période d'au moins 6 mois de formation, 14 % en ayant eu plus d'une (3 % et 6 % respectivement pour les plus de 30 ans).

Cette différenciation est associée à de plus grandes difficultés d'accès à l'emploi, avec le temps. 81 % des individus appartenant aux générations 52 à 67 n'ont pas connu le chômage sur la période, 10 % ayant eu un seul épisode. Dans les générations suivantes, confrontées à des conditions d'entrée en activité de moins en moins favorables (conjuncture, hausse des niveaux d'éducation et concurrence avec des sortants plus diplômés), ils sont moins des deux tiers à avoir évité le chômage (63 %), mais surtout 20 % à avoir connu plus d'un épisode de chômage (3 % seulement pour leurs aînés).

En ce qui concerne les conditions d'occupation des emplois, au-delà des nuances dans les indicateurs retenus, les deux groupes d'âge présentent des caractéristiques d'occupation propres. La détention du CAP ne procure pas des conditions identiques d'emploi pour toutes les générations. Les plus âgés à l'enquête déclarent à 70 % n'avoir pas connu d'emploi court alternant avec des périodes de chômage, alors que la moitié des 19-29 ans ont eu des CDD,

27 % entre 1 et 2 épisodes (soient de 6 à 1 an au moins sur les 7 ans) et 23 % trois épisodes ou plus. 10 % ont eu des emplois à durée indéterminée à temps partiel.

Un tiers des jeunes déclarent ne pas avoir bénéficié de CDI à temps complet. Pour leurs aînés la distribution des emplois longs (emplois de plus 6 mois au moins sans interruption) est de type normale, les épisodes "5+6+7+8" concentrent plus de 70 % de la population des répondants. La distribution des 70 % de moins de 30 ans ayant connu des épisodes de CDI à temps complet est beaucoup moins concentrée sur les valeurs centrales.

10 % des entrants sur le marché du travail ont connu sur 84 mois une ou plusieurs période(s) d'inactivité dans chacune des deux sous populations.

Si l'on raisonne en nombre moyen d'épisodes vécus par chaque individu sur les 7 années d'observation, force est d'admettre que les conditions qui président au processus d'insertion des titulaires du CAP se dégradent avec le temps : davantage d'épisodes de chômage, constat probablement lié en partie à la hausse des embauches sur CDD courts augmentant les risques de chômage entre deux contrats successifs, un recours plus fréquent à des périodes de formation pour accroître les chances d'embauche et/ou échapper au chômage en bénéficiant des mesures d'aide à l'emploi des jeunes.

Nombre moyen d'épisodes, sur 7 ans, pour chaque individu selon l'âge
à la date de l'enquête (1997)

Épisodes	Moins de 30 ans	30 – 45 ans
Chômage	0.81	0.37
CDD	1.42	-
Emploi court	-	0.76
CDI à temps complet	3.17	-
CDI à temps partiel	0.29	-
Emploi long	-	5.88
Apprentissage	0.35	0.34
Formation	0.49	0.10
Inactivité	0.30	0.38

II.4 - Couplage des enquêtes “Carrière et Mobilité” et “Jeunes et Carrières”

Cette approche de l'insertion et la carrière des individus ayant pour diplôme le plus élevé le certificat d'aptitude professionnel (CAP) se base sur les données de deux enquêtes complémentaires aux enquêtes emploi de 1989 et 1997 : respectivement l'enquête “Carrière et Mobilité” et “Jeunes et Carrières”. (Cf. en encadrés les caractéristiques des deux enquêtes).

Nos échantillons concernent l'ensemble des personnes salariées à l'exception des agriculteurs, des militaires et du clergé. L'intérêt de ces échantillons réside dans le fait qu'ils permettent de reconstituer assez fidèlement les carrières.

Les individus sont interrogés, en effet, sur leur situation professionnelle à cinq dates pour l'enquête 1989 : l'année du premier emploi, mars 1960, mars 1967, mars 1974, mars 1981 et enfin mars 1989.

Pour l'enquête 1997 la situation est renseignée aux dates suivantes :

- - au premier emploi de plus de six mois,
- - à D+7, D+14, D+21, où D correspond à la date de fin des études initiales,
- - au moment de l'interrogation en mars 1997.

L'enquête “Carrière et Mobilité” concerne les 30 ans et plus et l'enquête “Jeunes et Carrière” les 45 ans et moins.

Afin de pouvoir réaliser des comparaisons entre générations de titulaires du CAP nous avons effectué un découpage de chacune des populations des deux enquêtes en 3 cohortes, en fonction de l'âge des individus. La sélection conduit à deux échantillons de 2088 individus pour 1989 et 2258 pour 1997 (tableau 1).

Tableau 1 - répartition de l'échantillon par cohorte

âge	effectif 1989	effectif 1997
19 à 29	0	490
30 à 37	781	891
38 à 45	739	877
46 à 59	568	0
Total	2 088	2 258

Contrairement aux analyses précédentes basées sur les enquêtes emploi annuelles de base, l'échantillon considéré ici couvre l'ensemble des CAP, quelle que soit la voie de formation suivie pour accéder au diplôme : voie hors apprentissage et voie apprentissage.

Dans l'enquête Carrière et Mobilité, il existe une saisie de l'ensemble des CAP par une modalité unique de la variable DIEP (diplôme le plus élevé obtenu dans l'enseignement technique ou professionnel). Afin de disposer d'échantillons aussi comparables que possibles entre les deux enquêtes, nous incluons également la sous population regroupant CAP et BEP par apprentissage dans l'enquête "Jeunes et Carrières". Le biais introduit est relativement faible eu égard à la date d'ouverture du BEP à la préparation par l'apprentissage (1987), les premiers sortants diplômés de BEP par cette voie n'entrant sur le marché qu'à partir des années 90.

La comparaison entre cohorte est réalisée en effectuant un regroupement des Professions et Catégories Socioprofessionnelles en fonction de l'effectif de chacune d'entre elles et de la recherche d'une homogénéité des catégories. Les regroupements sont effectués à partir d'une nomenclature en 20 postes (encadré 1).

