

les

# dossiers

**Insertion, Éducation et Société**

---

**L'insertion des jeunes  
dans la vie active  
et le pilotage de la  
formation professionnelle  
au niveau régional**

**168** [Octobre 2005]

ministère  
éducation  
nationale  
enseignement  
supérieur  
recherche



# *les dossiers*

Ministère de l'Éducation nationale,  
de l'Enseignement supérieur et de la Recherche  
Direction de l'évaluation et de la prospective

Ministère de l'Éducation nationale,  
de l'Enseignement supérieur et de la Recherche  
Direction de l'évaluation et de la prospective  
61-65 rue Dutot 75732 Paris Cedex 15

Directeur de publication : **Claudine PERETTI**

## ***les dossiers***

Responsable de ce numéro : **Véronique SANDOVAL**

DEP – Bureau de l'édition  
Service ventes  
61-65 rue Dutot 75732 Paris Cedex 15  
Téléphone : 01 55 55 72 04

Prix : 15 euros

Centre de documentation de la DEP  
Téléphone : 01 55 55 73 58  
01 55 55 73 61

# ***L'insertion des jeunes dans la vie active et le pilotage de la formation professionnelle au niveau régional***

Synthèse réalisée par **Véronique SANDOVAL**  
Bureau des études statistiques sur l'alternance,  
l'insertion des jeunes et la formation continue  
**Direction de l'évaluation et de la prospective**

Les enquêtes d'insertion leurs enseignements  
**Christine REBIERE, DEP**

À l'issue des formations tertiaires de niveau V, des difficultés d'insertion  
persistantes pour des jeunes toujours aussi nombreux  
**Alberto LOPEZ, CEREQ**

L'insertion des jeunes d'une région à l'autre :  
quels constats ? quelles évolutions récentes ?  
**Valérie ROUX, CEREQ**

Le rôle du territoire et du tissu économique régional dans l'insertion  
**David PIACENZA, académie d'Amiens**

Forte baisse de l'emploi des sortants de lycée et d'apprentissage :  
IVA-IPA 2003  
**Christophe JAGGERS, DEP**

L'utilisation d'IVA et IPA dans le pilotage de la formation en Alsace  
**François DE WISPELEARE, secrétaire général de l'OREF Alsace**

(interventions au séminaire organisé par la DEP le 18 novembre 2003)

Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche  
Direction de l'évaluation et de la prospective



# SOMMAIRE

<b>AVANT PROPOS .....</b>	<b>7</b>
<b>SYNTHESE.....</b>	<b>9</b>
<b>LES ENQUETES D'INSERTION LEURS ENSEIGNEMENTS (C. REBIERE).....</b>	<b>11</b>
1. Etre diplômé reste le meilleur atout pour l'insertion .....	13
2. Selon le sexe, les conditions d'insertion diffèrent .....	15
3. Les disparités académiques .....	16
<b>A L'ISSUE DES FORMATIONS TERTIAIRES DE NIVEAU V , DES DIFFICULTES D'INSERTION PERSISTANTES POUR DES JEUNES TOUJOURS AUSSI NOMBREUX (A.LOPEZ).....</b>	<b>23</b>
1. L'emploi tertiaire de base : une réalité multiforme et mouvante.....	27
2. La place des jeunes diplômés de niveau V tertiaire .....	27
3. Prospective autour des formations tertiaires de niveau V.....	31
<b>L'INSERTION DES JEUNES D'UNE REGION A L'AUTRE : QUELS CONSTATS ? QUELLES EVOLUTIONS RECENTES ? (V. ROUX) .....</b>	<b>33</b>
1. Insertion et territoire : quels liens ?.....	35
2. Ces situations régionales ont-elles évolué ces dernières années ? .....	40
3. Conclusion .....	42
<b>LE ROLE DU TERRITOIRE ET DU TISSU ECONOMIQUE REGIONAL DANS L'INSERTION : L'EXEMPLE DE L'ACADEMIE D'AMIENS (D. PIACENZA).....</b>	<b>43</b>
1. L'appareil productif en Picardie .....	46
2. Le rôle de l'intérim .....	47
3. Une moindre qualification de la main d'œuvre.....	49
4. Conclusion .....	50
<i>Sources .....</i>	<b>50</b>
<i>Annexes.....</i>	<b>51</b>
<i>L'interim .....</i>	<b>56</b>

<b>FORTE BAISSÉ DE L'EMPLOI DES SORTANTS DE LYCEE ET D'APPRENTISSAGE : IVA / IPA 2003 (C. JAGGERS).....</b>	<b>59</b>
1. Le taux d'emploi des lycéens chute de 12 points .....	61
2. Le recul de l'emploi touche plus fortement les moins diplômés.....	62
3. ... des formations à dominante « production ».....	62
4. Resserrement de l'écart des taux d'emploi entre filles et garçons.....	63
5. ...et entre académies .....	64
6. L'emploi des apprentis résiste mieux .....	65
7. ... mais on observe globalement les mêmes tendances que pour les lycéens.....	66
8. Forte dégradation de l'emploi dans quelques académies .....	69
Encadré 1 : présentation de l'enquête et méthodologie.....	71
Encadré 2 : comparaison des taux d'emploi entre sortants de lycée et sortants d'apprentissage .....	72

<b>L'UTILISATION D'IVA ET IPA DANS LE PILOTAGE DE LA FORMATION EN ALSACE (F. DE WISPELEARE).....</b>	<b>73</b>
1. L'obligation d'un suivi de l'insertion professionnelle .....	75
2. Les conditions nécessaires à l'utilisation d'IVA et IPA .....	76
3. Le dispositif alsacien .....	77
4. Les informations utilisées .....	77
6. Utilisation des enquêtes IVA et IPA pour les diagnostics emploi - formation .....	78
7. Utilisation des enquêtes IVA et IPA pour les Contrats d'Objectifs Territoriaux .....	81
8. Les études spécifiques .....	84

## AVANT – PROPOS

Les enquêtes d'insertion dans la vie active des jeunes sortant des formations professionnelles constituent un outil de pilotage indispensable à l'évolution du contenu et de la carte des formations.

En effet, même s'il apparaît, ce qui est logique, que l'insertion des jeunes est largement dépendante de l'état du marché de l'emploi, ces enquêtes mettent aussi en évidence les disparités d'insertion selon le niveau et la nature du diplôme.

Leurs résultats devraient donc, beaucoup plus que cela n'est le cas aujourd'hui, donner matière à réflexion au sein et à l'extérieur du système éducatif.

La directrice de l'évaluation  
et de la prospective



Claudine Peretti



## SYNTHESE

Trouver rapidement un premier emploi à la sortie du système éducatif, dépend avant tout du diplôme obtenu ou du niveau de formation atteint. C'est la première conclusion que tire Christine REBIERE des résultats nationaux des enquêtes sur l'insertion dans la vie active (enquêtes IVA/IPA) qui sont réalisées chaque année par la DEP auprès des jeunes qui ont quitté, 7 mois auparavant, leur lycée d'enseignement général et technologique ou leur lycée professionnel pour chercher du travail.

Toutefois, pour un même niveau de formation, les chances de trouver un emploi quand on est un garçon, que l'on a suivi une spécialité de formation relevant du domaine de formation de la « plasturgie, matériaux souples, énergie » ou des domaines de formation « transports, manutention magasinage » ou « hôtellerie, tourisme », sont nettement plus élevées que lorsqu'on est une fille et que l'on a suivi une formation relevant du domaine « textile habillement » ou « services à la collectivité (nettoyage..) ». Et surtout, les conditions locales du marché du travail jouent un rôle non négligeable, avec un impact des retournements conjoncturels plus ou moins importants.

Le rôle du diplôme, bien que déterminant, n'est pas le même selon la spécialité de formation.

Alberto LOPEZ, en partant des résultats des enquêtes « génération 92 » et « génération 98 » du CEREQ montre ainsi que tous les CAP ne se valent pas puisqu'un CAP de 'coiffure-esthéticienne' permet de trouver sans difficulté un emploi non aidé, dans les trois ans qui suivent la sortie du système éducatif, alors que ce n'est pas le cas d'un CAP d'aide-comptable, et que pour travailler dans le 'Nettoyage', il n'est pas nécessaire d'avoir un diplôme. Certains métiers n'embauchent en effet qu'au niveau du Bac ou d'un diplôme d'enseignement supérieur, d'autres, dans un cas sur deux, alors que pour trouver un emploi de « coiffeur-esthéticien » le CAP est le bon niveau de formation, le fait d'être diplômé à l'issue du CAP accroissant le salaire de plus de 10 %.

C'est sur le rôle du territoire dans l'insertion des jeunes que revient Valérie ROUX en privilégiant, elle aussi, l'analyse longitudinale des parcours d'insertion suivis par les jeunes au cours des trois années qui suivent leur départ du lycée. A partir des résultats de l'enquête « génération 98 » et d'indicateurs sur le type de trajectoire par rapport à l'emploi qu'ont suivi les jeunes au cours de ces trois années et sur leurs conditions d'emploi début 2001, elle construit une typologie de l'insertion professionnelle selon la région et teste sa stabilité dans le temps en la confrontant aux disparités régionales que l'on peut repérer dans les enquêtes IVA/IPA de 1995-1996.

Pour David PIACENZA les données tirées des enquêtes IVA/IPA montrent que le rôle du territoire dans l'insertion des jeunes, dépend des spécialités de formation. Ainsi la Picardie, qui a un taux moyen d'insertion des jeunes, sept mois après leur sortie du système éducatif, bien inférieur à la moyenne nationale, connaît effectivement des spécialités de formation pour lesquelles le taux d'insertion en Picardie est notablement inférieur au taux moyen observé à l'échelle nationale, mais aussi des spécialités de formation pour lesquelles le taux d'insertion régional est relativement meilleur qu'ailleurs. Dans trois cas sur quatre il s'agit de spécialités industrielles pour lesquelles il existe des débouchés plus importants en Picardie. Mais ce n'est pas la seule explication qu'il donne. Les possibilités pour les jeunes picards de trouver rapidement un emploi non aidé sont en effet d'autant plus grandes que la spécialité de formation qu'ils ont suivie permet de trouver un emploi en Intérim. En revanche, elles dépendent peu des difficultés de recrutement dans les secteurs d'activité correspondant aux spécialités de formation choisies, car les entreprises picardes des secteurs connaissant des pénuries de main d'œuvre n'embauchent des jeunes que dans un cas sur deux.

Les spécialités de formation relevant du secteur de la production, si elles permettent, sauf exception, de trouver plus rapidement un emploi lorsque la conjoncture est favorable et que la croissance économique s'accompagne d'une réduction du taux de chômage, sont en revanche plus sensibles aux retournements du marché de l'emploi. Ainsi, comme le montre Christophe JAGGERS en comparant les résultats nationaux de l'enquête IVA/IPA 2003 à ceux de 2002, quel que soit le niveau de formation atteint, le taux d'emploi non aidé des formations de la production diminue plus vite en 2003 que celui des sortants ayant suivi une formation axée sur les services.

Mais pour François de WISPELEARE, secrétaire général de l'Observatoire régional de l'emploi et de la formation de Strasbourg, l'enquête IVA/IPA doit surtout être utilisée comme un des instruments privilégiés d'analyse de la relation emploi-formation au niveau régional et de dialogue pour la mise en place du plan régional de formation (PRDF). Avec un taux de réponse élevé en Alsace, elle a ainsi permis de voir qu'au sein du domaine de formation « mécanique », l'insertion des jeunes ayant choisi le BEP « maintenance des systèmes mécaniques automatisés » est plus difficile. De même, si l'insertion des apprentis est aisée à tous les niveaux dans ce domaine professionnel, les détenteurs d'un CAP « serrurerie-métallerie » sont au chômage dans un cas sur huit, sept mois après leur sortie du CFA.

Elle permet aussi de repérer des particularités locales comme un taux d'inactifs élevé à la sortie de tel lycée professionnel. Elle met enfin le doigt sur des incohérences apparentes entre des difficultés de recrutement permanentes signalées par les entreprises d'un bassin d'emploi relevant du secteur « boulangerie », une formation dans ce domaine qui est appréciée par ceux qui l'ont suivie mais pour laquelle peu de candidats se présentent, et une insertion tout à fait moyenne des jeunes diplômés de ces formations, ce qui les conduit d'ailleurs souvent à rechercher un contrat de qualification après un avoir obtenu un CAP « pâtissier, chocolatier, confiseur ». Ces incohérences apparentes permettent notamment d'alimenter un débat fructueux entre tous les partenaires du Contrat d'objectif territorial.

## **Les enquêtes d'insertion leurs enseignements**

Christine REBIERE, DEP



L'enquête Insertion dans la Vie Active (IVA) permet d'apporter un éclairage sur l'insertion des jeunes sept mois après leur sortie des lycées d'enseignement général et technologique, et des lycées professionnels. Réalisée depuis les années quatre-vingt, elle est donc un des éléments pour réguler la carte des formations, tant en terme de niveau, que de spécialité de formation. En effet, sensible à la conjoncture, l'enquête montre qu'en période de ralentissement les jeunes restent une population exposée et sont pénalisés lorsqu'ils entrent sur le marché du travail. Mais cette enquête, bien qu'à court terme, est aussi prédictive des conditions de réussite professionnelle future.

Selon le diplôme ou niveau de formation atteint, le sexe et les spécialités de formation suivies les conditions d'entrée dans la vie active diffèrent.

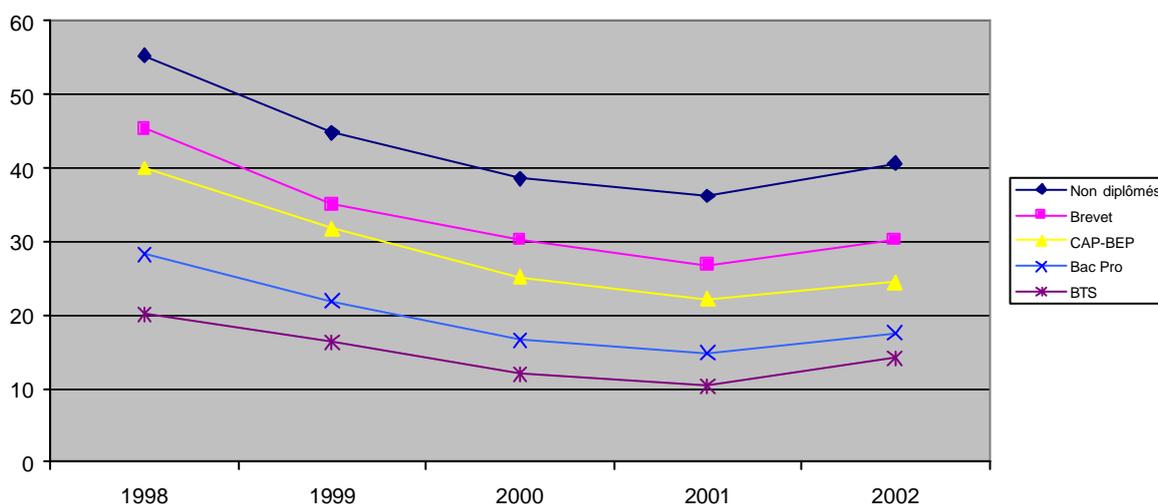
Déclinée au niveau régional, l'enquête rend compte également des disparités académiques, disparités qui tiennent non seulement aux différences en terme d'offre de formation régionale, mais aussi à la spécificité économique de chacune des régions. Dans le cadre régional, les données de l'enquête sont donc un des éléments utiles à la révision de la carte des formations.

## 1. Etre diplômé reste le meilleur atout pour l'insertion

En 2001 le taux d'emploi (aidé et non aidé) des jeunes ayant quitté sept mois avant, le système éducatif, après avoir suivi des études dans un lycée général et technologique ou professionnel, est de 84% pour les titulaires d'un BTS, 80% pour les diplômés d'un baccalauréat professionnel, mais de 70% seulement pour les diplômés de CAP- BEP et de 46% pour ceux qui ne possèdent aucun diplôme.

Le diplôme protège des risques de ne pas trouver un emploi à la fin de la formation. Ainsi quatre jeunes sur dix non diplômés sont au chômage, alors que c'est le cas pour seulement 10% des détenteurs d'un BTS, et 15% des bacheliers professionnels.

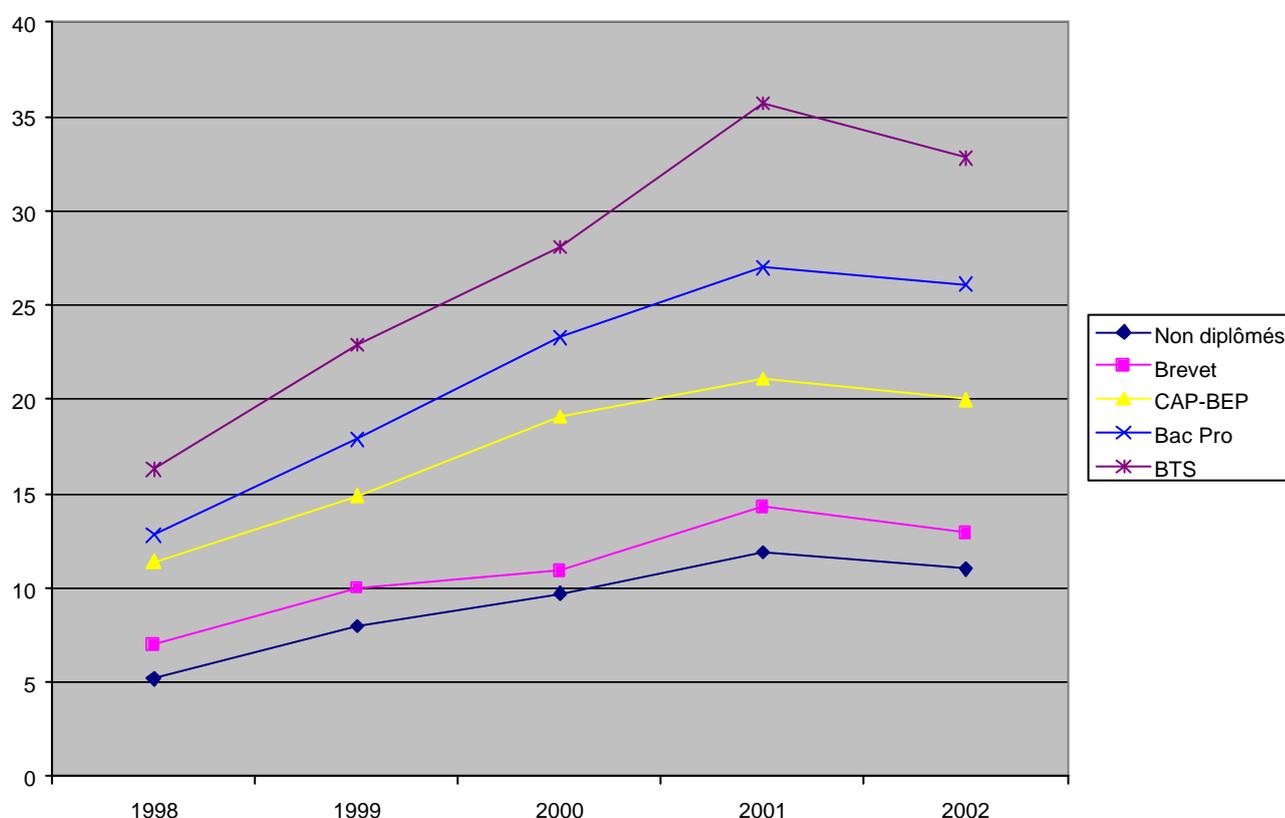
Graphique 1 : Evolution du taux de chômage des lycéens, sept mois après leur sortie du système éducatif, selon leur niveau de diplôme



En outre, lorsque la conjoncture devient moins favorable, les moins diplômés sont les plus touchés. Ainsi, en 2002, si le taux d'emploi baisse pour tous les diplômés, la baisse n'est que d'un point pour les titulaires d'un BTS, contre cinq pour les jeunes qui n'ont aucun diplôme et qui ne sont plus que 41% à avoir trouvé un emploi sept mois après avoir quitté le système éducatif. La situation observée au 1<sup>er</sup> février 2003 confirme la tendance. A peine 28% des jeunes sans diplôme ont trouvé un emploi contre près de 68% des titulaires d'un CAP- BEP.

**Le niveau de diplôme atteint influe également sur la qualité de l'emploi** ; celui-ci joue un rôle déterminant pour l'accès à des contrats de travail stables. Si les CDI progressent à partir de 1999, ce sont surtout les niveaux de formation les plus élevés qui sont concernés. Cf. graphique 2.

**graphique 2 : Evolution du taux d'emploi en CDI des sortants de lycées , sept mois après leur sortie du système éducatif, selon leur diplôme**



Ainsi, en 2003, parmi les diplômés d'un BTS ayant trouvé un emploi, 75 % ont un emploi non aidé, contre 55 % parmi les diplômés d'un CAP-BEP.

Une étude de l'ANPE réalisée en 2003 (« Portrait statistique ») montre que si les moins de vingt-cinq ans sont touchés par la précarité (alternance de courtes périodes de chômage et d'emploi à durée limitée), les difficultés d'insertion sont directement liées au niveau de qualification. De même, les enquêtes de cheminement montrent que la durée d'accès au CDI est déterminée par des indicateurs de qualité de formation, c'est à dire un niveau de formation élevé et l'obtention du diplôme.

**Avoir le diplôme procure un avantage par rapport au niveau de formation atteint**, surtout pour les niveaux CAP- BEP ou lorsqu'il s'agit de formations très spécialisées. Par exemple, pour les titulaires d'une formation à la comptabilité, les DECF sont salariés sept mois après une sortie dans plus de 75% des cas, alors que ceux qui ont seulement suivi cette même formation ne le sont que dans 68% des cas. Sur le long terme, l'avantage que représente la possession du diplôme se vérifie, les diplômés étant moins touchés par la précarité et le chômage.

**De la même manière, le suivi complet du cursus augmente les chances d'insertion.** Les jeunes qui abandonnent leur formation en CAP, à l'issue de la première année, sont quatre sur dix à être au chômage et leur taux d'emploi est de 20 points inférieur à celui de leurs homologues qui ont achevé leur cursus en 2 ans. Tous diplômes confondus, les sortants d'année terminale sont plus de 60% en emploi (non aidé) contre 45% pour les sortants en année intermédiaire.

Les abandons avant la fin du cursus pénalisent tous les niveaux de formation et sur le plus long terme obèrent les perspectives d'emploi. Ainsi, une étude réalisée sur une population lycéenne n'ayant pas achevé sa formation professionnelle démontre qu'une partie d'entre eux, deux ans après avoir quitté leur lycée professionnel, n'ont ni emploi ni stage de formation : leur capital scolaire est faible et, interrogés sur leur proche avenir, ils déclarent n'avoir aucune perspective d'embauche ou de reprise d'études. Deux études régionales, l'une réalisée en Franche-Comté, l'autre dans la région Centre, parviennent aux mêmes conclusions. L'itinéraire des jeunes Francs-Comtois, montre que leur parcours se caractérise par un chômage élevé et une précarité de l'emploi : quatre ans après leur sortie, un peu plus de la moitié travaille (dont seulement 9% en CDI) mais 18% sont au chômage et 19% inactifs. Dans la région Centre, les jeunes lycéens qui ont abandonné leur formation sont plus de la moitié à la recherche d'un emploi et parmi ceux qui ont trouvé un emploi, celui-ci est le plus souvent précaire.

Si l'abandon rend plus difficile les conditions d'insertion, **a contrario suivre une formation complémentaire est un facteur favorable pour l'emploi.** Les sortants de formation complémentaire après un CAP sont salariés sept mois après dans sept cas sur dix, contre quatre sur dix pour les sortants de CAP. Il en va de même pour les formations complémentaires de niveau IV de formation.

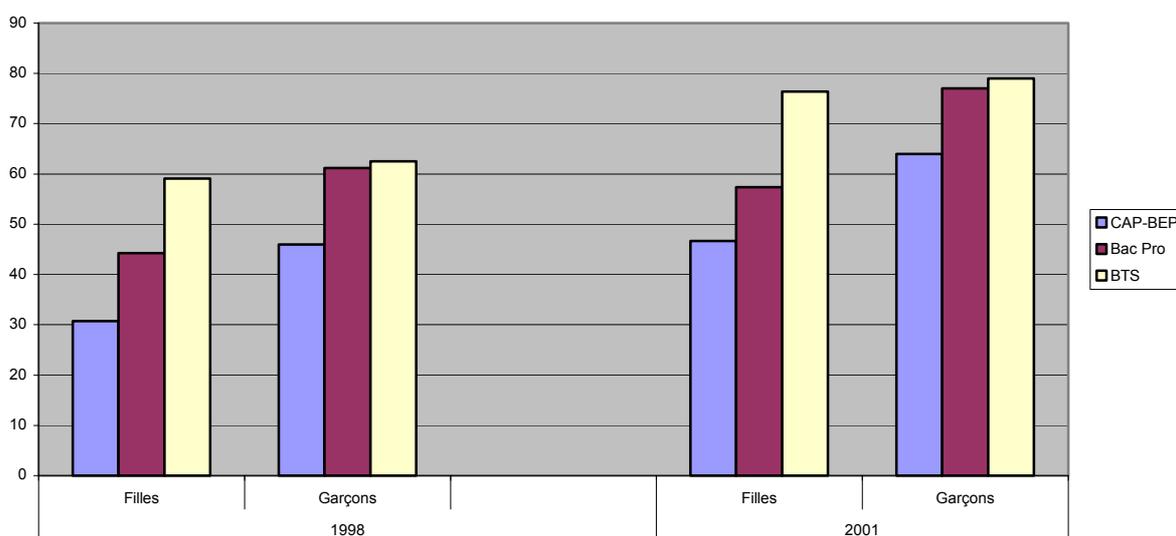
## 2. Selon le sexe, les conditions d'insertion diffèrent

Les débuts des filles sont plus marqués par la précarité et le chômage ; en 2001, tous diplômes confondus, le taux d'emploi non aidé sept mois après leur sortie du système éducatif est de 53% pour les lycéennes contre 65% pour les lycéens. A diplôme égal, les écarts sont parfois plus importants, mais à mesure que le niveau de formation augmente, les différences entre filles et garçons s'estompent. ; En effet, formées en majorité dans les services, où le développement de l'emploi a coïncidé avec l'élévation du niveau de qualification, les lycéennes les moins diplômées se heurtent à la concurrence des plus diplômées, alors que les garçons les moins diplômés trouvent plus souvent, de par leur spécialité de formation, des emplois dans le secteur de la production.

Les inégalités de sexe sont aussi présentes pour l'accès aux emplois stables sous contrat à durée indéterminée (CDI). Ainsi en 2003, les bachelières professionnelles ne sont que 21% en CDI contre 33% pour leurs homologues masculins.

Enfin, les filles sont plus nombreuses en temps partiel ; près de 30% des emplois féminins sont à temps partiel contre 7% pour les emplois masculins, ce qui explique pour partie que, tous diplômes confondus, on observe une différence de salaire de 13% en faveur des garçons. Les bachelières professionnelles gagnent en moyenne 143 euros de moins que les bacheliers.

**Graphique 3 : Taux d'emploi non aidé des lycéens, sept mois après leur sortie du système éducatif, selon le niveau de diplôme et le sexe**



### ...selon la spécialité de formation aussi

Le secteur de la production demeure plus favorable pour trouver un emploi ; la différence entre le taux d'emploi des bacheliers professionnels formés dans la production et celui des bacheliers ayant suivi une spécialité de formation relevant du secteur des services atteint, en février 2003, 15 points, 9 points pour les CAP- BEP.

Dans les métiers liés au secteur de la production, les embauches se font à certains niveaux de diplôme. Pour les CAP- BEP, les métiers liés à la maintenance des systèmes mécaniques et à la mécanique automobile offrent des débouchés. Le bâtiment privilégie, lui, le BEP. Pour les détenteurs d'un baccalauréat professionnel l'insertion est plus facile pour ceux ayant choisi comme spécialité de formation, la productique mécanique, les industries de procédés ou l'agro- alimentaire. Enfin les BTS des spécialités génie climatique, productique, bois et constructions métalliques et navales ont des débouchés professionnels 80 % des diplômés ont un emploi sept mois après leur sortie. Les formations très spécialisées, comme le BTS de géomètre-topographe ou de travaux publics, ont même des taux d'insertion très favorables, plus huit sur dix des sortants ayant un emploi non aidé sept mois après leur sortie du système éducatif.

Dans les services, seul les transports se distinguent par des taux d'emploi élevés. L'hôtellerie - restauration semble privilégier les niveaux BEP ou baccalauréat professionnel dans ses embauches. Pour les détenteurs d'un BTS, il vaut mieux, pour trouver rapidement un emploi, avoir suivi une formation dans le domaine des assurances, de la banque ou de la comptabilité, plutôt qu'une formation à la gestion hôtelière à l'issue de laquelle les sortants rencontrent des difficultés d'insertion.

On peut se demander si les entreprises recherchent plutôt un niveau de formation qu'un diplôme. Pour les CAP-BEP les entreprises semblent privilégier les diplômés, les taux d'emploi étant plus élevés pour les détenteurs du diplôme que pour ceux ayant suivi la même formation mais sans décrocher le diplôme ; il en est de même pour les sortants des classes terminales de baccalauréat professionnel en agro-alimentaire, ou du bâtiment. Avoir le diplôme est un atout de plus pour s'insérer rapidement. A l'inverse, sortir de spécialités comme les industries graphiques suffit à avoir des opportunités d'emploi.

### 3. Les disparités académiques

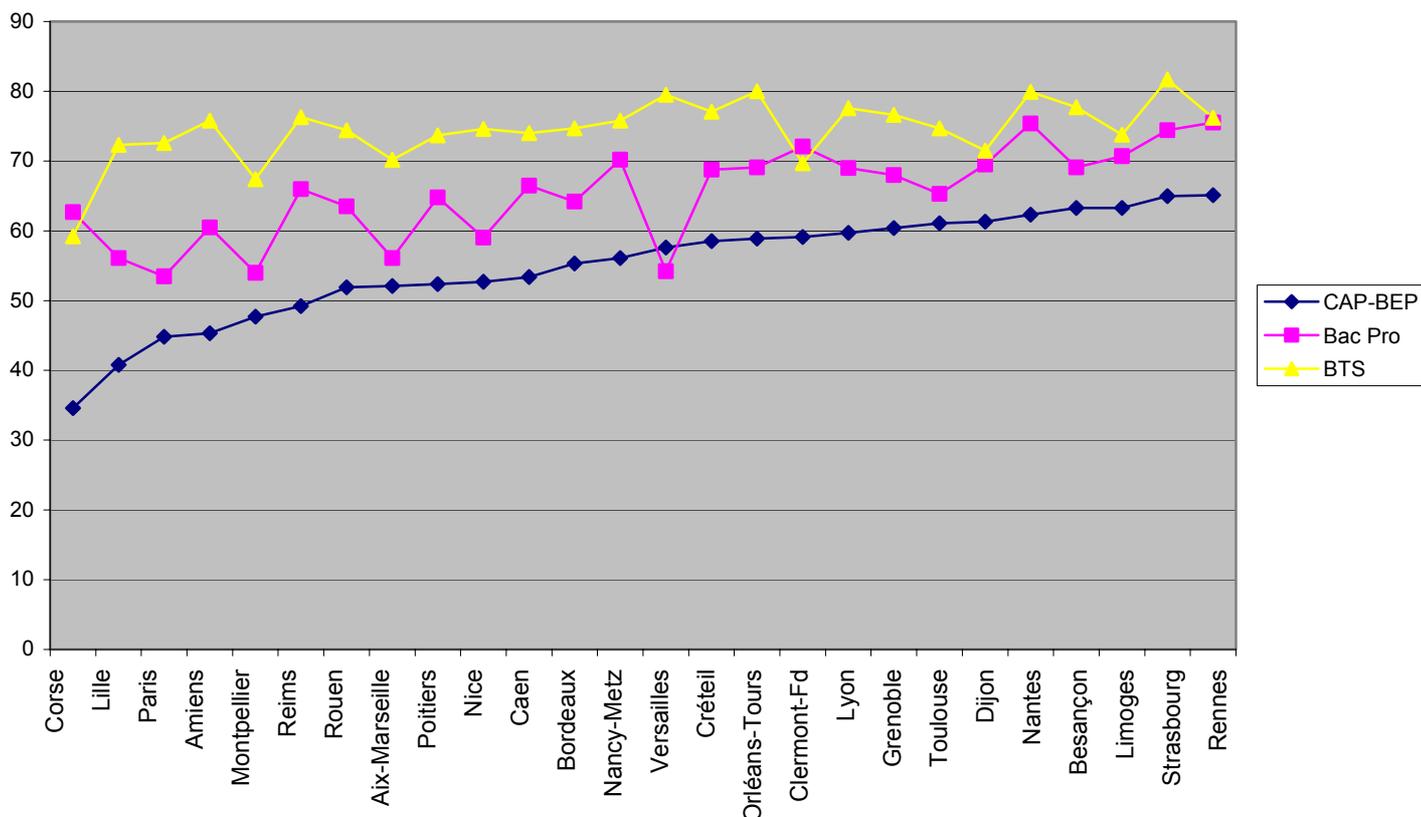
L'insertion des jeunes dépend des contextes locaux. En effet, selon la richesse et les structures économiques locales, le type d'entreprises et l'offre de formation, les lycéens rencontrent plus ou moins de difficultés.