Encadré 1 - les PCS

Les 20 Professions et Catégories Socio professionnelles retenues sont :

PCS1 : cadres de la fonction publique - PCS2 : professeurs, professions scientifiques - PCS3 : cadres administratifs et commerciaux d'entreprises - PCS4 : ingénieurs et cadres techniques d'entreprises - PCS5 : instituteurs et assimilés - PCS6 : professions intermédiaires de la santé et du travail social - PCS7 : professions intermédiaires administratives de la fonction publique - PCS8 : professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises - PCS9 : techniciens - PCS10 : contremaîtres, agents de maîtrise - PCS11 : employés civils et agents de service de la fonction publique - PCS12 : employés administratifs d'entreprises - PCS13 : employés de commerce - PCS14 : personnels des services directs aux particuliers - PCS15 : ouvriers qualifiés de type industriel - PCS16 : ouvriers qualifiés de type artisanal - PCS17 : chauffeurs - PCS18 : ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport - PCS19 : ouvriers non qualifiés de type industriel - PCS20 : ouvriers non qualifiés de type artisanal

II.4 – 1 CAP et premier emploi selon la génération

L'observation de la PCS au premier emploi met en exergue les évolutions intervenant entre les différentes cohortes de sortants de formation initiale avec le CAP et les catégories professionnelles pour lesquelles le recrutement de détenteurs de CAP est en "déclin" (tableau 2).

Pour l'enquête 1989 la PCS est la PCS au premier emploi. En revanche, pour l'enquête 1997 il s'agit de la PCS au premier emploi *de plus de six mois*. Ceci explique les divergences entre les générations des 30 à 37 ans en 1989 et 38 à 45 en 1997 qui sont en réalité une seule et même génération, les deux enquêtes ayant été effectuée à 8 ans d'intervalle (personnes nées de 1952 à 1959).

Par exemple, les ouvriers non qualifiés de type artisanal (PCS20) seraient promus au cours des six premiers mois dans un poste d'ouvrier qualifié du même type (PCS 16). Ce changement d'emploi expliquant la divergence en terme d'effectif relatif pour la même génération entre 1989 et 1997. En effet, six mois après la date du premier emploi la catégorie ONQTA a un effectif relatif qui a diminué de près de 10% alors que la catégorie OQTA enregistre une augmentation d'une valeur proche.

Tableau 2 – PCS au premier emploi

PCS né de	1 à 4 ing. et cadres	5 à 10 prof. interm.	11 emp. publ.	12 emp. adm. entrep	13 emp. de com	14 serv. partic.	15 OQTI	19 ONQ TI	17 à 18 OQ MM	16 OQ TA	20 ONQ TA
<i>Enquête 1989</i>	PCS au premier emploi										
1930 à 1943	0	4,8	6	14,8	4,4	4	12,7	24,5	0,9	9,3	18,7
1944 à 1951	0	3,1	4,9	21,1	4,2	5,8	11,1	17,3	1,1	9,5	21,9
1952 à 1959	0,1	2,4	4,5	14,6	4,2	6,1	14,3	21,4	1,7	9,6	21,1
<i>Enquête 1997</i>	PCS au premier emploi de plus de six mois										
1952 à 1959	0,2	3,7	5,8	14,5	5,7	4	14,7	19,4	2,5	18,6	10,8
1960 à 1967	0,1	3,2	6,7	9,1	8	8,3	12,3	18,6	4,6	21,1	8
1968 à 1978	0	3,6	6,3	3,5	7,3	13,7	10	22,7	5,5	22,7	9,2

Les principales évolutions concernent les employés et les personnels des services directs au particuliers (PCS 14). Pour cette dernière catégorie l'effectif relatif a augmenté de façon continue et dépasse les 10% pour les derniers entrés sur le marché du travail. Or, il s'agit de l'emploi le moins qualifié, le moins bien rémunéré⁸² et qui recourt le plus au travail à temps partiel. En d'autres termes, le CAP conduit de plus en plus d'individus vers des emplois tertiaires peu qualifiés et aux conditions d'exercice peu attractives.

Par ailleurs, la part des employés administratifs d'entreprise a fortement chuté pour les détenteurs de CAP⁸³. Elle représente moins de 5% de l'effectif recruté pour la génération la plus jeune alors qu'elle était proche de 10 % pour la génération précédente et avoisinait les 15% pour les plus anciennes. En revanche, pour les emplois ouvriers le pourcentage des détenteurs de CAP recruté est resté stable, de même que la répartition entre ouvriers qualifiés et non qualifiés.

Le CAP semble donc dévalorisé lors du recrutement si la spécialisation est relative au secteur tertiaire, une telle évolution n'étant pas constatée pour les CAP à vocation technique⁸⁴. Toutefois, si l'effectif relatif des ouvriers de type artisanal demeure stable autour de 30% (PCS 16 et 20), celui des ouvriers munis d'un CAP et recrutés dans l'industrie (PCS 19 et 15) décroît constamment, il passe en dessous de 30% pour la plus jeune génération alors qu'il était proche de 35% pour les salariés nés avant 1945.

Une autre façon d'évaluer la valeur du CAP est de déterminer son "rang" dans la hiérarchie des diplômes et de réévaluer pour chaque génération le nombre d'années d'étude que chaque individu détenteur d'un CAP devrait suivre aujourd'hui pour obtenir le même classement⁸⁵, c'est-à-dire la même position dans la hiérarchie des diplômes. L'ensemble des autres diplômes doit être pris en compte afin d'évaluer la position relative du CAP pour chaque génération. Pour réaliser cette évaluation nous avons utilisé un échantillon de 9689 individus pour 1989 et 10444 pour 1997 réparti en 13 catégories de diplômes (encadré page ci-contre)⁸⁶.

⁸² En équivalent temps plein.

⁸³ On peut voir là un effet de l'évolution de la structure de l'offre de formation dans les spécialités correspondantes qui ont peu à peu disparu

⁸⁴ - Cette analyse est basée sur une distribution des diplômés dans des catégories d'emplois, mais ne tient pas compte de l'évolution de la structure des flux de sortants diplômés par spécialités de CAP. Or cette évolution pèse sur les ajustements qui s'opèrent sur le marché du travail, et donc sur les évolutions constatées en terme de structure des pcs. Celle-ci ne dit rien sur la combinaison des composantes qui l'ont générée.

De surcroît, l'analyse proposée ne fait pas référence, au moins explicitement, à la correspondance entre spécialité de formation et spécialité d'emploi occupé par les individus titulaires du diplôme.

⁸⁵ Que celui qui était le sien lors de l'obtention du diplôme.