Dans un contexte d'amélioration de la conjoncture (1998 à 2001) les taux d'insertion augmentent dans toutes les académies, mais restent très hétérogènes. En 2002, le plus faible taux est de 46% contre près de 71% pour le plus élevé.

Sur cinq ans, c'est l'académie de Limoges qui enregistre la plus forte progression (24 points de plus) pour dépasser le taux d'insertion national en 2001. La région aquitaine connaît la même situation.

Les académies où l'insertion des jeunes était favorable comme Nantes, Strasbourg ou Paris voient leur taux progresser, mais plus faiblement pour Strasbourg que pour les deux autres académies, ce qui fait qu'en 2000 la région nantaise se caractérise par l'insertion la plus favorable.

**graphique 4 : Taux d'emploi non aidé au 1er février 2002, des lycéens sortants, selon leur diplôme et leur académie de rattachement**



Dans les académies où les jeunes rencontrent des difficultés pour intégrer le marché du travail, la situation est contrastée. Lille (qui avait le plus bas taux d'emploi en 1998) voit ce taux augmenter de façon significative (plus 22 points) ce qui la situe à seulement 9 points en dessous de la moyenne nationale. Reims et Rouen, sur la période, se rapprochent aussi de la moyenne nationale. En revanche, à Montpellier les lycéens continuent à être confrontés à des difficultés d'insertion.

Comme lors des précédentes périodes de fléchissement économique, les régions où le taux d'emploi est le plus élevé réagissent les premières à la hausse du chômage, certaines fois en avance du cycle ; ainsi entre 2001 et 2002, ce sont les académies de Strasbourg, Nantes et Nancy qui accusent une chute plus marquée de leur taux d'emploi, alors que des académies comme Lille ou Montpellier semblent moins affectées. En 2003, année au cours de laquelle le marché du travail s'est dégradé, c'est le même constat.

Tableau 1 : Evolution du taux d'emploi non aidé (en %) des sortants de lycées selon les académies, tous diplômes confondus, de février 1998 à février 2002

Académies	1998	1999	2000	2001	2002
Aix-Marseille	47,2	49,3	53,6	56,3	57,4
Amiens	43,7	43,9	55,4	57,4	58,7
Besançon	55	60,6	65,9	71,7	68,5
Bordeaux	46,7	48,6	60,2	64,4	62,6
Caen	51,5	50,8	64,1	67	62,9
Clermont-Fd	52,9	56,6	58,7	66,9	66,4
Corse	29,2	26,3	38,3	47,4	46,2
Créteil	54,2	54,3	61,8	62,5	62,5
Dijon	52,9	57,1	66,6	68	65,7
Grenoble	57,3	54,6	65,4	65,8	66,4
Lille	33,7	37,6	46,8	55,7	54,2
Limoges	46,3	52,1	60	70	66,9
Lyon	58,6	59,1	66,8	66,1	66,7
Montpellier	41,5	42,3	50,3	50,7	54,9
Nancy-Metz	52,2	56,2	63,7	67,5	64,3
Nantes	60,3	61,2	71,9	74,2	71,8
Nice	46,8	46,5	62,1	60,3	59,2
Orléans-Tours	56,1	60,1	69,4	70	68
Paris	58,7	60,6	64,5	65,1	61,2
Poitiers	47,2	52	61	63,5	61,9
Reims	46,5	47,7	55,4	62,3	61,6
Rennes	60,1	59,5	70	71,7	71,1
Rouen	48,1	47,2	58,7	63,3	59,8
Strasbourg	65,4	65,1	71,7	73,4	70,8
Toulouse	50,3	50,9	59,6	68,5	65,4
Versailles	52,4	53,7	*	59,6	60,8
<b>Métropole</b>	<b>51,1</b>	<b>51,7</b>	<b>61,8</b>	<b>64,5</b>	<b>63,8</b>

Source : enquête IVA, février 1998 à 2002. donnée manquante pour Versailles en 2000.

Exemple de lecture : le taux d'emploi non aidé des sortants de lycées en 2002 est de 57,4% à Aix-Marseille contre 71,8% à Nantes

### Un impact contrasté de la conjoncture selon l'académie qui se double d'un effet diplôme

En 2002, la baisse de l'emploi concerne surtout l'industrie. Les services sont peu affectés. Certaines régions voient donc leur nombre d'emploi s'accroître, comme Midi-Pyrénées ou Languedoc-Roussillon, alors que l'Île de France, elle, perd des emplois.

Ainsi, les jeunes Parisiens voient leur taux d'emploi à la sortie du système éducatif diminuer de quatre points, ce qui conduit le taux d'emploi des sortants des lycées de l'académie en dessous de la moyenne nationale, alors que celui des académies de Montpellier, Marseille ou Amiens progresse.

Cependant, tous les niveaux de diplômes ne sont pas concernés. A Marseille, ce sont les diplômés de CAP- BEP qui voient leur situation s'améliorer et à Amiens les diplômés de BTS. A Nantes ou Strasbourg, les effets conjoncturels sont contrastés selon les diplômes. La baisse de l'emploi dans la région alsacienne affecte les CAP- BEP (moins 7 points), alors que ce sont les bacheliers professionnels nantais qui pâtissent de la dégradation du marché du travail.

Une étude régionale nantaise a ainsi montré que si l'embellie des années 1989/1990 avait profité aux jeunes de niveau IV de formation, la régression dès 1991 avait été plus fortement ressentie pour ce niveau. On peut établir le même constat dans la région orléanaise.

Tableau 2 : Evolution du taux d'emploi non aidé (en %) des sortants de lycées selon le diplôme et l'académie de rattachement, entre février 1998 et février 2002

Académie	CAP-BEP					Bac Pro					BTS				
	1998	1999	2000	2001	2002	1998	1999	2000	2001	2002	1998	1999	2000	2001	2002
Aix-Marseille	39,5	46,6	47,1	49,1	52,1	49,1	49,7	54,6	58,5	56,1	58,9	59	66,9	73,9	70,2
Amiens	33,7	33,4	46	49	45,3	49,4	51,5	64,1	67,5	60,5	57,8	59,1	69	71,9	75,8
Besançon	46,4	58,1	61,1	67,2	63,3	61,1	62,6	71,2	74	69,1	63,8	66	74,2	81,2	77,7
Bordeaux	42	44,1	53,2	55,1	55,3	49,6	52,3	66,3	70	64,2	56,4	57,7	71,1	77,4	74,7
Caen	42,5	43,3	56,1	61,1	53,4	56,6	53,4	69,8	72,4	66,5	60,7	64,5	78,3	80,9	74
Clermont-Fd	48,5	49	51,5	61,2	59,1	53,6	61,1	66,1	69	72,1	60,3	34,4	63,6	75,9	69,7
Corse	26,9	28,1	34,6	42,8	34,6	41,4	20	52,5	51,1	62,7	39,6	70	*	64,7	59,2
Créteil	46,4	50,3	60,2	61,7	58,5	56,2	57,7	65,5	63,2	68,8	70,9	65,4	75,7	82,6	77,1
Dijon	46,8	50	60,5	63,9	61,3	61,5	62,8	73,3	74	69,5	60	67,3	76	77	71,5
Grenoble	52,6	46,8	60,8	59,9	60,4	63	67,2	72,9	71	68	62,5	66,1	72,2	77,4	76,6
Lille	23,2	25,9	35,1	45,3	40,8	35,6	40,6	52,1	58,1	56,1	50,8	58,4	68,8	75,7	72,3
Limoges	40,7	47,4	56,5	67	63,3	49,5	58,4	61,8	73	70,7	54,7	58,4	64,9	72,6	73,8
Lyon	51,4	51,7	60,4	59,3	59,7	66,2	65,9	71,8	69,8	69	65	68,7	76,5	76,8	77,6
Montpellier	34,2	35,8	42,4	44,6	47,7	39,4	42,8	53,8	52,4	54	57,5	54,7	65,6	62,9	67,4
Nancy-Metz	43,8	49,8	57,9	60,8	56,1	56,5	60,5	68,8	74,2	70,2	66,3	68,6	74,5	79,4	75,8
Nantes	52	51	62,6	65,1	62,3	63,6	66,2	76,1	80,3	75,4	70	71,9	81,7	84,4	79,9
Nice	41,3	39,4	56	57,3	52,7	49,5	48,4	70,7	60,1	59	58,2	59,9	72,1	73,6	74,6
Orléans-Tours	49,6	52,2	63,5	61,7	58,9	58,5	62,5	76,5	75,8	69,1	65,2	69,1	75,1	82,9	80
Paris	46,6	48,5	56,4	50,1	44,8	55,4	55,5	57,9	59,5	53,5	69,9	71,9	75,3	79,8	72,6
Poitiers	37,9	42,6	51,3	53,2	52,4	55,6	58,6	67,7	70	64,8	58	66,2	74,2	76,5	73,7
Reims	38,9	39,6	49,3	54,6	49,2	51,3	51,5	62,5	69,3	66	60,4	64,4	72	78,5	76,3
Rennes	49,6	53,3	62,8	63,6	65,1	67,2	66,2	77,2	79,6	75,5	64,6	63,8	76,4	79,9	76,2
Rouen	40,5	35,7	50,7	58,2	51,9	47,2	51,7	60,7	67,4	63,5	63,5	70,2	78,3	79,4	74,4
Strasbourg	58,5	56,8	68,2	71,9	65	69,6	72,6	75	77,3	74,4	76,8	76,8	81,9	82,6	81,7
Toulouse	45,5	44,7	52,8	62	61,1	52	52,6	66	72,5	65,3	58,8	59,9	71,4	74,2	74,7
Versailles	47,3	48,7	*	57,6	57,6	53,5	52,6	*	55,9	54,2	68,4	72,4	*	79,9	79,5
<b>Métropole</b>	<b>43</b>	<b>44,4</b>	<b>54,2</b>	<b>57,4</b>	<b>55,2</b>	<b>54,7</b>	<b>56,6</b>	<b>66,9</b>	<b>68,6</b>	<b>66,2</b>	<b>63</b>	<b>65,8</b>	<b>73,9</b>	<b>78,1</b>	<b>75,7</b>

Source : enquête IVA, février 1998 à 2002. On a laissé en blanc les données manquantes.

Champ : France métropolitaine

### La relation diplôme/ conditions d'insertion sur le marché du travail varie en effet selon les académies

La méthode statistique V de Cramer permet de vérifier que le lien entre diplômes et situations d'emploi à la sortie est plus fort (0,18 contre 0,19) lorsque la conjoncture est moins favorable, le rôle du diplôme devenant plus prégnant. De même, le rôle du diplôme est plus fort lorsqu'il s'agit d'une fille.

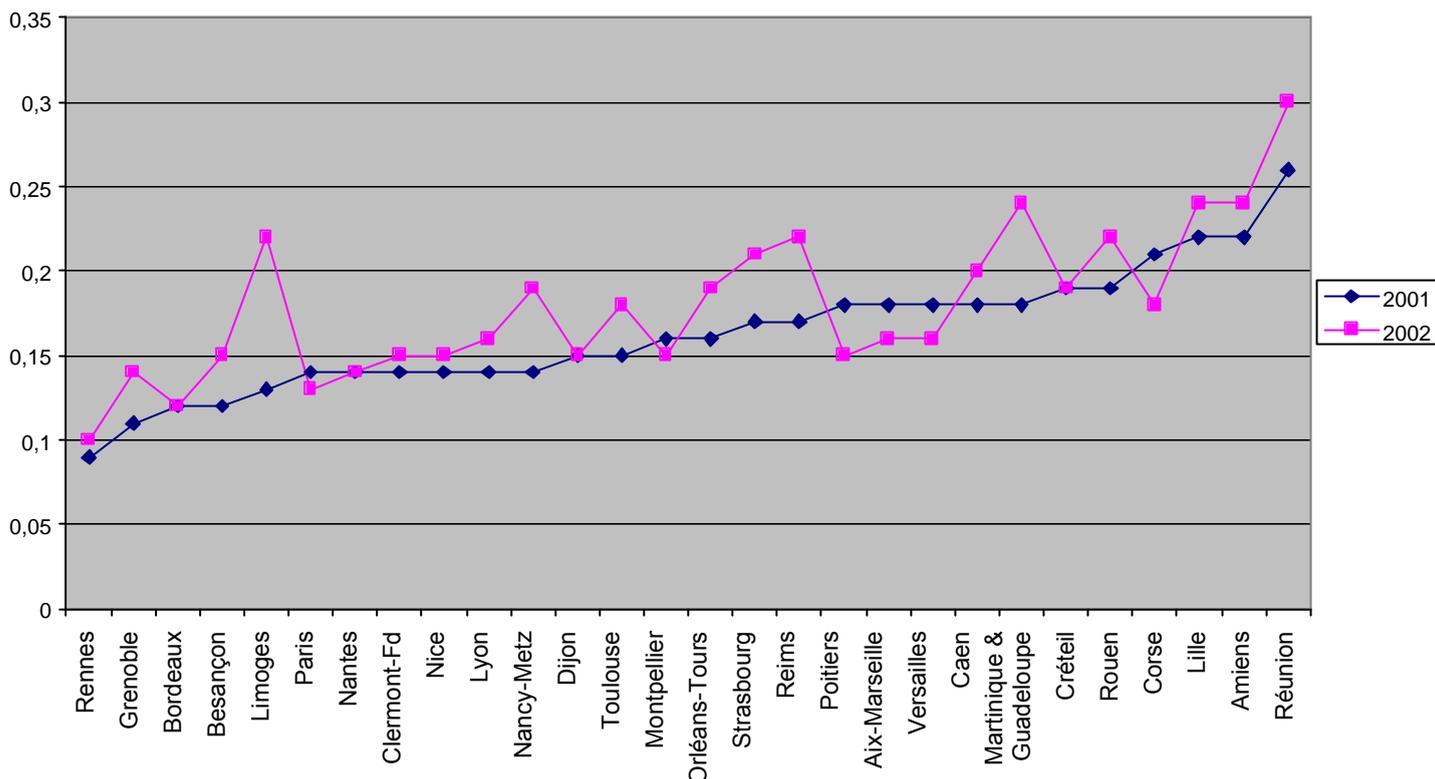
En prenant en compte la variable académie, on remarque que la liaison entre le diplôme obtenu et la situation par rapport à l'emploi sept mois plus tard (en emploi aidé, non aidé, au chômage) est forte à Lille, Amiens, Caen, Strasbourg ou Rouen. Elle est moins forte à Rennes et Paris.

Si les conditions d'insertion dépendent du diplôme, de la spécialité de formation, du sexe et du marché du travail local, seule une analyse toutes choses égales par ailleurs permet de distinguer ce qui tient de l'effet de chacune de ces variables. On constate alors que, même en ayant suivi la même

formation dans la même académie, (formation en commerce-vente à Bordeaux) le fait de ne posséder aucun diplôme diminue la probabilité estimée d'avoir un emploi non aidé de 20,6 points, par rapport à celle d'un titulaire de CAP. A l'opposé avoir un BTS accroît cette probabilité estimée de 22,5 points.

A diplôme, académie et sexe identiques, le secteur de la production est plus favorable pour l'insertion. Dans le domaine des services, seuls les Transports et l'hôtellerie- tourisme se distinguent, les autres formations ayant des conditions d'accès à l'emploi difficiles.

**graphique 5 : Evolution du lien diplôme/emploi (V de Cramer), selon l'académie de rattachement**



Toutes choses égales par ailleurs, on retrouve la même hiérarchie dans toutes les académies. Pour un même diplôme et spécialité de formation, les filles ont une probabilité d'être en emploi inférieure de plus de 7 points à celle des garçons.

Enfin, en comparant avec les résultats de 2001, on constate que les conditions d'insertion des moins diplômés se sont aggravées et que les disparités académiques demeurent. Du niveau de diplôme dépend donc la qualité de l'insertion. Les jeunes restent une population exposée aux changements conjoncturels et leur taux de chômage reste élevé (20% au sens du BIT). Certes, les conditions d'insertion sont hétérogènes selon les académies, mais diplôme et spécialité de formation restent les caractéristiques déterminantes pour accéder à l'emploi.

Tableau 3 : Analyse de la probabilité estimée d'avoir un emploi non aidé "toutes choses égales par ailleurs"

	Paramètre estimé	Significativité***	Probabilité marginale
<b>Constante</b>	<b>0,18</b>		<b>54,50</b>
<b>Sexe</b>			
Homme		Réf.	
Femme	-0,29	***	-7,20
<b>Plus haut diplôme obtenu</b>			
Non diplômé	-0,85	***	-20,60
Brevet, CFG	-0,47	***	-11,70
CAP-BEP		Réf.	
Bac Prof.	0,49	***	11,70
BTS	1,03	***	22,50
<b>Domaines de formation</b>			
Spé.pluritechno.transformations agro-aliment,	0,18	***	4,40
Transformations chimiques&apparentées	-0,02	Ns	
Métallurgie matériaux de construction verre	0,07	Ns	1,70
Plasturgie matériaux composites énergie	0,47	***	11,20
Génie civil construction bois	0,24	***	5,90
Matériaux souples (textile habillement cuirs)	-0,20	***	-5,00
Mécanique structures métalliques	0,35	***	8,50
Spé.pluritechno.mécanique électricité	0,21	***	5,10
Spé.pluritechno.de la production	0,00	Ns	0,00
Transport manutention magasinage	0,50	***	11,90
Commerce vente		Réf.	
Finances comptabilité gestion du personnel	0,00	Ns	0,00
Communication et information	-0,10	***	-2,50
Services aux personnes (santé animation...)	0,10	***	2,50
Accueil hôtellerie tourisme	0,34	***	8,20
Services à la collectivité (nettoyage, urbanisme)	-0,05	Ns	-1,20
Spé.plurivalentes des services	-0,20	***	-5,00
<b>Académies</b>			
Aix-Marseille	-0,15	***	-3,70
Amiens	-0,17	***	-4,20
Besançon	0,25	***	6,10
Bordeaux		Réf.	
Caen	-0,04	Ns	-1,00
Clermont-Ferrand	0,05	Ns	1,20
Corse	-0,32	***	-8,00
Créteil	0,20	***	4,90
Dijon	0,09	Ns	2,20
Grenoble	0,22	***	5,40
Lille	-0,40	***	-10,00
Limoges	0,03	Ns	0,70
Lyon	0,17	***	4,20
Montpellier	-0,33	***	-8,20
Nancy-Metz	0,08	Ns	2,00
Nantes	0,32	***	7,80
Nice	-0,06	Ns	-1,50
Orléans-Tours	0,24	***	5,90
Paris	-0,18	***	-4,50
Poitiers	-0,01	Ns	-0,20
Reims	-0,10	Ns	-2,50
Rennes	0,36	***	8,70
Rouen	-0,07	Ns	-1,70
Strasbourg	0,38	***	9,20
Toulouse	0,04	Ns	1,00
Versailles	0,03	Ns	0,70
Antilles-Guyane	-1,49	***	-33,20
La Réunion	1,56	***	-34,40

Source :enquête IVA février 2002, y compris les DOM/TOM

Le nombre d'étoiles représente le degré de significativité (Ns = non significatif)



**A l'issue des formations tertiaires de niveau V , des  
difficultés d'insertion persistantes pour des jeunes  
toujours aussi nombreux**

Alberto LOPEZ, CEREQ ,  
Chef du département des Entrées dans la Vie Active



Même dans une bonne conjoncture, l'insertion des jeunes issus des formations tertiaires de niveau V reste difficile. Tel est l'un des enseignements tirés de l'enquête du Céreq auprès des jeunes sortis de formation initiale en 1998 (voir présentation de cette enquête dans l'article de Valérie Roux). En dehors de quelques spécialités, les résultats issus des enquêtes IVA portant sur la situation à sept mois se trouvent donc confirmés par les résultats à moyen terme des enquêtes Génération (voir graphique 1). Avec un taux de chômage restant à 17 %, trois ans après l'arrêt des études, les jeunes diplômés d'un CAP-BEP tertiaire ont à peine profité de l'embellie économique de la fin des années quatre-vingt dix (voir graphique 2). Cette situation contraste avec celle des CAP-BEP industriels dont le taux de chômage est descendu à 8%.

Les difficultés d'insertion à l'issue des formations tertiaires courtes ne sont pas récentes. Dans le cadre du Groupe des enseignements technologiques professionnels (GET), qui associait le Céreq, la Direction de l'Evaluation et de la Prospective, la Direction des Lycées et Collèges (devenue Desco) et l'Inspection Générale, une série d'études avait déjà été menée autour du thème « avenir du niveau V »<sup>1</sup>. Dès la fin des années soixante-dix, les filles sortant des formations préparant aux métiers d'« employées de collectivités », « d'employées de commerce » et « d'agents administratifs » se trouvaient déjà, bien plus que les autres, sur des trajectoires professionnelles marquées par le chômage de longue durée. La création des bacs pro en 1985 est évidemment venue renforcer la concurrence des bacheliers sur les jeunes de niveau V.

Compte tenu de ces multiples constats, la carte des diplômes professionnels a été réaménagée au début des années 1990, avec l'abandon du CAP dans certaines spécialités de formation associé à la reconfiguration des BEP ; ceux-ci ayant de plus en plus une fonction propédeutique ( i.e. préparant autant à une sortie vers la vie active qu'à une poursuite d'études).

Malgré ces transformations, de nombreux jeunes (très majoritairement des filles) continuent à sortir vers la vie active à l'issue d'une formation professionnelle tertiaire courte. Ils sont 86 000 en 1998, sachant que les principaux flux concernent le domaine « sanitaire et social », la vente, le tertiaire administratif et l'hôtellerie - restauration. A cela s'ajoutent des jeunes formés à la coiffure ou l'esthétique ainsi que dans le nettoyage (BEP Bio-service).

Le maintien de ces sorties au niveau V et la persistance des difficultés d'insertion des jeunes quittant le système éducatif à ce niveau ouvrent deux interrogations. Une première concerne l'arrêt d'études ou de formation : Comment expliquer qu'un jeune sur deux ne continue pas au-delà de la classe terminale de BEP ? Une autre interrogation porte sur la valeur et le positionnement des formations professionnelles tertiaires sur le marché du travail : Jusqu'où et comment les employeurs reconnaissent-ils **dans les faits** (et non dans les intentions ou les discours) les divers diplômes dans différentes sphères professionnelles de l'emploi tertiaire de base ?

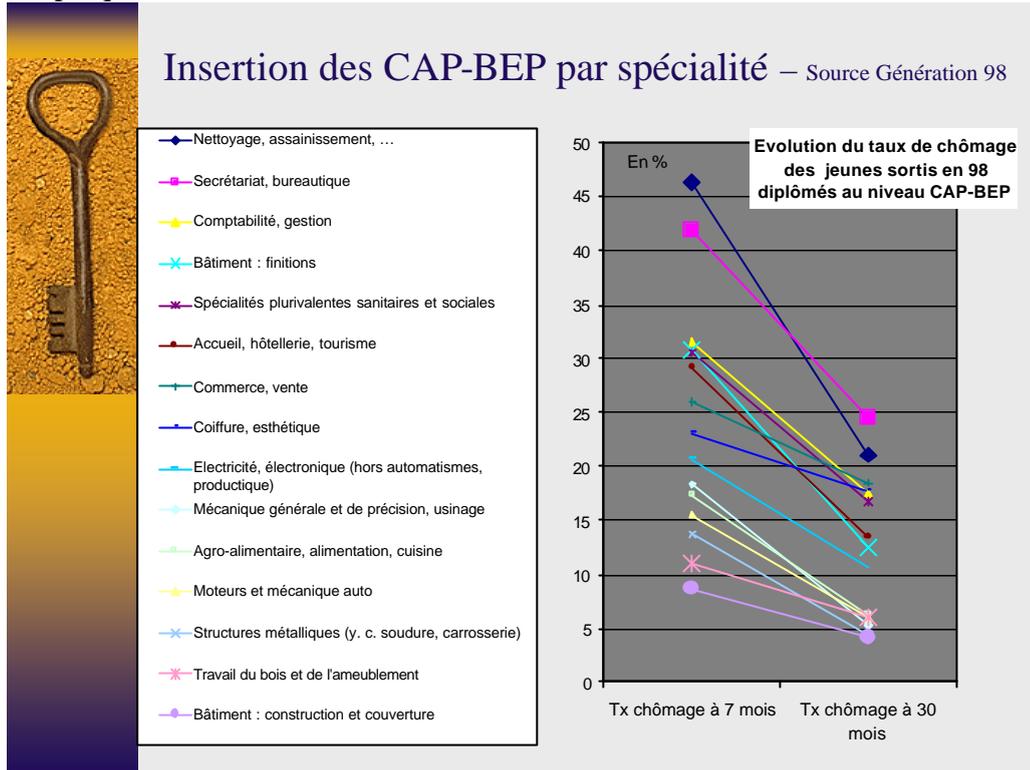
C'est sur cette deuxième question que l'étude menée par le Céreq à la demande de la Desco apporte des éléments de réponse<sup>2</sup>.

---

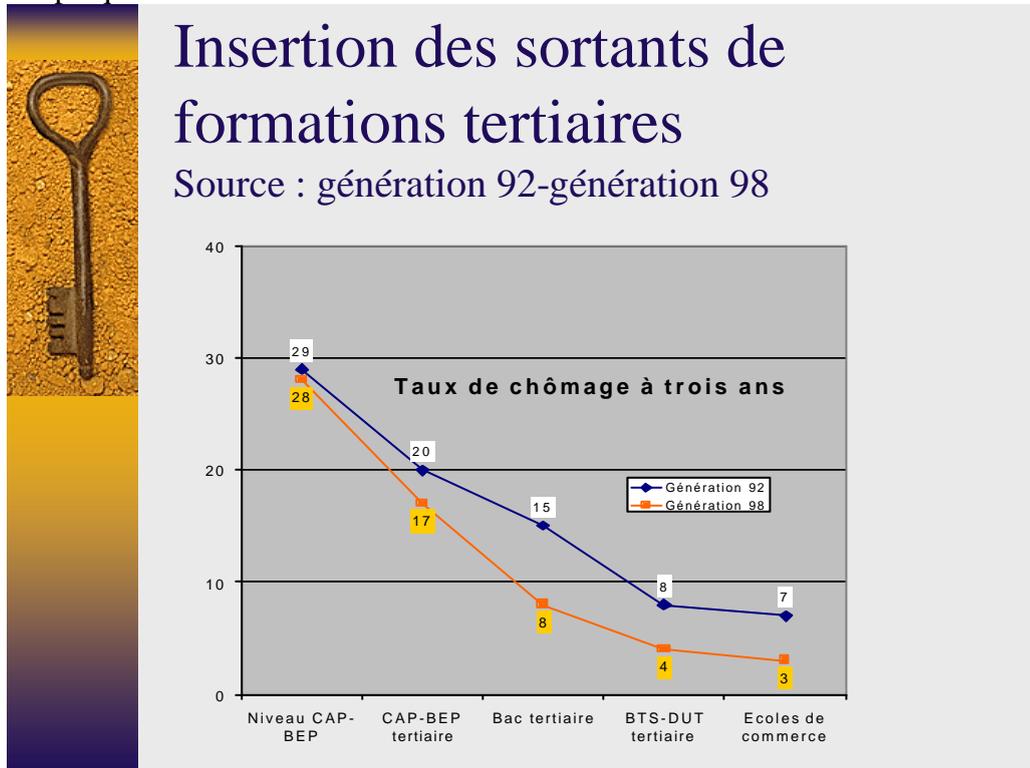
<sup>1</sup> Voir « *L'avenir du niveau V – Filières de formation et d'emploi* », Céreq, Collection des études, n°56, 1990

<sup>2</sup> Cette étude a été réalisée par Thomas Couppié, Céline Gasquet et Alberto Lopez. Un premier rendu a été publié dans le BREF-Céreq n°196 « Quelle utilité les CAP-BEP tertiaires ont-ils aujourd'hui ? ». Le rapport final a fait l'objet d'une publication dans la collection RELIEF du Céreq et dans CPC-Documents sous le titre suivant : « Evolutions de l'emploi tertiaire de base et positionnements des CAP-BEP tertiaires sur le marché du travail ».

Graphique 1 :



Graphique 2 :



## 1. L'emploi tertiaire de base : une réalité multiforme et mouvante

Tout d'abord, l'étude confirme que dans « l'archipel des employés » (pour reprendre le titre de l'ouvrage d'Alain Chenu), les diverses « sphères professionnelles » sont en mutation. En témoignent, l'évolution des effectifs des différentes PCS (professions et catégories socioprofessionnelles) ainsi que les transformations des libellés d'emploi.

Au cours des années quatre-vingt-dix, c'est en premier lieu le développement de services aux particuliers qui a tiré vers le haut les effectifs des employés. L'assistance aux personnes ou aux familles à domicile a connu un essor particulier au cours de cette période. Outre les « assistantes maternelles », ce sont aussi les « aides à domicile » et les « auxiliaires de vie » qui se sont multipliées. On peut y lire une combinaison des facteurs institutionnels (politique en direction des familles et des personnes âgées, mesures ayant aussi incité à officialiser certaines embauches...) et de facteurs socio-démographiques ( poursuite de la hausse de l'activité féminine, vieillissement de la population). Parallèlement à ce développement de l'aide à domicile, certains emplois liés à la santé ou à la sécurité ont également connu un essor important sur la période. C'est le cas des aides soignant, d'un côté et des agents de sécurité (ou de surveillance) du secteur privé, de l'autre côté.

Le domaine de la vente a, lui-aussi, contribué à augmenter les effectifs employés, avec un déplacement du commerce traditionnel vers la grande surface et, dans une moindre mesure, vers la vente à distance. Les employés de libre service et les caissières sont évidemment de plus en plus nombreux. Au-delà, de plus en plus de vendeurs travaillent dans un magasin à dominante alimentaire. Du côté de la vente spécialisée (hors alimentation), seuls les biens culturels (livres, disques, photo) et le bricolage semblent encore avoir créé des postes de vendeurs en magasin sur la période. Le développement de la « télé-vente » est également perceptible sur la période 1993-2001 mais les effectifs de télé-opérateurs restent limités.