⁸⁶ Pour le détail de la méthode permettant de réévaluer le nombre d'années d'étude voir en annexe un résumé des travaux de JAROUSSE et MINGAT (1986).

nomenclature des diplômes en 13 postes :

1-sans diplôme – 2- Certificat d'étude ou diplôme de fin d'étude obligatoire –3- Brevet d'étude du premier cycle ou brevet élémentaire ou brevet d'enseignement primaire supérieur – 4-Examen de fin d'apprentissage artisanal ou certificat d'aptitude professionnel –5-Brevet d'enseignement professionnel ou diplôme équivalent –6-Brevet professionnel ou baccalauréat de technicien ou brevet de technicien ou diplôme équivalent –7-Baccalauréat général ou brevet supérieur ou diplôme équivalent –8-Diplôme universitaire du premier cycle ou certificat de fin d'études normales ou diplôme équivalent –9-Diplôme universitaire de technologie ou brevet de technicien supérieur ou diplôme équivalent –10-Diplôme des professions de la santé et des professions sociales –11-Diplôme universitaire du 2^e cycle –12-Diplôme d'une grande école ou école d'ingénieur –13-Diplôme universitaire du 3^e cycle.

Les deux enquêtes peuvent être utilisées simultanément. En effet, la génération des individus nés entre 1952 et 1959 est la plus jeune et sert de référence pour l'enquête 1989. Elle est aussi la plus âgée pour l'enquête 1997. Pour passer de la réévaluation 1989 à 1997, il suffit d'ajouter au nombre d'années d'étude réévaluées en 1997 les écarts à la référence pour 1989, c'est-à-dire la dernière génération pour 1997.

Tableau 3 – nombre d'années d'études réévalué et rang du CAP

génération	Age de fin d'études
1968 à 1978	16
1960 à 1967	16.27
1952 à 1959	16.55
1944 à 1951	16.88
1930 à 1943	17.15

Le CAP nécessite 16 années d'études en moyenne quelle que soit la génération. Toutefois, il n'occupe pas la même position dans la hiérarchie des diplômes selon l'âge des individus. Ainsi, un CAP obtenu entre 1946 et 1959 (génération née de 1930 à 1943) occupe une position plus favorable dans la hiérarchie des diplômes qu'un CAP obtenu entre 1984 et 1994 (génération née de 1968 à 1978)⁸⁷. Si la position du diplôme dans la hiérarchie est évaluée par le nombre d'années d'études, la "dévalorisation" du CAP est telle que le CAP obtenu entre 1946 et 1959 (génération née de 1930 à 1943) est équivalent à un diplôme obtenu entre 1984 et 1994 (génération née de 1968 à 1978) nécessitant 17,15 années d'études (tableau 3).

La génération la plus jeune doit donc suivre 1,15 années d'études supplémentaires afin d'occuper la même position dans la hiérarchie des diplômes

⁸⁷ Que celle qu'il occupait au sein de la hiérarchie des diplômes de sa génération, c'est-à-dire la plus âgée.

que les plus âgés munis d'un CAP. En termes de durée d'études ce résultat met pratiquement en équivalence le CAP de la génération la plus âgée avec le BEP des plus jeunes⁸⁸.

II.4 – 2 Carrière des détenteurs du CAP

La PCS des salariés pour l'enquête 1989 est connue à des dates fixes qui ne correspondent pas à un écart stable entre chaque date (1960,67,74,81) et la date de fin d'étude pour les travailleurs appartenant à une même cohorte. Supposons que la plupart des diplômés du CAP aient obtenu le diplôme à 16 ans et commencé à travailler à cet âge. Pour la cohorte née de 1944 à 1951 la date d'enquête 1981 peut être éloignée de la date de fin d'étude de 14 à 21 ans selon la position de l'individu dans la cohorte. Toutefois, l'enquête 1997 montre que la mobilité entre PCS est quasiment nulle pour la période comprise entre 14 ans à 21 ans de carrière. Pour les cohortes de l'enquête 1989 les résultats postérieurs au premier emploi +14 années peuvent donc être comparés aux proportions de l'enquête 1997 à la date de fin d'étude +14 années (tableau 4).

Tableau 4 – mobilité des salariés détenteurs de CAP

PCS né de ...	1 à 10 ing. cadres prof. interm	11 emp. publ.	12 emp. adm. entrep	13 emp. de com	14 serv. partic.	15 OQTI	16 OQ TA	17 à 18 OQ MM	19 ONQ TI	20 ONQ TA
1930 à 1943										
PE	4,8*	6	14,8	4,4*	4*	12,7	9,3	0,9*	24,4	18,7
D +15 et +	13,7	7,6	20,8	3,2*	4,1*	16,3	17,7	5,1	8,4	3,1*
1944 à 1951										
PE	3,1*	4,9*	21,1	4,2*	5,8	11,1	9,5	1,1*	17,3	21,9
D+14 à 21	17	7,6	13,3	3,1	3*	20	15,7	4,7*	10,5	5,1
1952 à 1959										
PE	2,5*	4,5*	14,6	4,2*	6,1	14,3	9,6	1,7*	21,4	21,1
PE6	3,9*	5,8	14,5	5,7	4*	14,7	18,6	2,5*	19,4	10,9
D + 7	7,4	8,4	14,1	6,5	3,5*	18,3	20,5	7	9,3	5
D + 14	13,6	9,2	12,2	5,4	3,2*	17,6	18,6	8,5	8	3,7*
1960 à 1967										
PE6	3,3*	6,7	9,1	8	8,3	12,3	21,1	4,6*	18,6	8
D + 7	6,3	7,7	8,6	8	7	15,2	22,9	8,7	12,9	2,7*
D + 14	12,4	8,6	7,9	6,2	6,8	16,8	21	10	8,2	2,1*
1968 à 1978										
PE6	3,6*	6,3	3,5*	7,3	13,7	10	22,7	5,5	18,2	9,2
D + 7	5,3	5,3	6,4	9	12	17,3	21,8	9	10,9	3*

*compte tenu de l'effectif par cohorte seules les PCS représentant au moins 5% de l'échantillon pour chaque cohorte et chaque date sont commentés, les autres sont donnés à titre indicatifs et considérés comme non interprétables.

⁸⁸ Ce qui ne signifie pas que les deux diplômés visent les mêmes cibles professionnelles et concernent les mêmes populations scolarisées dans les cycles respectifs, d'une génération à l'autre.