Dans les libellés d'emploi des employés de vente, à côté du terme « vendeur » qui reste le plus courant, plusieurs appellations incluent des mots comme « commercial », « assistant », « conseiller », « clientèle » suggérant ainsi une nouvelle organisation de la vente et de nouvelles fonctions pour le vendeur. Ces nouveaux termes, même s'ils sont repris par les employés, sont plutôt ceux qu'emploient leurs « managers ». On peut se demander si la diffusion de ces nouvelles appellations révèle un réel changement dans les compétences attendues du vendeur, dans une organisation basée sur le libre service, ou bien si leur usage vise simplement à « euphémiser » l'acte de vente » (Eckert-Maillard, 2001) et à habilitier (ou ré-habilitier) sur le plan symbolique un métier. L'introduction du terme « hôtesse de caisse » relève sans doute de ce deuxième cas de figure.

Du côté du tertiaire administratif, les mutations continuent à être assez conséquentes. L'évolution des libellés indiquent que tous les emplois basés sur la transcription d'information (employé aux écritures, dactylo, opératrice de saisie, ...) ont quasiment disparu. De manière générale, les « employés de bureau » dans leur figure traditionnelle périclitent. Dans le domaine de la comptabilité, le terme d'« employé de comptabilité » décline. Dans le domaine du secrétariat, si la « dactylo » se fait rare, les libellés indiquant une spécialisation « administrative », « comptable », « juridique » ou « médicale » progressent largement. Mais le phénomène majeur est sans doute celui qui concerne le développement de l'« assistant(e) de gestion ». Au-delà des effectifs concernés, cette évolution semble traduire une forte montée d'emplois polyvalents dans le tertiaire administratif.

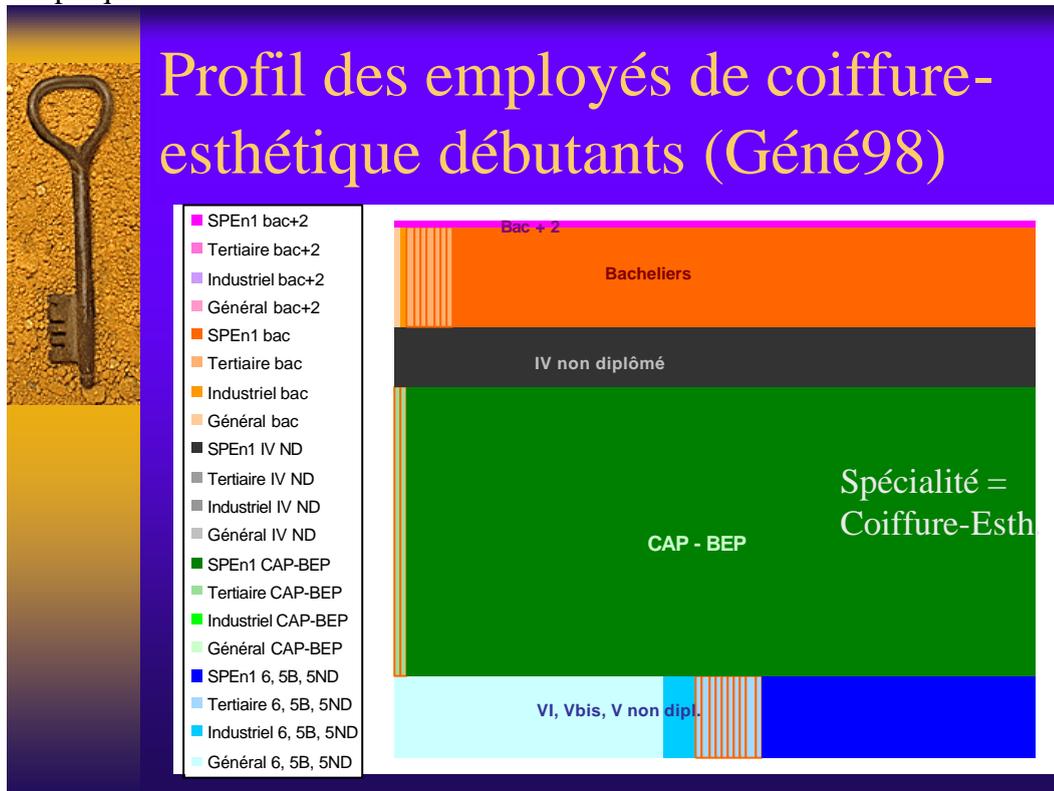
Aux franges du personnel administratif, les emplois où la fonction d'accueil physique prédomine ont également connu un essor de 1993 à 2001. Les libellés d'emploi contenant le mot « accueil » se sont ainsi multipliés par trois.

## 2. La place des jeunes diplômés de niveau V tertiaire

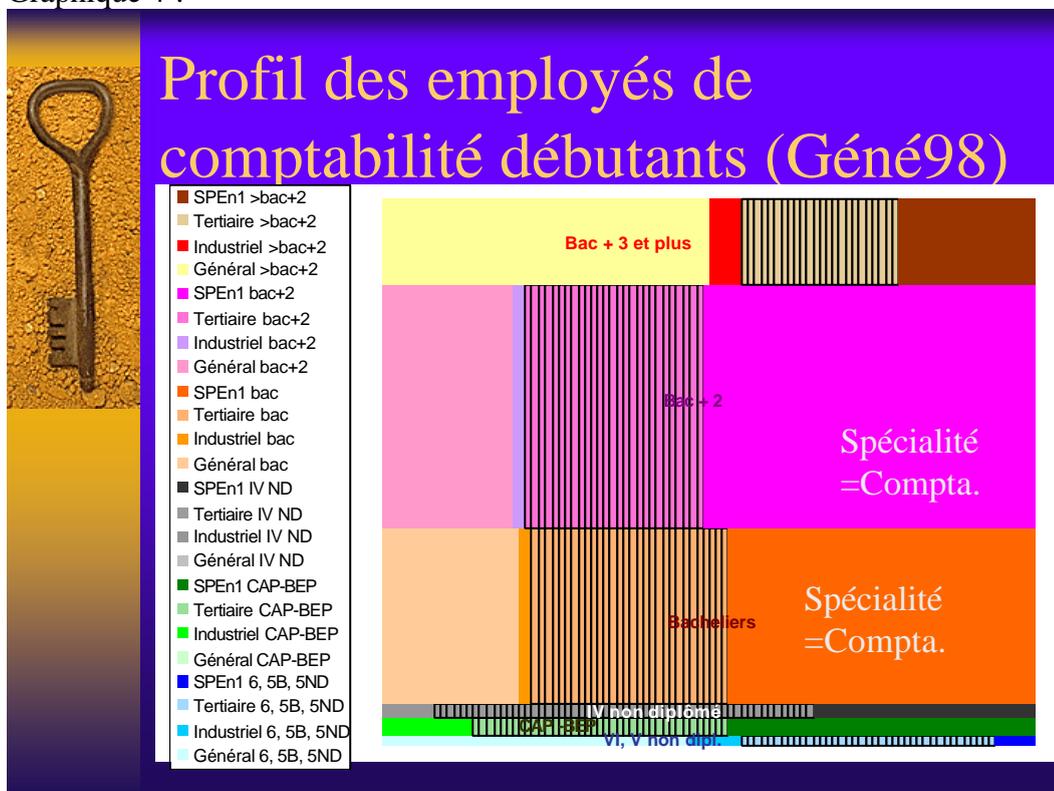
Ces premières considérations sur l'évolution des emplois tertiaires montrent tout l'intérêt de raisonner successivement sur quelques figures d'emploi pour examiner comment les jeunes sortant des différentes formations tertiaires au niveau V peuvent s'y insérer ou non. Sept « figures emblématiques d'emploi » ont été retenues en fonction des principales spécialités des BEP ou CAP existants : celles

du coiffeur, de l'aide soignant, de l'aide comptable, du vendeur en magasin, de la secrétaire, de la femme de ménage et l'agent de service polyvalent.

Graphique 3 :



Graphique 4 :



En ayant recours à une nomenclature de familles d'activité professionnelles<sup>3</sup>, sept « champs d'emploi correspondants » ont donc été délimités autour des ces figures. L'analyse du profil des salariés (ancienneté, diplôme, expérience...) occupant les emplois révèle quatre « régimes types » dans l'alimentation des postes.

Un premier régime est clairement basé sur la reconnaissance d'un diplôme de niveau V d'une spécialité définie. Il s'agit de champs professionnels réglementés comme ceux de la coiffure ou de la santé (aide soignant). Ainsi, l'accès aux postes est largement conditionné à la possession du diplôme idoine (que ce diplôme soit acquis en formation initiale ou post-initiale). Quelques autres salariés peuvent être admis dans l'emploi mais avec un statut d'apprenti et une rémunération inférieure. Ce régime de type « marché professionnel » ne concerne qu'une partie limitée dans le champ des employés (de l'ordre de 10% des postes).

Un deuxième régime d'alimentation des emplois est caractérisé par une vive concurrence entre niveaux de diplôme qui conduit à une éviction des jeunes arrivés sur le marché du travail avec un simple BEP. L'exemple type est celui des « employés de comptabilité » et des « secrétaires ». Parmi les jeunes sortis en 1998 et occupant un emploi de cette catégorie en 2001, seuls 3 % sont des jeunes sortis avec un des BEP de tertiaire administratif. Les jeunes recrutés comme « employés de comptabilité » sont à plus de 60 % diplômés du supérieur ( bac + 2 ou au-delà). Du côté des jeunes secrétaires, cette part est de 47 %. Au cours des années quatre-vingt dix, le niveau de formation est monté au-delà même d'un simple effet lié au prolongement général de la scolarisation. Ce mouvement va de pair avec une transformation des contenus d'activité. Et sur ces emplois, un niveau d'études supérieur semble faire l'objet d'une reconnaissance salariale. Le supplément salarial associé à un diplôme de l'enseignement supérieur (par rapport aux bacheliers) est supérieur à 10 %, chez les débutants. En revanche, le supplément de salaire versé à un jeune employé dont la spécialité de formation correspond à l'emploi est faible (moins de 5% en plus par rapport à un jeune employé sur le même type de poste avec un même niveau de formation mais d'une autre spécialité).

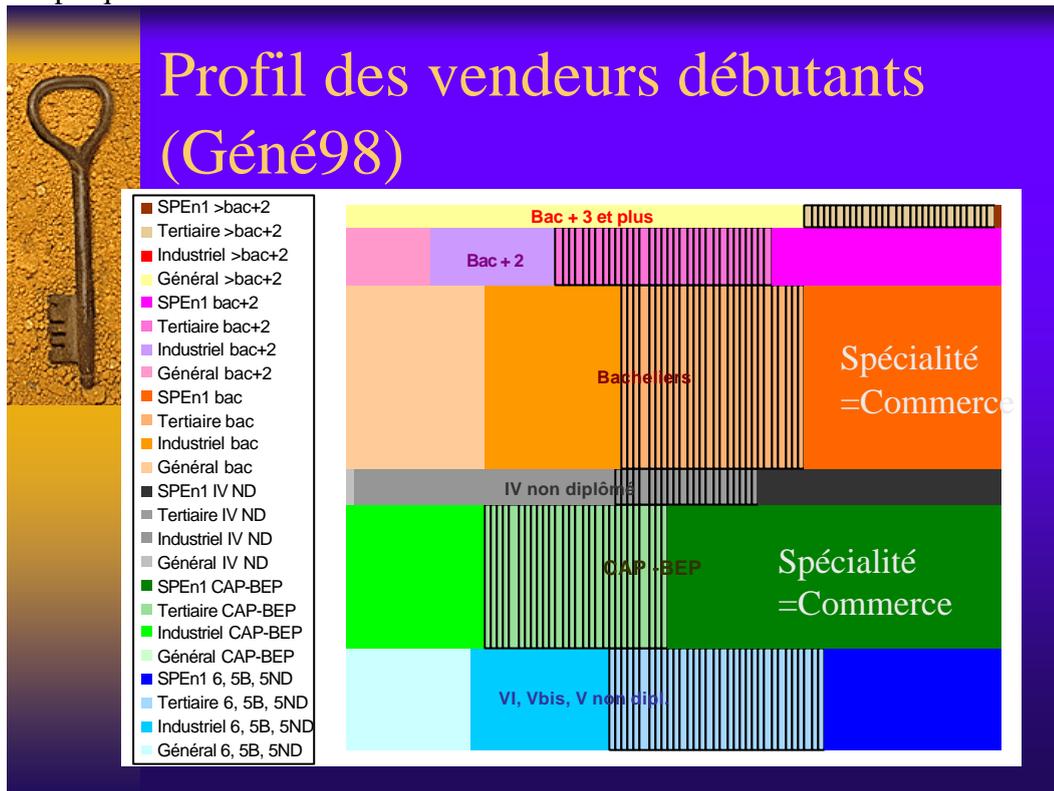
Un troisième régime d'alimentation des emplois est caractérisé par un certain éclectisme dans les recrutements. L'exemple type est celui des « vendeurs de magasin » (hors employés de libre service). Ces emplois, sur lesquels le turn-over est important, sont assez ouverts aux débutants. Un quart des vendeurs de magasins employés en mars 2001 sont des jeunes actifs ayant moins de cinq ans d'ancienneté sur le marché du travail. Les jeunes de la Génération 98 qui occupent ce type d'emploi au printemps 2001 ont des niveaux et des spécialités de formation assez variés. Certes, un tiers de ces jeunes vendeurs sont sortis de formation initiale avec un diplôme de niveau CAP-BEP et un autre tiers sont des bacheliers. Mais on trouve aussi 18 % des jeunes sans diplôme et 15 % sont diplômés de l'enseignement supérieur (BTS, DUT, mais aussi aux niveaux supérieurs). Quel que soit le niveau de diplôme, moins de la moitié des jeunes vendeurs sont issus d'une formation professionnelle à la vente ou au commerce. Au niveau des rémunérations, les vendeurs de la Génération 98 sont d'autant mieux payés qu'ils sont diplômés, mais le supplément de salaire associé à un BEP semble inexistant alors que celui associé au bac est de l'ordre de 5% à 10 %. A niveau de diplôme égal, la reconnaissance salariale de la spécialité « vente-commerce » semble très faible (supplément de salaire inférieur à 5 %).

Un quatrième régime d'alimentation des emplois tertiaires se caractérise par le recours important à un personnel dépourvu de tout diplôme. L'exemple type est celui du personnel de service spécialisé dans la propreté. Ces emplois sont plutôt occupés par des femmes ayant une certaine ancienneté sur le marché du travail que par des jeunes débutants. Trois quarts des titulaires de ces emplois en mars 2001 n'ont aucun diplôme. Cela dit, la part des CAP-BEP tend à s'accroître, notamment du fait de l'arrivée des jeunes générations plus diplômées que les anciennes. Les quelques débutants de la Génération 98 employés comme personnel de service dans la propreté sont encore à 42 % non diplômés. Les diplômés de formations tertiaires sortis au niveau V, arrivent à 20 %. Mais le BEP bio-service est encore loin d'apparaître comme un diplôme de référence dans les recrutements et les salaires.

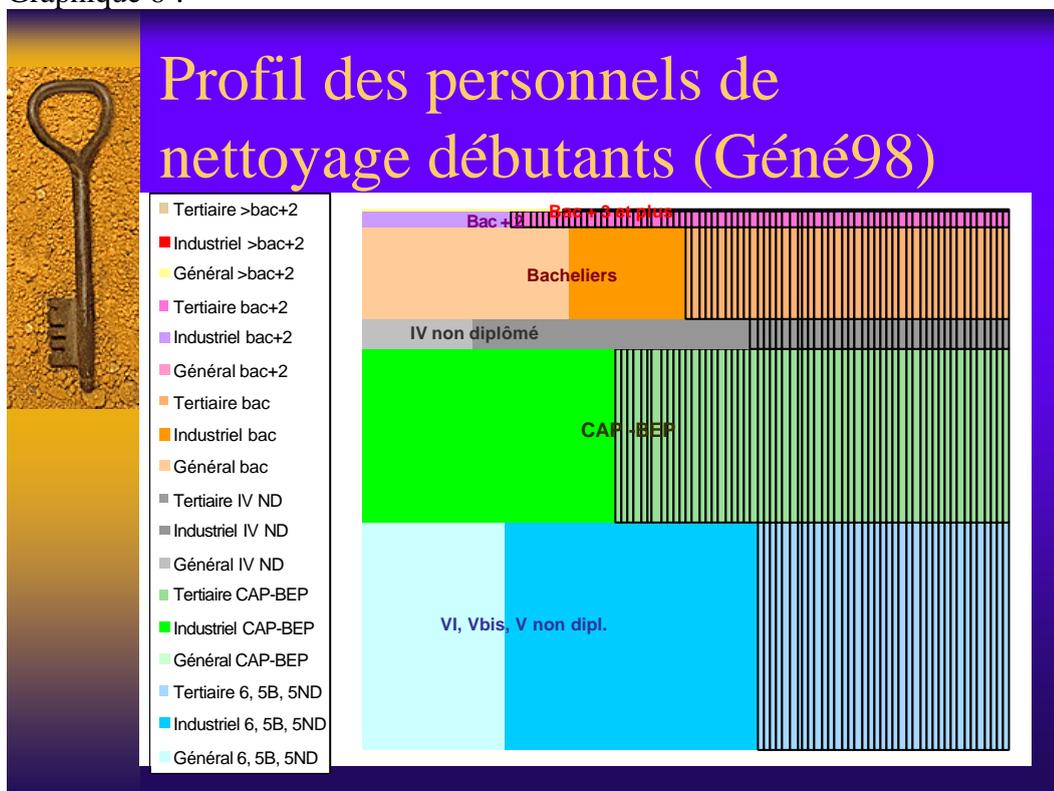
---

<sup>3</sup> Cette nomenclature a été élaborée par le Céreq sur la base du répertoire français des emplois (RFE). Elle est présentée dans « Les familles professionnelles » (Barrat, Bédoué, Gensbittel, Guilliet et Hillau), Documents de travail n°83, janvier 1993, Céreq

Graphique 5 :



Graphique 6 :



Il faut rappeler que les emplois de ce type sont souvent des temps partiels et procurent de faibles rémunérations. Ces rémunérations (très proches du SMIC horaire) ne connaissent d'ailleurs pas de variation significative en fonction du niveau de diplôme du titulaire du poste.

### 3. Prospective autour des formations tertiaires de niveau V

L'analyse des « régimes d'alimentation » des emplois tertiaires de base illustre donc la diversité des contextes face auxquels se positionnent les différentes formations tertiaires du niveau V mais aussi des formations tertiaires de niveau supérieur. Malgré cette diversité, on peut signaler une tendance commune qui est l'élévation des niveaux de diplôme. Celle-ci provient en partie d'un accroissement de l'offre de diplômés dans les jeunes générations. Mais à ce phénomène de renouvellement de la main-d'œuvre s'ajoutent des changements plus profonds dans l'attribution des emplois entre les divers types de main d'œuvre.

Ainsi, sur le champ du tertiaire administratif, dans un régime de concurrence exacerbée entre niveaux de diplômes, la barre est de plus en plus haute. A tel point que les titulaires d'un simple BEP se trouvent laminés et que sur certains emplois, il ne serait pas étonnant que la norme de recrutement pour les débutants devienne un niveau « bac + 2 ». Dès lors, une sortie au niveau V dans cette filière peut clairement être assimilée à une « sortie précoce de la formation », voire même un « abandon en début de formation ». L'obtention du BEP marque certes une étape et, de fait, les jeunes ayant un BEP secrétariat ou comptabilité échappent davantage au non emploi durable à l'issue de la formation que ceux qui ne l'ont pas. Mais dans bien des cas, la question de l'orientation et de la spécialisation professionnelle semble loin d'être réglée à l'issue du BEP<sup>4</sup>. On peut penser que, pour nombre de jeunes ne poursuivant pas leurs études dans la foulée, cette orientation ne va se construire qu'en « expérimentant » le marché du travail. La question posée serait donc plutôt celle de l'accompagnement de ces cheminements après l'école et celle d'une offre adaptée de « formation différée ».

Sur d'autres champs, le régime d'alimentation étant moins concurrentiel, les diplômés de niveau V résistent mieux. C'est évidemment le cas dans les professions réglementées (santé, coiffure, petite enfance) où un CAP ou un diplôme d'Etat est souverain. Mais c'est aussi le cas chez les vendeurs de magasin. Si les postes sont ici de plus en plus fréquemment attribués aux bacheliers plutôt qu'aux BEP tertiaires, cela n'est que le reflet d'un développement de l'offre de bacheliers dans la population totale.

Sur les emplois relevant du quatrième régime (recours important à une main d'œuvre non diplômée), la place des jeunes CAP-BEP semble croître. Mais on est encore loin d'une véritable dynamique de professionnalisation et de qualification<sup>5</sup> de ces emplois. Celle-ci s'instaurera lorsque les rémunérations versées varieront significativement en fonction du diplôme. Dans le domaine de la propreté, la convention collective nationale des entreprises de propreté prévoit depuis juillet 1994 une reconnaissance salariale du « BEP Bio-service ». Reste à comprendre pourquoi cette intention « qualifiante » se traduit peu ou pas dans les faits pour l'ensemble des emplois de nettoyage...

---

<sup>4</sup> Cette hypothèse se fonde principalement sur quelques entretiens qualitatifs en cours d'exploitation.

<sup>5</sup> Nous prenons ici la qualification au sens d'un processus social qui positionne l'emploi relativement à d'autres emplois et non dans une conception substantialiste qui fait référence aux activités concrètes et/ou aux compétences requises pour l'exercice de l'emploi.



**L'insertion des jeunes d'une région à l'autre :  
Quels constats ?  
Quelles évolutions récentes ?**

Valérie ROUX, CEREQ



A leur sortie du système scolaire, les jeunes connaissent des parcours d'entrée dans la vie active fortement différenciés. Certains trouvent rapidement un emploi stable tandis que d'autres alternent périodes d'emploi et de non-emploi et peinent à se stabiliser sur le marché du travail. De nombreux facteurs contribuent de fait à modeler ces parcours, au premier rang desquels figurent le diplôme, sa spécialité et l'expérience professionnelle déjà accumulée sous formes de stages ou de périodes d'emploi.

Mais d'autres caractéristiques du jeune relatives à son identité et à son environnement familial ont également un impact sur la réussite de son insertion professionnelle : le genre, le milieu social d'origine ou la nationalité. Enfin, l'environnement géographique de la recherche d'emploi ne peut être considéré comme neutre. Un jeune formé dans une région a 4 chances sur 5 d'y rester durant ces trois premières années de vie active. L'efficacité de sa recherche d'emploi va donc dépendre fortement de l'état du marché du travail local sur lequel il prospecte. Trois questions émergent alors : de quels outils disposons-nous pour mesurer cet effet de l'environnement régional sur l'insertion des jeunes ? Quelle est l'ampleur des différenciations régionales mesurées ? Comment ces disparités inter-régionales ont-elles évolué ces dernières années ?

## 1. Insertion et territoire : quels liens ?

Deux enquêtes sont a priori mobilisables pour mesurer l'insertion des jeunes selon la région dans laquelle ils ont été formés – c'est-à-dire la région dans laquelle ils ont effectué leur dernière année de formation :

- les enquêtes IVA/IPA qui donnent un descriptif de la situation professionnelle des jeunes 7 mois après leur sortie de l'établissement scolaire. Ces enquêtes concernent les jeunes sortis de l'enseignement secondaire, de classe de BTS ou de Centre de Formation des Apprentis (CFA) ;
- l'enquête « Génération 98 » du Céreq qui décrit les parcours professionnels de tous les jeunes au cours de leurs trois premières années de vie active.

### ***L'enquête « Génération 98 » permet d'identifier la dimension territoriale de l'insertion professionnelle***

Au printemps 2001, le Céreq a interrogé un échantillon de 54 000 jeunes sortis de formation initiale en 1998, de tous les niveaux et de toutes les spécialités de formation. Cet échantillon est représentatif des 742 000 jeunes qui ont effectivement quitté le système éducatif pour la première fois en 1998. Cette enquête baptisée « Génération 98 » succède à l'enquête « Génération 92 » et poursuit le même objectif : analyser les premières années de vie active au regard de la formation initiale. Elle a été suivie en 2004 d'une nouvelle enquête : l'enquête « Génération 2001 ».

Ces jeunes ont été interrogés trois ans après leur sortie du système scolaire sur :

- leurs caractéristiques socio-démographiques : sexe, âge, nationalité, lieu de formation, lieu de résidence, origine sociale, présence d'un conjoint, etc.
- Leurs parcours scolaires : classe de sortie, plus haut diplôme, spécialité du diplôme, retard en 6<sup>e</sup>, stages, expériences professionnelles, etc.
- Leurs cheminements sur le marché du travail : l'enquête « Génération 98 » privilégie en effet une ***approche longitudinale*** de l'insertion. Le questionnaire a donc été conçu pour permettre aux jeunes interrogés de décrire mois par mois à partir d'un « calendrier professionnel » (*cf graphique 2*) toutes les situations qu'ils ont traversées entre leur sortie du système éducatif et la date de l'enquête : emploi, chômage, inactivité, service national, formation ou études. Chaque période d'emploi ou de non-emploi fait ensuite l'objet d'un questionnement précis.

Figure 1 : Répartition de l'échantillon des jeunes interrogés par région

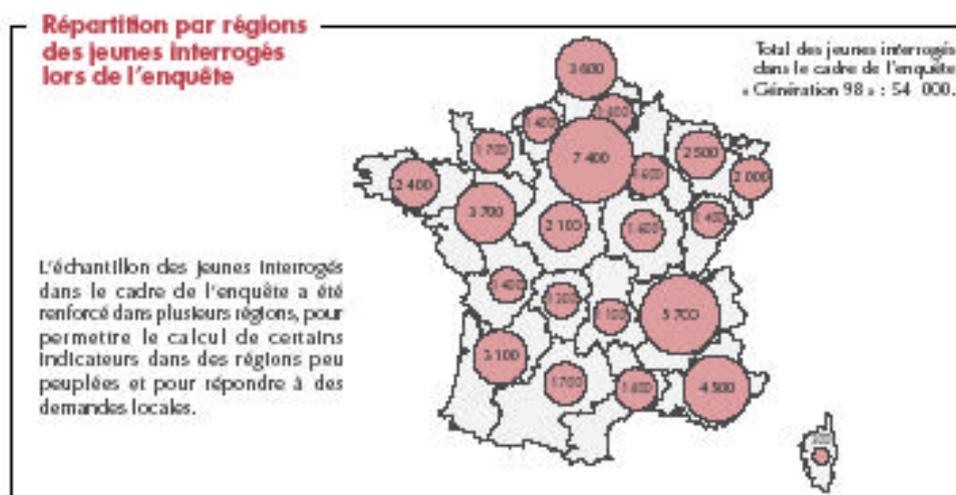
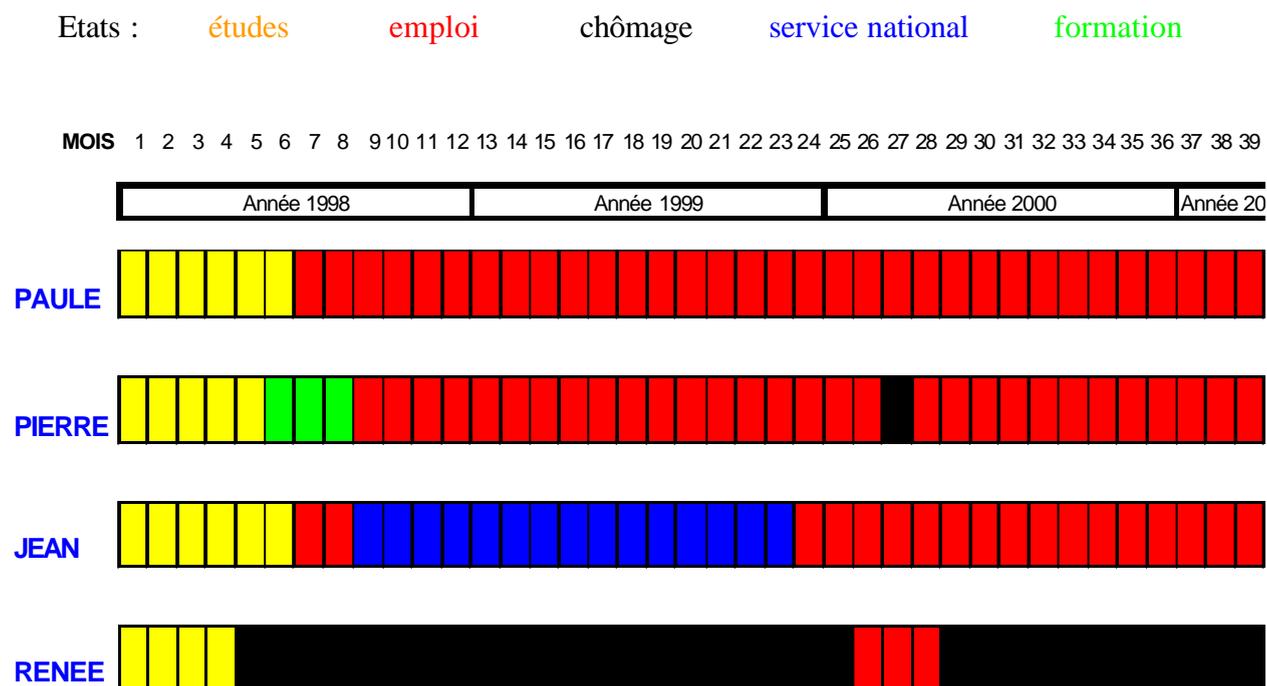
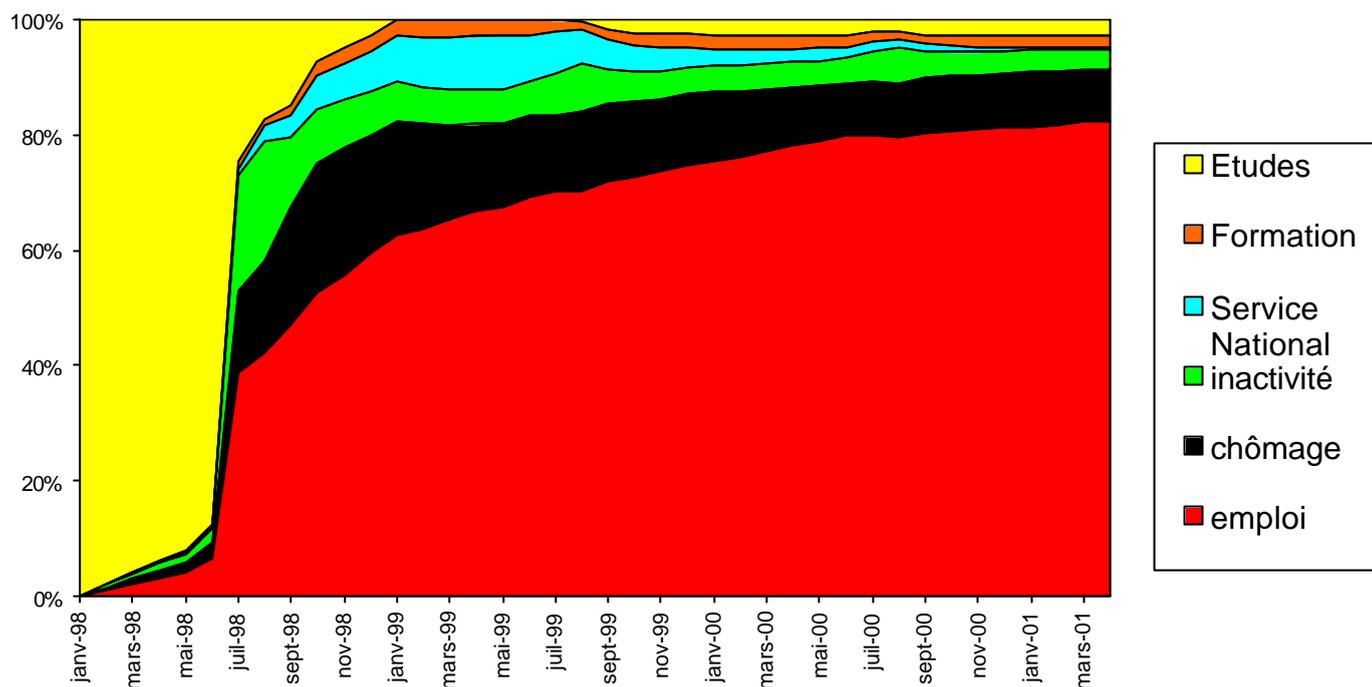


Figure 2 : exemple de calendriers professionnels



Par cette approche l'enquête s'avère très riche d'enseignements car elle ne se contente pas de décrire la situation des jeunes à une date donnée, mais elle s'applique à montrer les différents modes d'accès à l'emploi et de stabilisation sur le marché du travail. Elle rend ainsi possible l'analyse de cheminements professionnels (cf. graphique 3). Grâce à un échantillon représentatif par région et grands niveaux de formation, l'analyse de ces cheminements professionnels sur trois ans peut être déclinée par région. L'influence du contexte régional sur les processus d'insertion peut donc être analysée.