Les ouvriers non qualifiés de type artisanal évoluent très vite vers des postes d'ouvriers qualifiés du même type même au-delà des 6 premiers mois de travail. Quelle que soit la cohorte la proportion d'ouvriers non qualifiés de type artisanal est inférieure à 5% à la date du premier emploi plus 7 ans et six mois, c'est-à-dire que les trois quarts des travailleurs de cette catégorie ont été promus à cette date pour la génération née de 1952 à 1959, par exemple. En revanche, pour les ouvriers non qualifiés de type industriel nés entre 1952 et 1978 moins de 50% d'entre eux sont promus 7 ans après le premier emploi et après 14 ans de carrière 40% d'entre eux n'ont pas changé d'emploi. En d'autres termes, les promotions sont à la fois plus rapides et plus nombreuses pour les ouvriers non qualifiés de type artisanal que pour les ouvriers non qualifiés de type industriel. Néanmoins, les ouvriers de type industriel perçoivent des salaires en moyenne plus élevés que les ouvriers de type artisanal tant en 1989 qu'en 1997 (écart compris entre 1000 et 1500 francs). Toutefois, les écarts de salaires moyens entre les ouvriers qualifiés et non qualifiés sont proches pour l'industrie et l'artisanat (1500).

Ainsi, les ouvriers non qualifiés de type artisanal perçoivent de faibles salaires en début de carrière, compensés par des perspectives ultérieures de carrière plus intéressantes que celles des ouvriers industriels. Enfin la baisse du nombre d'ouvriers non qualifiés entre le premier emploi et la septième année de carrière est supérieure à la hausse du nombre d'ouvriers qualifiés pour la même période. Certains ont donc pu bénéficier de promotions vers les professions intermédiaires⁸⁹, le nombre d'individus au sein de chacune des ces catégories augmentant, en effet, quelle que soit la cohorte (l'augmentation est en grande partie imputable aux techniciens, contremaître et agents de maîtrise).

Par ailleurs, moins de 20 % du personnel des services directs aux particuliers (PCS 14) nés entre 1960 et 1978 semble bénéficier de promotion. Ces emplois sont donc non seulement les moins bien rémunérés, les moins qualifiés et les plus précaires⁹⁰, mais aussi ceux qui offrent de faibles opportunités de carrière. Or, le nombre de détenteur de CAP affectés à ce type d'emploi est en constante augmentation.

Pour les employés (PCS 11, 12 et 13), quelle que soit la cohorte et la période de leur carrière, l'effectif relatif est stable et traduit sans doute de faibles possibilités de promotions. Cette absence d'évolution est peut être tout simplement due à l'absence d'opportunité de carrière, la fonction d'employé, ou la formation préalable à cette fonction, le CAP ici, ne permettant pas l'acquisition de compétences requises pour des postes plus élevés. Une autre explication réside dans le taux de féminisation de la population de ces PCS, nos deux échantillons d'employés étant composés à plus de 80 % de femmes Or, ces dernières sont

⁸⁹ Les PCS 1 à 10 comprennent les cadres. Mais leur nombre relatif est négligeable et évolue peu.

⁹⁰ Cf. *supra*.

victimes de discrimination lors de l'attribution de promotions (SIMONET, 1996, LEMISTRE, 1999).

Enfin, l'effectif relatif du groupe des PCS les plus élevées dans la hiérarchie des salaires (PCS 1 à 10) est en constante diminution pour les travailleurs nés entre 1952 et 1978, quelle que soit la période de leur carrière.

En résumé, l'exploitation de l'enquête "Jeunes et Carrières 1997" met en relief les difficultés accrues pour les générations plus jeunes d'accéder, avec un CAP, à un premier emploi qualifié (ouvrier ou employé) "stabilisé" (plus de 6 mois).

Le CAP donne majoritairement accès à un premier emploi ouvrier, de plus en plus de type artisanal, et avec des statuts d'emploi plus précaires qu'auparavant.

7 ans après la fin des études la situation des sortants de CAP s'est dégradée à dix ans d'intervalle. La part des actifs occupés diminue et le taux de chômage croît. Les rares exploitations possibles au niveau des domaines de spécialités tendraient à montrer une plus forte dégradation des conditions d'emploi dans le secondaire.

À l'instar de ce qui se passe pour les autres diplômés (GOUX, 1991), les possibilités de promotion se raréfient pour les détenteurs de CAP, exception faite de celles qui ne correspondent finalement qu'à un reclassement au niveau ouvrier qualifié consécutivement à un déclassement à l'embauche.

Annexes

Enquête "Carrière et Mobilité" de 1989

L'enquête "Carrière et Mobilité" est complémentaire à l'enquête annuelle sur l'emploi, réalisée par l'Insee en mars 1989. Seules les personnes nées entre 1930 et 1959 étaient censées répondre à l'enquête, soit 19 600 individus. 18 400 questionnaires ont été remplis.

Cette enquête regroupait trois séquences de questions portant sur :

- les événements ayant eu une influence sur la vie professionnelle (situation familiale, période de formation, stages) et les situations qui ont suivi immédiatement ces événements, tels que chômage, prise ou changement d'emploi, cessation d'activité, etc.
- la situation professionnelle en mars 1960, mars 1967, mars 1974, mars 1981, mars 1989
- l'avenir professionnel (perspectives de maintien dans l'emploi, de reprise d'activité, de modification des conditions d'exercice de l'emploi, etc.

Enquête "Jeunes et Carrières" de 1997

L'enquête "Jeunes et Carrières" est complémentaire à l'enquête annuelle sur l'emploi, réalisée par l'Insee en mars 1997, auprès d'un échantillon de 20 800 personnes âgées de 19 à 45 ans. Les enquêtés ont été invités à remplir un calendrier décrivant leurs périodes d'études, de chômage et d'emploi depuis l'âge de 16 ans, leur premier emploi de plus de 6 mois consécutifs à temps complet et leur situation sept ans après la fin de leurs études.

Cette enquête a été conçue pour étudier l'insertion professionnelle et le déroulement des carrières. Comme dans toute enquête rétrospective, les personnes interrogées ont tendance à ne se souvenir que des périodes relativement longues ou marquantes de leur itinéraire professionnel. Les passages par le chômage et l'emploi à durée limitée sont, ainsi, vraisemblablement sous-estimés.

Modèle Jarousse/Mingat

Calcul du "rang" ou position d'un diplôme dans la hiérarchie des diplômes et réévaluation du nombre d'années d'étude.

La durée de la formation initiale peut être estimée par la durée de la scolarité ou l'âge de fin d'étude. Toutefois, les redoublements et les années non certifiées ne sont pas prises en compte par une telle spécification. L'impossibilité pratique de reconstituer avec précision la scolarité des individus en spécifiant les années certifiées ou non peut être, en partie, surmontée en utilisant le plus haut diplôme obtenu et en calculant le nombre d'années d'études "théoriques" pour son obtention. La méthode proposée par JAROUSSE et MINGAT (1986) est d'adopter une convention concernant la valeur de la proportion p d'élèves d'une génération (i) ayant effectué une scolarité "normale" pour obtenir le diplôme (j) et de déterminer l'âge "normal" de sortie du système scolaire A_{ij} correspondant. Nous avons retenu pour la proportion p 50% afin d'une part, de prendre en compte les individus en avance sans négliger les redoublements et d'autre part, de ne pas sous estimer la date d'obtention "théorique" du diplôme car selon le mois de naissance des individus l'âge de fin d'étude peut différer d'un an sans redoublement. Une telle démarche permet donc pour chaque génération de diplômé de déterminer le nombre d'année d'étude normal pour obtenir un diplôme, le CAP par exemple. Notons que ce dernier diffère du nombre estimé par une scolarité sans redoublement. En effet, si les trois quarts des diplômés ont redoublé "au moins" une fois, l'âge normal intègre une année de redoublement.

Afin d'évaluer la position relative d'un diplôme au sein de la hiérarchie des diplômes le nombre d'années d'études d'un salarié scolarisé plusieurs périodes avant l'enquête doit être réévalué pour correspondre "au nombre d'années d'études qu'il lui aurait fallu suivre s'il avait été scolarisé dans la période de référence pour avoir la même position que celle qu'il occupe dans sa génération. La position de l'individu j à l'intérieur de sa génération (P_j) est estimée à partir de la distribution du nombre d'années d'études dans chaque classe d'âge t [$n(t)$ et $\sigma(t)$] et correspond à la valeur centrée réduite de la scolarisation de l'individu j " (JAROUSSE et MINGAT, 1986, p.1020).

La normalisation peut être effectuée en utilisant n'importe quelle période de référence, nous avons choisi la plus jeune. Le nombre d'années d'études normalisé est égal à la position de l'individu dans sa génération (P_j) ajustée par les paramètres de la distribution du nombre d'années d'études à la période de référence soit :

$$n_{ij} = P_j \cdot \sigma_0 + \tilde{n}_0$$

avec

$$b^1 = \frac{\alpha(t)}{M^1 - M^{(t)}}$$

CONCLUSION

Mise en œuvre dans le cadre plus global de la restructuration du système d'enseignement professionnel, la refonte du dispositif de formation et de certification au CAP menée à partir des années 60 a eu deux effets essentiels :

- en terme de formation le CAP a fini peu à peu par quitter le système scolaire (où il est de plus en plus considéré comme un objectif de certification minimale pour des jeunes en difficultés scolaires) et par perdre sa place de premier diplôme professionnel dans l'offre de formation.
- en terme de certification la population des titulaires d'un CAP est devenue de plus en plus hétérogène.

Depuis 1999 la relance du CAP est affichée comme l'un des objectifs du ministère de l'Éducation nationale. Le nouveau décret récemment promulgué vise à la fois à permettre la réhabilitation du CAP et sa diffusion auprès d'un public plus large, sachant que près de 60 000 jeunes quittent encore le système éducatif sans détenir aucun diplôme et qu'un nombre important de salariés non-qualifiés sont en quête d'une certification.

Du seul point de vue statistique, la dégradation, avec le temps, des conditions d'accès au marché du travail et de stabilisation dans l'emploi pour les titulaires d'un CAP est flagrante, même si quelques constats ponctuels⁹¹ laissent entrevoir des créneaux porteurs pour la population en question. Le recours à la certification CAP correspond le cas échéant à des politiques de gestion des ressources humaines dans des secteurs particuliers. C'est le cas pour les IAA où l'enrichissement des tâches des opérateurs de faible qualification et les exigences accrues en matière de qualité justifient des initiatives de requalification au niveau V d'une main d'œuvre historiquement non qualifiée.

De façon générale c'est davantage une lecture "en creux" (par rapport à l'absence de certification minimale dans un contexte de hausse continue des niveaux d'éducation) qui peut être faite des exploitations statistiques réalisées à propos de l'analyse du CAP, premier niveau de certification. L'obtention du diplôme offre en effet à cette population des opportunités de "pénétrer" le marché du travail, mais au prix d'une instabilité statutaire croissante. À partir d'une certification en CAP, l'alternance, par exemple, a permis à 10% des diplômés de la

⁹¹ Référence à génération 98 : "pour les diplômes professionnels relevant des formations industrielles c'est à partir de la détention d'un CAP que la situation s'améliore sensiblement (taux de chômage des diplômés dudit diplôme meilleur que celui de l'ensemble de la génération)" (A. LOPEZ, CEREQ). Séance du 7 mai 2002 "groupe prospective des métiers et des qualifications", CGP, Paris.

génération 93 d'obtenir un premier emploi de plus de 6 mois. C'était le cas pour 1 % seulement de leurs aînés de 78 qui se stabilisaient d'emblée sur CDI dans un emploi de plus de 6 mois, pour les deux tiers d'entre eux.

Les résultats de nos différentes approches imposent plusieurs constats sur l'état actuel du CAP .

Si le CAP continue de jouer un rôle important dans l'apprentissage, sa prévalence est menacée

Bien que le CAP reste prédominant dans l'apprentissage, sa place ne cesse de se réduire au profit d'autres diplômes. Certaines branches professionnelles, même celles qui sont le plus attachées aux diplômes de métier et pour lesquelles le CAP reste un diplôme de référence, s'engagent depuis quelques années dans le développement du BEP et du bac pro (c'est le cas des branches de l'alimentation, du bâtiment et du bois par exemple). Quelques organisations patronales, comme la Fédération française du bâtiment (FFB), valorisent les deux types de cursus de formation désormais proposés aux jeunes : BEP-bac pro, CAP-Brevet professionnel (ce cursus étant réservé aux centres de formation d'apprentis, puisque le BP ne peut être préparé que par la voie de l'apprentissage).

Les stratégies que l'on voit se mettre en place vont vers la diversification contre le monopole : tous les diplômes sont investis d'un rôle à jouer, alors qu'un seul diplôme, auparavant, pouvait focaliser l'attention. Désormais, le CAP ne peut plus être l'identifiant principal d'un secteur d'activités. Les branches professionnelles les plus traditionnelles élargissent leur offre de certifications, démultipliant les diplômes aussi bien que les autres certifications, à tous les niveaux de formation. Dans ces circonstances, le CAP est voué à ne plus être qu'une certification parmi d'autres, après avoir été le diplôme emblématique de la qualification professionnelle.