Figure 3 : Insertion professionnelle des jeunes sortis du système scolaire en 1998



### En 1998

Par rapport aux enquêtes IVA/IPA, l'enquête « Génération 98 » présente donc trois types d'avantages :

- Elle couvre l'ensemble des jeunes sortis du système éducatif y compris les sortants de l'enseignement supérieur ;
- Elle permet d'appréhender les trajectoires professionnelles des jeunes formés dans la région et non uniquement leur situation à un instant donné ;
- Elle permet de décrire en détail la situation professionnelle des jeunes 3 ans après leur sortie du système éducatif, situation a priori plus « stabilisée » que la situation à 7 mois, bien que 7 mois après la fin de leurs études de nombreux jeunes aient déjà accédé au marché du travail.

### **Elle permet de dégager une typologie de l'insertion par région**

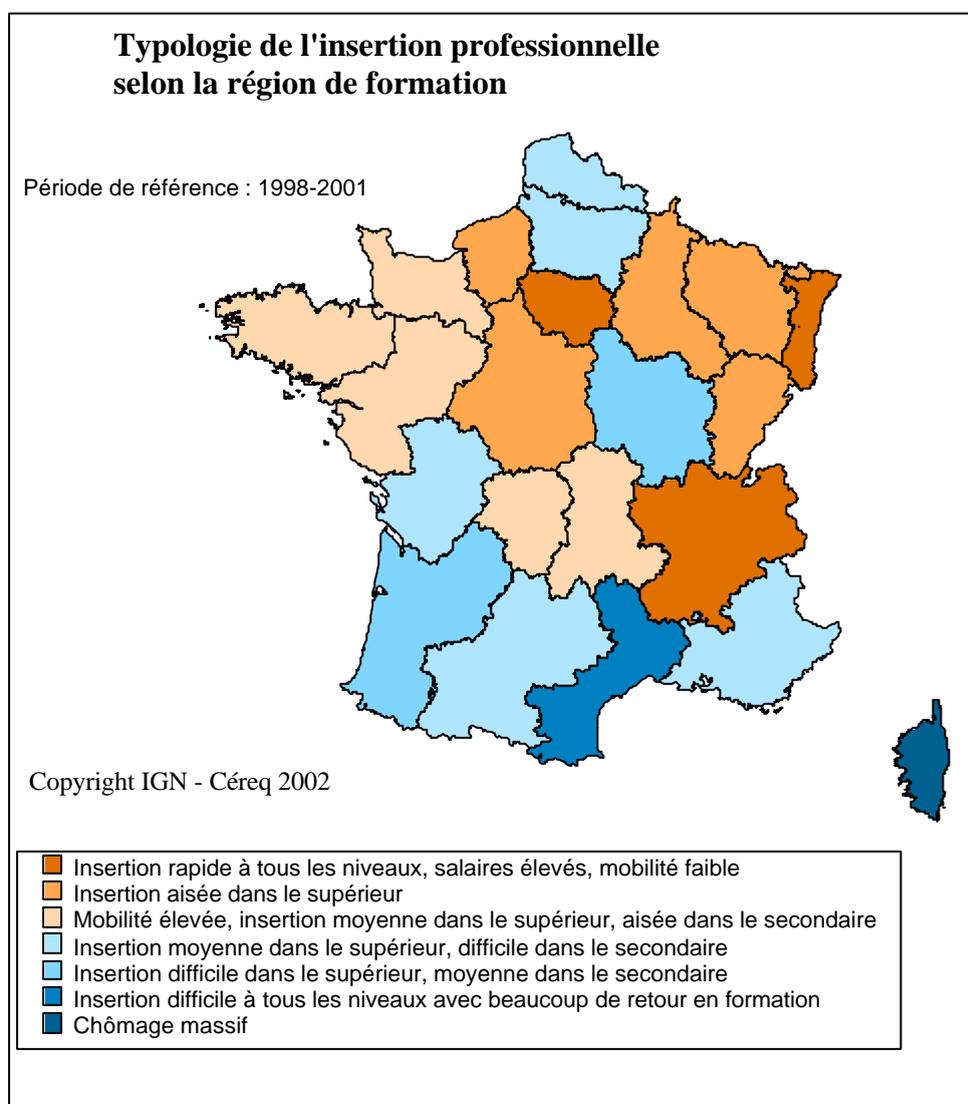
Afin de décrire l'insertion professionnelle des jeunes selon leur région de formation, huit indicateurs ont été retenus. Ils ont, à chaque fois, été déclinés selon le niveau de sortie du jeune (enseignement secondaire ou diplômés du supérieur). Parmi ces huit indicateurs :

- Quatre retracent les parcours des jeunes formés dans la région, ces parcours étant eux-mêmes issus d'une typologie de trajectoires élaborée par le Céreq selon la méthode du Lirhe :
  - la part des jeunes ayant accédé rapidement et durablement à un emploi ;
  - la part des jeunes ayant accédé de manière différée à l'emploi (éventuellement après une période de chômage),
  - la part des jeunes ayant connu des parcours marqués par le chômage ou l'inactivité,
  - la part des jeunes ayant connu des parcours de retour en formation ;

- Quatre indicateurs décrivent **la situation des jeunes** formés dans la région, trois ans après la fin de leurs études :
  - le taux de chômage ;
  - la part des jeunes occupant des emplois à durée limitée ;
  - le salaire médian des jeunes en emploi ;
  - la part des jeunes ayant changé de région entre 1998 et 2001.

La typologie présentée dans la carte ci-dessous (*figure 4*) a ainsi été réalisée grâce à une classification ascendante hiérarchique (CAH) basée sur ces 16 indicateurs (soit huit indicateurs pour chaque niveau de formation).

*Figure 4: Insertion des jeunes selon le niveau d'études et la région de formation (typologie)*



Parmi l'ensemble des jeunes sortis du système éducatif en 1998, les jeunes formés en Ile-de-France connaissent les meilleures conditions d'entrée dans la vie active : la plupart évitent le chômage et trouvent rapidement un emploi stable bien rémunéré. Les jeunes formés en Alsace et Rhône-Alpes s'insèrent aussi très rapidement sans avoir à changer de région : la présence de pôles urbains conséquents, la richesse régionale (ce sont les trois régions les plus riches en terme de PIB par habitant) et un dynamisme économique vigoureux (surtout en Alsace) explique cette réussite.

Les jeunes ayant achevé leurs études dans les régions du Centre-Est et de l'Ouest connaissent également des conditions d'entrée dans la vie active plutôt favorables, mais différenciées selon le niveau de diplôme. Ainsi, les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur en Champagne-Ardenne, Lorraine, Franche-Comté, Centre et Haute-Normandie trouvent plus rapidement un emploi que dans les autres régions: leur taux de chômage après 3 ans de vie active est particulièrement faible, puisqu'il s'établit à 3%. La proximité des marchés du travail francilien et alsacien, très dynamiques, leur est vraisemblablement favorable. Dans l'Ouest de la France ainsi qu'en Auvergne et Limousin, les sortants de l'enseignement secondaire ont une insertion plus rapide qu'ailleurs, même si elle a lieu parfois au prix d'une mobilité géographique.

Parmi les régions du Centre de la France, la Bourgogne fait exception : bien que le taux de chômage se situe dans la moyenne métropolitaine, les jeunes accèdent difficilement à un emploi stable, ils occupent souvent des emplois précaires et ont des salaires faibles. Comme en Aquitaine, ce sont les diplômés de l'enseignement supérieur qui ont des difficultés d'insertion plus marquées que dans les autres régions. Et la mobilité géographique des jeunes diplômés, bien que très forte dans ces régions, ne suffit pas à résorber les problèmes.

L'insertion est également difficile pour les jeunes formés dans les régions du sud de la France (y compris la région Poitou-Charentes) et de l'extrême Nord (Nord-Pas de Calais et Picardie). Ils accèdent péniblement à un emploi stable, connaissent des périodes récurrentes de chômage et ont des salaires souvent peu élevés. Mais ce sont aussi les régions qui connaissent les plus fortes tensions sur le marché du travail. Insertion difficile et taux de chômage élevé vont donc souvent de pair.

En Nord-Pas de Calais, Picardie, Poitou-Charentes et Provence-Alpes Côte d'Azur, plus qu'ailleurs, les moins diplômés peinent à s'insérer sur le marché du travail. En revanche, les diplômés de l'enseignement supérieur ne rencontrent pas toujours les mêmes obstacles, leurs conditions d'insertion étant souvent proches de la moyenne nationale, voire légèrement au-dessus dans le Nord. Les difficultés les plus fortes se concentrent en Languedoc-Roussillon (région où le taux de chômage est aussi le plus élevé) et en Corse. Mais, dans cette dernière région, de très nombreux jeunes migrent en cours d'études : ils ne sont alors pas considérés comme formés en Corse.

Au final, l'insertion des jeunes est meilleure dans le Centre de la France que dans le Sud et dans l'extrême Nord. Deux facteurs semblent peser fortement sur les conditions d'entrée dans la vie active : la proximité de l'Ile-de-France, et de son marché du travail exceptionnel, et le taux de chômage régional.

## 2. Ces situations régionales ont-elles évolué ces dernières années ?

Ces dernières années des changements structurels et conjoncturels importants se sont produits : changements des politiques, accélération du processus de décentralisation, mais aussi reprise conjoncturelle entre 1997 et 2001. Ces événements ont pu affecter les régions différemment et modifier les contextes régionaux au sein desquels se noue la relation formation/emploi. On peut alors se demander comment a évolué l'insertion des jeunes selon leur région de formation. Les régions dans lesquelles l'insertion était la plus aisée et/ou la plus difficile sont-elles toujours les mêmes ? D'autres part, les espaces régionaux ont-ils eu tendance à se rapprocher ou à se diversifier de plus en plus ?

### *Les enquêtes IVA/IPA permettent d'analyser les changements*

Les résultats de l'enquête ayant précédé « Génération 98 », sont plus difficiles à exploiter par région et niveau de formation. Nous avons donc choisi de recourir aux enquêtes IVA/IPA pour mesurer les évolutions régionales ayant eu lieu ces dernières années dans les processus d'insertion des jeunes.

Ces analyses ne concerneront bien sûr que les jeunes sortants de collèges ou de lycées, soit les jeunes les moins qualifiés. Mais comme ce sont aussi les moins mobiles géographiquement et les plus sensibles aux inflexions conjoncturelles, il s'avère particulièrement pertinent d'analyser l'évolution de leurs conditions d'insertion professionnelle. Pour ce faire, les résultats régionaux des enquêtes IVA/IPA de 1995 et 1996 ont été confrontés aux résultats des enquêtes réalisées en 2001.

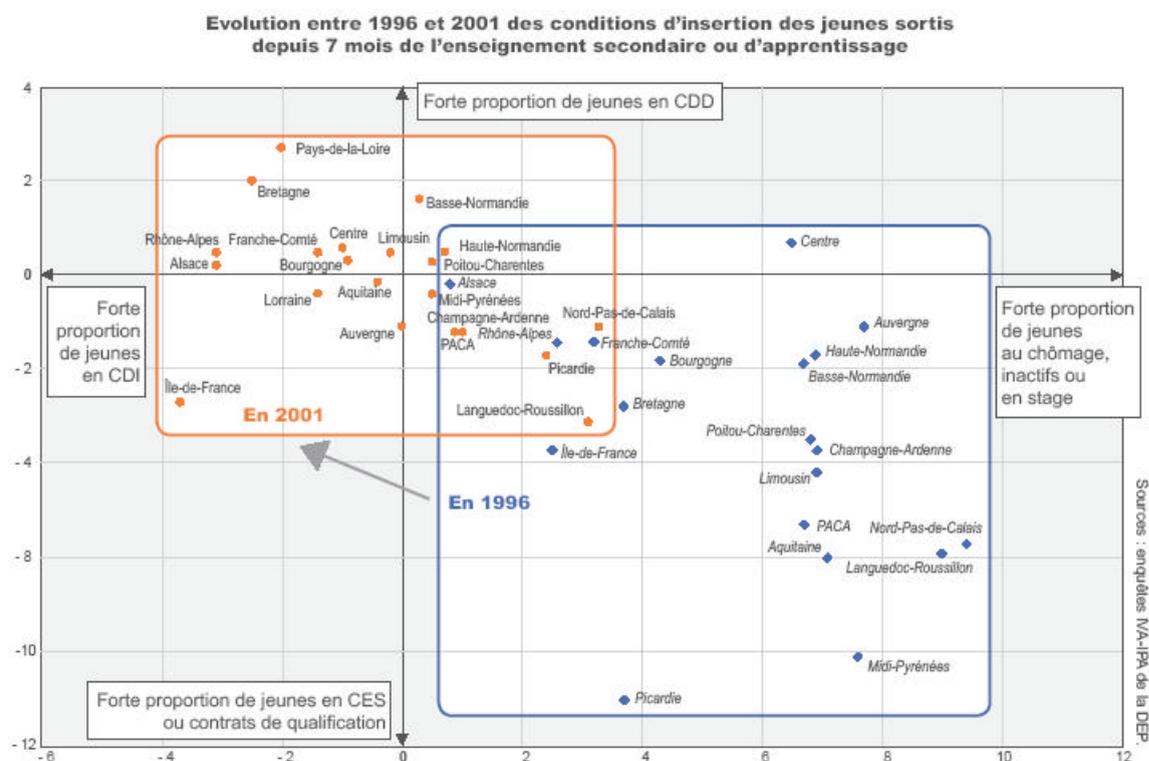
Les indicateurs retenus sont mesurés 7 mois après la sortie du système scolaire, pour les sortants du secondaire et pour les sortants de l'apprentissage. Ce sont : la part des jeunes en contrat à durée indéterminée (CDI), la part des jeunes en contrat à durée déterminée (CDD), la part des jeunes en stages, la part des jeunes en contrat emploi solidarité (CES), la part des jeunes au chômage, la part des jeunes en inactivité. Pour les jeunes sortis de l'enseignement secondaire s'ajoute un indicateur sur la part des jeunes en contrat de qualification. En raisons de données manquantes, trois régions ont dû être exclues de notre analyse (la Corse, la Lorraine et les Pays de la Loire).