Les CAP de remédiation scolaire dépendent surtout des lycées professionnels, où ils tendent à se redéployer

Malgré de nettes améliorations dans les taux de réussite à l'examen, celui-ci persiste à éliminer en masse les candidats de toutes origines, et principalement ceux qui ne sont pas issus de la formation initiale, par la voie scolaire ou l'apprentissage. En outre, comme ce sont les élèves de BEP qui obtiennent les meilleurs résultats au CAP, on peut en déduire un certain caractère scolaire des épreuves d'examen et/ou des critères d'évaluation des candidats au diplôme. Cette situation va changer puisqu'une politique de dissociation CAP-BEP est en cours. Cette dissociation devrait permettre la révision des normes d'examen et d'évaluation, et favoriser ainsi l'accès au CAP des candidats les moins scolaires.

En même temps, l'absence des élèves de BEP à l'examen du CAP fera baisser le nombre des candidats au diplôme. La place du CAP dans l'offre de certification risque d'en être considérablement modifiée.

Le CAP est désormais le plus petit diplôme professionnel

Placé au plus bas de l'échelle dans l'offre des diplômes professionnels, le CAP offre à ses titulaires une protection affaiblie sur le marché du travail.

Même si le diplôme est largement reconnu dans les conventions collectives, et explicitement demandé par quelques secteurs, rien ne garantit que les titulaires du CAP seront effectivement préférés à d'autres diplômés (de BEP ou de Bac pro notamment). Les analyses du fonctionnement du marché du travail en situation d'excès d'offre de formés révèlent qu'il y a fréquemment décalage entre les déclarations des porte-parole des employeurs en CPC et les pratiques de recrutement des entreprises. Il n'est pas certain que l'orientation en CAP soit le meilleur choix pour des jeunes préférant obtenir rapidement une activité professionnelle. D'autant plus que les titulaires de BEP continuent à quitter le système éducatif à l'issue de leur cycle dans des proportions non négligeables dans les domaines de spécialité où existent des opportunités d'emploi pour les diplômés de niveau V.

Dans ces conditions et compte tenu des mécanismes d'orientation à l'œuvre dans le contexte de hausse continue du niveau d'éducation, connus des élèves et de leurs familles mais aussi des employeurs, il est peu probable que l'on assiste à des choix d'orientation volontaires et spontanés de la part d'élèves n'aspirant pas à des études longues.

L'objectif de réhabilitation du CAP comme support de la certification minimum décrétée par les pouvoirs publics (loi d'orientation de la politique d'éducation de 1989) à destination des populations en difficulté est une chose.

Vouloir faire du CAP le diplôme de niveau V "qui devrait être plus particulièrement détenu par tout jeune quittant le système éducatif avant le baccalauréat"⁹² est autre chose.

Le CAP "attire" de moins en moins d'adultes

Bien qu'un système de certification soit actuellement en train de se mettre en place et que le rôle du diplôme n'ait jamais été aussi fort, le CAP voit fondre ses effectifs de candidats adultes. Et cette baisse de la part de la formation continue

⁹² "Un lycée pour le XXI^e siècle". L'enseignement professionnel intégré (conférence de presse du 24 juin 1999).

dans les candidatures n'est aucunement compensée par une présence plus importante des candidats à la validation des acquis professionnels⁹³. Autrement dit, là où le CAP pourrait jouer un rôle fondateur, il ne le joue pas. Paradoxalement, c'est au moment où l'on n'a jamais autant parlé de "certification", aussi bien pour les jeunes que pour les adultes expérimentés, que le CAP perd de son influence dans l'espace des certifications. Si l'on peut penser qu'un tel déclin provient de la concurrence d'autres certifications, plus souples d'accès ou plus pertinentes sur le marché du travail, le faible développement quantitatif de ces certifications (comme les certificats de qualification professionnelle) rend l'explication insatisfaisante. Quoi qu'il en soit, ce déclin signale la position fragile du CAP sur le marché de la formation continue, et incite à poser la question de la certification des adultes : cette certification est-elle vouée à se développer, comme le souhaitaient les promoteurs de la loi de modernisation sociale ? Sous quels modes et vers quels types de certifications ?

Plusieurs travaux récents s'interrogent sur les modes de concurrence qui opposent entre elles les diverses certifications existantes (CAP, CQP, CFPA, etc.). PERSONNAZ & VENEAU, (2002) concluent, dans le cas de la métallurgie, que "l'on devrait de manière quasi mécanique assister à une croissance des CQPM d'ouvriers ; et ce ne sont pas les tentatives actuelles de l'Education nationale pour exhumer le CAP qui semblent en mesure de modifier le cours des choses". D'autres auteurs estiment cependant qu'il n'y a pas de relation aussi simple dans les évolutions observées. A l'occasion d'analyses portant sur le CAP Exploitation d'Installations Industrielles (EII) GORGEU et MATHIEU (2002) plaident pour le maintien de ce diplôme en milieu scolaire. Selon eux, même si les CQP peuvent avoir la même finalité que le CAP EII ils ne s'adressent qu'à des personnes ayant au moins 18 ans et préalablement sélectionnées. Le CAP EII peut être préparé sous statut scolaire sans sélection préalable (ce qui fournit une occasion à des élèves de SEGPA d'avoir une certification minimum), en apprentissage, ou encore en formation continue.

Ces résultats montrent bien qu'aborder la question du CAP en général s'avère un exercice particulièrement difficile. Il demeure très délicat de conclure de façon uniforme en essayant d'intégrer les fonctions et usages multiples du diplôme qui se sont superposés au fil de son histoire. Les critères et les indicateurs de l'efficacité du diplôme divergent en effet selon le point de vue que l'on privilégie : l'efficacité interne du système éducatif, l'accès à la certification, la performances sur le marché du travail.

⁹³ Ce n'est qu'à partir de la loi de janvier 2002 que "la validation des acquis de l'expérience" remplace la "validation des acquis professionnels". En étendant le champ des acquis à prendre en compte, cette nouvelle loi élargit le champ des candidats potentiels. De plus, comme elle permet l'accès au diplôme sans condition d'épreuve (contrairement à la VAP), il est possible que le nombre des adultes qui tentent d'obtenir le CAP par cette procédure augmente considérablement.

Ces résultats mettent également en valeur l'incertitude qui plane sur l'avenir du CAP, diplôme devenu indispensable mais de moins en moins suffisant, et qui ne semble pas investi de tous les rôles qu'il pourrait pourtant assumer. Diplôme reconnu par les employeurs, même s'il a perdu beaucoup de son aura, il représente aussi un diplôme utile pour toutes les catégories d'actifs en quête de certification. Cependant, en raison de la situation qu'a à gérer le ministère de l'Éducation nationale en formation initiale - le CAP doit surtout former les exclus du système scolaire -, et du faible intérêt qu'il lui accorde dans la formation continue par l'intermédiaire de ses GRETA, rien ne semble vraiment à même de permettre au CAP de conquérir une nouvelle place dans l'univers des certifications.

BIBLIOGRAPHIE

- BATTAGLIOLA F. (2000) – “Histoire du travail des femmes”, *Repères* – La Découverte.
- BOURDIEU P. & BOLTANSKI L. (1975) – “Le titre et le poste”, *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°2.
- BOUYX B. (1997) - *L'enseignement technique et professionnel*, coll. “Systèmes éducatifs”, La Documentation française, Paris.
- BRUCY G. (1989) – “CAP et certificats de spécialité : les enjeux de la formation au lendemain de la deuxième guerre mondiale”. *Revue Formation-Emploi* n° 27/28, juillet-décembre.
- BRUCY G. (1998) – *Histoire des diplômes de l'enseignement technique et professionnel (1880-1965). L'État, l'École, les Entreprises et la certification des compétences*. Belin.
- BRUCY G. & ROPÉ F. (2000) – *Suffit-il de scolariser ?*, Éditions de l'atelier.
- CAHUZAC E. & TAHAR G. (2000) - “Offre scolaire et arbitrage formation - distance : le cas des BEP en Midi-Pyrénées”, note LIRHE n°311.
- CAHUZAC E., MAILLARD F. et OURTAU M. (2000) “Conception du diplôme et formes d'usage du CAP”, *L'orientation scolaire et professionnelle*, 29, n°2 pages 377-399.
- CAUSSE L., LABRUYÈRE Ch., MÉRIOT S-A. (2002) – “Les diplômes de niveau V de la filière bio-services : éléments pour un diagnostic partagé”, CÉREQ, mai.
- CHARDON O. (2001) – “Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans”, *INSEE PREMIERE*, n° 796-juillet.
- CHARLOT B. (1995) - “La planification de l'éducation en France : l'évolution des problématiques” in *La construction des politiques d'éducation et de formation*, sous la direction de B.Charlot et J.Beillerot, PUF.
- CHARLOT B. & FIGEAT M. (1985) – *Histoire de la formation des ouvriers : 1789-1984*, Paris, Éditions Minerve.
- COUTELLIER F. (2000) – “Le CAP d'exploitation d'Installations Industrielles – Développement en formation initiale, Situation des jeunes en entreprises”, *CPC/Document* n°2000-7. DESCO-MEN.
- DE COSTER M. & PICHULT F. (1994) – *Traité de sociologie du travail*, De Boeck.
- DESSUS (2000) - “Évaluation du CAP Employé de pharmacie”, *CPC/Document* n°2000/1, ministère de l'Éducation nationale.
- FOURCADE B., OURLIAC G., OURTAU M. (1992) – “La négociation des diplômes technologiques : les commissions professionnelles consultatives”, *Revue Formation-Emploi* n°39, juillet-septembre.
- FOURCADE B. & OURTAU M. (1994) – “Analyse de la filière de formation Bioservices”, Rapport pour le secrétariat général des CPC, novembre, Cejee, Toulouse.

- FOURCADE B. & OURTAU M. (1999) – “Le BEP : un diplôme, deux finalités ?” *Revue Formation-Emploi* n°66, avril-juin.
- GORGEU A. & MATHIEU R. (2002) – “Le CAP Exploitation d’Installations Industrielles (EII) : une seconde chance pour les non-diplômés ?” 9^{èmes} Journées d’études CÉREQ - Lasmas-IDL, Rennes, 15 et 16 mai.
- GOUX.D. (1991) - “Coup de frein sur les carrières”, *Économie et statistiques*, n°249, Décembre, pp.75-87.
- JAROUSSE. J-P. & MINGAT. A. (1986) - “Un réexamen du modèle de gain de Mincer”, *Revue Économique*, n°6, p. 999-1031.
- JOBERT A. (2000) - Les espaces de la négociation collective, branches et territoires, Octares.
- JOBERT A. & TALLARD M. (1993) – “Le rôle du diplôme dans la construction des grilles de classification professionnelle”, in *Les conventions collectives de branche : déclin ou renouveau ?*, Étude n°65, CÉREQ.
- LEMISTRE P. (1999) - “Incidences des incitations au travail sur le contrôle et l’autonomie des salariés”, Actes du congrès de l’AGRH Lyon, septembre 99.
- LÉNÉ A. (2000) – “Le fragile équilibre de la formation en alternance – un point de vue économique”, *Revue Formation Emploi*, n°72.
- LERENARD A. (2000) – “Les ouvriers et employés non qualifiés : disparités et similitudes sur le marché du travail et de l’emploi”, *Premières Synthèses*, n° 47.1, DARES.
- MAILLARD F. (1992) – “Les formations tertiaires de bureau, quel avenir pour le CAP ?”, *CPC Document* n°92/2, MEN.
- MAILLARD F. (1992) – “Les emplois de la vente, quelle place pour le CAP et le BEP”, *CPC Document* n°92/6, MEN.
- MAILLARD F. (1994) – “CAP-BEP, association ou concurrence ? Le cas des formations de la vente”, *Revue Formation Emploi*, n°47.
- MAILLARD F. (1994) – “mécanique : quels diplômes pour l’avenir du niveau V ?”, *CPC Document* n°94/9, MEN.
- MAILLARD F. (2000) - “Une brève histoire des spécialités de CAP de 1944 à nos jours ou comment les spécialités se sont adaptées à la modernité”, *CPC info* n°31.
- MAILLARD F. (2000) - “Présence et rôle du CAP dans l’offre de formation des diplômés” *CPC info* n°31.
- MAILLARD F. (2001) – “Les référentiels des diplômes professionnels – la norme et l’usage”, *CPC/Document*, n°2001/5. MEN
- MÉRIOT S. A (1997) – “Restauration collective : analyse des besoins de formation pour une rénovation des diplômés”, *CPC/Document* n°97/6.
- MÖBUS M. & VERDIER E. (1997) – *Les diplômés professionnels en Allemagne et en France – conception et jeux d’acteurs*, L’Harmattan.
- OURTAU M. (2000) - “Quels emplois pour les titulaires du CAP ?”, *CPC info* n°31.

- OUTIN J-L. (1994) – “La permanence du chômage” in *Travail et Emploi – le temps des métamorphoses*, M. Lallement (ed), L’Harmattan.
- PELPEL P. & TROGER V. (1993) - *Histoire de l’enseignement technique* - Hachette Education.
- PEREZ D. (1998) – “Les métiers et les formations de la sécurité”, *CPC/Document* n°98/7.
- PERSONNAZ E. & VENEAU P. (2002) – “Former pour adapter et recruter – Usages des certificats de qualification paritaire dans la métallurgie”, *CÉREQ documents*, n° 162, avril.
- PROST A. (1992) – *Éducation, société et politiques : une histoire de l’enseignement en France de 1945 à nos jours*, Éditions du Seuil, Paris.
- ROSE J. (1998) – *Les jeunes face à l’emploi* – Desclée de Brouwer.
- SIMONNET V. (1996) - “Mobilité professionnelle et salaire: des différences entre hommes et femmes”, *Economie et Statistiques*, n°299, pp. 59-70.
- TANGUY L. (1991) – *Quelle formation pour les ouvriers et les employés en France ?* La documentation française.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE.....	5
RAPPEL DES GRANDES ÉTAPES DE LA VIE DU CAP ET PROBLÉMATIQUE ACTUELLE	9
I. - Les grandes étapes de la vie du CAP	9
I.1 - Du local au national.....	9
I.2 - La mise en place et le développement d'un dispositif de formation professionnelle de masse.....	9
I.3 - Les années 80 et les difficultés d'insertion des sortants de CAP.....	10
I.4 - La création du baccalauréat professionnel et le rôle nouveau du BEP	10
II. - Les interrogations récentes sur le CAP au Ministère de l'Éducation nationale. 13	
II.1 - Construire un lien fort avec l'emploi.	13
II.2 - Construire un diplôme fortement professionnel.	14
II.3 - Construire également le premier niveau de qualification pour l'ensemble des jeunes sortant du système éducatif et favoriser l'accès à la certification.....	15
Annexe A.....	17
Annexe B.....	23
Annexe C.....	26
UN SYSTÈME DE FORMATION ET DE CERTIFICATION EN ÉVOLUTION CONTINUE.....	33
I. - La multiplication des CAP de métier et des options de spécialisation (1944- fin des années 60).....	35
II. - Des innovations radicales (1970 - milieu des années 80)	38
III. - Un mouvement permanent de suppression et de rénovation (de 1984 à nos jours).....	40
Annexes	44
LE CAP DANS L'OFFRE DE FORMATION ET DE DIPLÔMES : UN DISPOSITIF COMPLEXE DOMINÉ PAR L'HÉTÉROGÉNÉITÉ.....	47
I. - Une histoire mouvementée : du déclin à la renaissance	50
I.1 - L'attrait persistant du diplôme.....	53
I.2 - Un diplôme régulièrement sujet à la critique, contraint d'évoluer en permanence.....	53
II. - Le public en formation dans la voie scolaire	56
II.1 - La diversité des origines scolaires des élèves de CAP	57
II.2 - L'âge des élèves de CAP : une "jeunesse" très étendue.....	58
III. - Une offre de spécialités divisée entre système scolaire et apprentissage.....	60
III.1 - Des offres de CAP plutôt spécialisées selon la voie de formation.....	61
III.2 - Concurrence entre voies de formation et concurrence entre diplômes	64
III.3 - Les CAP ont un genre, plus souvent masculin que féminin.....	65

III.4 - Certaines spécialités se développent.....	66
IV. - Un diplôme difficile à obtenir	71
IV.1 - Les CAP les plus accessibles.....	76
IV.2 - Les CAP les moins accessibles.....	77
V. - Un diplôme à publics et à usages multiples.....	80
VI. - Le CAP dans la formation continue	85
VI.1 - Un diplôme en perte d'influence	85
VI.2 - Le rôle inégal des spécialités dans la formation continue.....	87
OFFRE SCOLAIRE ET ARBITRAGE DES ÉLÈVES LORS DE L'ORIENTATION EN CAP	101
I. - Description de l'échantillon : les groupes en présence	101
I.1 - Des vœux orientés vers la filière professionnelle	102
I.2 - L'admission correspond massivement au premier vœu.....	103
II. - Analyse des vœux des élèves : le CAP rassemblerait les élèves ayant un projet professionnel moins figé.....	104
III. - Analyse de l'offre de formation : une offre nettement moins dense pour le CAP	107
IV. - Analyse des décisions afférentes aux choix des élèves : une sélectivité globale équivalente	109
V. - Liens entre densité géographique de l'offre de formation et arbitrage distance-spécialité par les élèves	111
Annexes	119
LA PLACE DU CAP DANS L'APPRENTISSAGE	127
I. - Les apprentis selon le diplôme préparé.....	127
II. - L'origine des entrants en apprentissage.....	128
III. - Place du CAP dans les filières d'apprentissage selon les spécialités de formation.....	130
IV. - Les résultats aux examens.....	130
V. - Quel avenir pour le CAP par apprentissage ?	131
LE CAP SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	133
I. - Exploitation des enquêtes annuelles sur l'emploi.	133
I.1 - Analyse statistique descriptive	133
I.1 - 1 Distribution des individus selon le diplôme le plus élevé obtenu dans l'enseignement technique ou professionnel.	133
I.1 - 2 Caractérisation de la population pour qui le CAP, préparé hors apprentissage, est le diplôme le plus élevé obtenu à la date de l'enquête.	138
I.2 - Approche panels 90-92 et 95-97 - Construction de trajectoires types	167
I.2 - 1 Les résultats.....	169

I.2 – 2 Caractéristiques des populations dans les différentes trajectoires.....	171
I.2 - 3 Comparaison des trajectoires types entre les deux panels.....	185
II. - Exploitations de l'enquête "Jeunes et Carrières" de 1997	187
II.1 - Les premières années d'activité des titulaires de CAP :	
Approche intergénérationnelle	187
II.1 - 1 Les situations au premier emploi de plus de 6 mois.	188
II.1 – 2 La situation 7 ans après la fin des études initiales (D+7).....	195
II.2 - Distribution du temps passé dans les différentes situations pour la population des 19-29 ans, entre avril 1996 et mars 1997.	200
II.3 - Exploitation des variables "calendriers" dans l'enquête "Jeunes et Carrières"	202
II.4 - Couplage des enquêtes "Carrière et Mobilité" et "Jeunes et Carrières" ...	205
II.4 – 1 CAP et premier emploi selon la génération	207
II.4 – 2 Carrière des détenteurs du CAP	210
Annexes	213
CONCLUSION	215
BIBLIOGRAPHIE	221
TABLE DES MATIÈRES	225