### **La méthode d'analyse retenue a été la suivante :**

- **dans un premier temps**, nous avons réalisé une Analyse en Composante Principale (ACP) à partir des indicateurs régionaux mesurés en 2001. Cette analyse nous a permis d'identifier deux axes majeurs : un axe horizontal opposant les régions dans lesquelles l'insertion des jeunes est aisée (forte proportion de jeunes en CDI 7 mois après la fin des études) aux régions dans lesquelles l'insertion s'avère plus difficile (forte proportion de jeunes au chômage, en inactivité ou en stage) ; un axe vertical opposant les régions dans lesquelles la précarité de l'emploi se traduit par de nombreux CDD aux régions dans lesquelles cette précarité, certainement plus accentuée, se matérialise par une forte proportion de jeunes en contrats aidés.
- **dans un second temps**, nous avons projeté sur ces deux axes les régions en 1995/1996 afin d'identifier les évolutions en cours.

Vers une plus grande homogénéité régionale

Figure 5 : les évolutions de l'insertion professionnelle en région



Entre 1995 et 2001, toutes les régions ont connu des évolutions communes. Dans un contexte de reprise économique, la part des jeunes en emploi a augmenté sur l'ensemble du territoire national tandis que le poids du chômage et des contrats aidés diminuait. Globalement les hiérarchies régionales sont demeurées identiques : les régions dans lesquelles l'insertion des jeunes était la plus aisée en 1995/96 (Alsace, Rhône-alpes, Ile-de-France) sont toujours dans le trio de tête en 2001. A l'opposé, cinq régions étaient à la traîne en début de période : le Nord-Pas de Calais, le Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées, Aquitaine et Picardie. Si le Nord-Pas de Calais, la Picardie et le Languedoc-Roussillon rencontrent toujours le plus de difficultés en 2001, l'Aquitaine et Midi-Pyrénées ont réussi à rattraper une partie du retard.

Par ailleurs, l'amélioration des conditions d'entrée des jeunes sur le marché du travail s'est accompagnée d'une réduction forte des disparités inter-régionales : les régions sont beaucoup moins hétérogènes en 2001 qu'elles ne l'étaient en 1995/96. Ce constat a certainement un lien avec la reprise économique mais il pourrait également avoir une origine plus structurelle, au regard du processus de décentralisation.

### **3. Conclusion**

Les enquêtes « Génération » du Céreq et IVA/IPA de la Dep apparaissent donc plutôt comme des enquêtes complémentaires que substituables. En effet, si les enquêtes « Génération » décrivent de manière très complète les processus d'entrée dans la vie active des jeunes, elles ne permettent de livrer des résultats par région et grands niveaux de formation que tous les 6 ans. Les enquêtes IVA/IPA, plus légères, ne concernent que les sortants du secondaire ou de BTS. Elles ont néanmoins l'avantage de fournir des données de cadrage plus régulièrement et à des niveaux géographiques plus fins. Il est ainsi possible d'analyser les évolutions de l'insertion professionnelle des jeunes en lien avec la conjoncture économique régionale.

Or, les Régions ont de plus en plus de prérogatives en matière de pilotage de l'offre de formation. Afin de remplir au mieux leurs missions, elles ont un besoin croissant d'informations quantitatives sur le devenir des jeunes à l'issue des différents cycles de formation. Les enquêtes « Génération » du Céreq leur permettent de mieux comprendre comment s'opèrent les parcours d'entrée dans la vie active et par quels mécanismes transite la relation formation/emploi. Ces mécanismes, qui sont en majorité analysés au niveau national peuvent souvent se décliner au niveau régional, les forces en jeu étant fréquemment les mêmes sur l'ensemble du territoire. Mais ces enquêtes font également partie, avec les enquêtes IVA/IPA, d'un dispositif d'observation au niveau régional qui permet de mieux comprendre les spécificités de chaque région en lien avec son système productif local et la conjoncture économique à laquelle elle se trouve confrontée.

**Le rôle du territoire et du tissu économique régional dans  
l'insertion : l'exemple de l'académie d'Amiens**

David Piacenza



L'observation pour un même diplôme de taux d'insertion très différents selon les académies amène à s'interroger sur l'influence des territoires et du tissu économique régional sur l'insertion.

En effet, dans quelles mesures les spécificités territoriales de la Picardie peuvent-elles apporter des éléments d'explication sur la meilleure (ou la moins bonne) insertion professionnelle des jeunes diplômés ?

Pourquoi, par exemple, sur deux diplômes présentant des moyennes nationales équivalentes, l'académie d'Amiens possède-t-elle l'un des meilleurs taux d'insertion pour les titulaires d'un BEP/CAP « électricité, électronique » (avec 75,4% contre une moyenne nationale de 57,3%) alors que pour le BEP/CAP « spécialités plurivalentes sanitaires et sociales » elle figure en dernière position avec un taux de 36,4% (55,5% pour la France Métropolitaine et les DOM) ?

Des éléments d'explication ne peuvent-ils pas être apportés par les spécificités économiques du territoire picard ?

Après des éléments de constat sur l'insertion, dressés à partir de l'enquête IVA, la mise en évidence du contexte économique picard ainsi que sa confrontation aux données de l'enquête permettront d'apporter quelques réponses.

Les éléments de cadrage (issus de l'enquête IVA) ont permis de situer notre académie par rapport aux autres et par rapport à la moyenne nationale.

Il est donc possible de dégager les diplômes pour lesquels les taux d'insertion de l'académie d'Amiens sont satisfaisants au regard de ce qu'ils sont dans les autres académies et les diplômes pour lesquels Amiens présente à l'inverse des taux d'insertion très faibles.

Sur les 22 diplômes appartenant au champ de l'étude et représentés dans l'académie d'Amiens, 6 présentent des taux d'insertion supérieurs à la moyenne nationale et 16 des taux inférieurs.

Ces simples chiffres préfigurent déjà les difficultés d'insertion des jeunes dans notre Académie.

*Taux d'insertion académiques et nationaux (diplômes entrant dans le champ et représentés dans l'académie d'Amiens) :*

spécialités	BEP-CAP		Bac techno		Bac Pro		BTS	
	AMIENS	FM+DOM	AMIENS	FM+DOM	AMIENS	FM+DOM	AMIENS	FM+DOM
201 TECHNO DE COMMANDES DES TRANSFO. INDUST.							81,8	74,6
221 AGRO-ALIMENTAIRE, ALIMENTATION, CUISINE	29,4	53,9						
250 SPEC. PLURITECHNO MECANIQUE-ELECTRICITE					81,9	74,1		
251 MECANIQ. GENERALE & DE PRECISION, USINAGE	63	64,4						
254 STRUCTURES METALLIQUES	72,8	61,4						
255 ELECTRICITE, ELECTRONIQUE	75,4	57,3						
310 SPECIALIT. PLURIV. DES ECHANGES & GESTION			49,1	41,2				
312 COMMERCE, VENTE	34,7	44,9			59,4	62	71,2	74
314 COMPTABILITE, GESTION	45,2	46	50,6	55,9	43,5	50,7	79,3	79,6
324 SECRETARIAT, BUREAUTIQUE	26,3	40,8	69,4	56,4	47,8	52,1	76	77,3
330 SPECIALIT. PLURIV. SANITAIRES & SOCIALES	36,4	55,5						
331 SANTE			55,8	60,4				
334 ACCUEIL, HOTELLERIE, TOURISME	46,4	56,8						
343 NETTOYAGE, ASSAIN., PROTECTION ENVIRONMT	19,3	47,7						

 taux d'insertion académique > taux d'insertion FM+DOM (écart supérieur à 7 points) (CF ANNEXE 1)

 taux d'insertion académique < taux d'insertion FM+DOM (écart supérieur à 7 points) (CF ANNEXE 2)

 taux d'insertion académique < taux d'insertion FM+DOM (écart compris entre 0 et 7 points)

Pour les diplômés connaissant une meilleure insertion dans l'Académie que dans le reste de la France, l'écart moyen entre les taux observés dans l'Académie et ceux observés en France Métropolitaine est de 10,9 points (amplitude comprise entre 7,2 points et 18,1 points). Cet écart moyen n'est que de 8,6 points pour les diplômés présentant des taux plus faibles dans l'Académie qu'en moyenne nationale (de 0,3 à 28,4).

La moyenne des écarts et l'amplitude observée sont remarquables pour les diplômés avec des taux d'insertion satisfaisants dans l'Académie d'Amiens puisque ce sont paradoxalement ceux dont les taux nationaux sont déjà à des niveaux élevés. Il en résulte que pour ces diplômés les taux d'insertion dans l'académie d'Amiens atteignent des pourcentages exceptionnels (cette remarque n'est cependant pas valable pour le bac techno «spécialités plurivalentes des échanges et gestion » puisque le taux d'insertion académique est au dessus du taux national alors que ce dernier est relativement faible. Sur ce diplôme, seules 2 académies dépassent les 50%).

Pour les diplômés connaissant des taux d'insertion académiques inférieurs aux taux nationaux, on observe pour certains d'entre eux des situations très préoccupantes avec des taux inférieurs à 30% (BEP-CAP agroalimentaire, alimentation, cuisine (29,4%), BEP-CAP secrétariat bureautique (26,3%), BEP-CAP nettoyage, assainissement, protection environnement (19,3%)). Il semble que sur ces diplômés, les difficultés d'insertion rencontrées généralement en France soient accrues dans l'académie d'Amiens.

De plus, les diplômés pour lesquels l'académie d'Amiens présente des taux inférieurs de plus de 7 points aux moyennes nationales sont essentiellement des diplômés de niveau V (6 diplômés sur les 7 appartenant à cette catégorie).

Pour les diplômés de niveau supérieur, même si certains taux sont inférieurs aux moyennes nationales, ils restent but de même à des niveaux convenables et même très proches de ces moyennes en ce qui concerne les BTS.

Les raisons pour lesquelles certains diplômés permettent une bonne insertion dans l'académie d'Amiens et pas dans d'autres (et inversement) peuvent en partie être mises en évidence par les spécificités du recrutement liées au tissu économique régional.

Ainsi, l'originalité de l'environnement économique picard apporte déjà des éléments d'explications.

## **1. L'appareil productif en Picardie**

Bien qu'il soit marqué comme ailleurs par une concentration des emplois sur les activités tertiaires, l'originalité de l'appareil productif picard est à rechercher dans l'importance de l'emploi industriel. En effet, celui-ci emploie 40,7% des salariés (hors emploi public et agriculture), ce taux étant le plus élevé des régions françaises après la Franche-Comté (28,3% en moyenne nationale et 32,5% en moyenne de province). Les établissements tertiaires, quant à eux, emploient 49,7% des salariés dans la région (avant dernier rang de l'ensemble des régions françaises), bien loin des taux observés à l'échelle nationale (61,3%) et à l'échelle de la province (56%).

Cette importance de l'emploi industriel transparait à travers l'enquête IVA 2002 et se retrouve sur les variables « type de travail » et « catégorie de l'entreprise ».

En effet, en ne prenant pas en compte les non réponses qui sont importantes sur ces questions, le type de travail le plus représenté est « production, fabrication, chantiers » qui regroupe 20,6% des emplois. Les entreprises « industrie mécanique, électricité, métallurgie » regroupent plus de 11,3% des emplois et la catégorie « autres industries » 8,6% des emplois.

(CF détail des chiffres en ANNEXE 3).

Malgré une représentation de l'ensemble des filières industrielles et une structure industrielle régionale proche de la structure nationale, le tissu industriel picard connaît quelques particularités.

On note en effet une sous-représentation des secteurs « édition-imprimerie-reproduction » et « équipements mécaniques » et au contraire une sur-représentation des secteurs « chimie-caoutchouc-plastiques » et « métallurgie et transformation des métaux » (ils représentent respectivement 16% et 17% des salariés industriels).

La diversité des activités industrielles représentées dans la région est remarquable puisque qu'elle s'observe sur un territoire de taille modeste. De plus, la variété des activités industrielles en Picardie s'oppose à la situation des autres régions où l'industrie pèse également d'un poids important et qui sont caractérisées par une très forte concentration dans quelques activités.

Les activités à haut niveau technologique et faisant appel à un personnel très qualifié restent peu implantées en Picardie.

Cette structure fortement industrialisée de l'emploi picard influe sur l'insertion des jeunes diplômés de la région.

En effet, à l'échelle de l'ensemble des diplômés entrant dans le champs de l'analyse et concernant l'académie d'Amiens, on remarque que les diplômés où l'académie d'Amiens est placée parmi les meilleures sont surtout ceux permettant une insertion dans le secteur industriel (4 diplômés sur les 6 concernés) alors que sur les diplômés où l'Académie est moins bien placée, ce sont surtout des diplômés permettant une insertion dans le secteur tertiaire (seuls 2 diplômés sur 16 sont des diplômés du domaine industriel).

De plus, l'analyse détaillée montre que ce sont essentiellement les formations de niveau V du domaine des services qui connaissent les situations les plus alarmantes puisque 5 des 7 diplômés concernés appartiennent à cette catégorie.

En effet, alors que ce faible niveau de qualification ne semble pas être un facteur rédhibitoire pour l'insertion en ce qui concerne les formations industrielles, il apparaît très handicapant pour les formations tertiaires.

## **2. Le rôle de l'intérim**

Même si la tendance à la baisse de l'activité d'intérim observée en 2001 s'est accentuée en 2002, la Picardie est restée une des régions françaises les plus utilisatrices d'intérim (derrière l'Ile-de-France et la Champagne-Ardenne). En avril 2002, la taux de recours à l'intérim était en Picardie de 6,5% contre 4,3% à l'échelle nationale.

Malgré une baisse des ETP, les secteurs de la construction, de l'industrie du caoutchouc et du plastique et du travail des métaux restent les plus gros utilisateurs d'intérim avec respectivement 11,3%, 10,4% et 8,8% des ETP.

L'analyse par tranche d'âge fait apparaître une forte représentation des jeunes : 38,9% des intérimaires en mission durant les cinq derniers jours ouvrables de l'année sont âgés de moins de 25 ans.

Le recours à l'intérim concerne un nombre important de jeunes Picards et touche, par conséquent, les nouveaux diplômés entrant sur le marché du travail. 9,93% des jeunes diplômés ne poursuivant pas d'études sont employés par une société d'intérim.

L'étude de leurs caractéristiques conforte les tendances régionales (ANNEXE 4).

Dans le détail, c'est essentiellement le secteur « production, fabrication, chantiers » qui est concerné puisque presque 42% des jeunes intérimaires occupent ce type d'emploi. D'ailleurs, ce secteur fait partie des plus utilisateurs de ce type de main-d'œuvre puisque sur l'ensemble des jeunes qui en relèvent, 41% sont en situation d'intérim. Ils sont plus de 48% pour l'emploi « manutention, magasinage, transport ».

30,4 % des intérimaires sont des « autres ouvriers qualifiés » et 23,6 % des « manutentionnaire qualifié, cariste, conducteur ».

Ce sont principalement les entreprises du domaine de l' « industrie mécanique, électricité, métallurgie » et « autres industries » qui ont recours à l'intérim. Ces 2 secteurs représentent respectivement 21 % et 16,6 % de l'effectif de jeunes diplômés travaillant pour une société d'intérim ; le bâtiment en représentant 10,4 %.

Croiser le diplôme du jeune travaillant en intérim avec la nature de l'emploi occupé et le type de travail effectué permet de mettre en évidence les profils de jeunes diplômés qui sont le plus touchés par l'intérim.

Les 3 profils les plus répandus :

DIPLOME	NATURE DE L'EMPLOI	TYPE DE TRAVAIL	
BEP ou CAP	Autre ouvrier qualifié	Production, fabrication, chantier	75 (9,9%)
Bac Pro	Autre ouvrier qualifié	Production, fabrication, chantier	47 (6,2%)
BEP ou CAP	Manutentionnaire qualifié, ...	Manutention magasinage transport	44 (5,8%)

L'analyse détaillée des diplômés connaissant une bonne insertion dans l'académie d'Amiens et de ceux connaissant une mauvaise insertion est très significative sur la variable « employé(e) par une société d'intérim ».

Situation professionnelle au 1<sup>er</sup> février 2002 en fonction du type de diplôme :

situation professionnelle stable (1)	13,9%	24,3%	20,9%
CDD	12,9%	24,1%	19,8%
employé(e) par une société d'intérim	4,7%	9,3%	22,0%
autres contrats (2)	19,5%	13,9%	17,3%
stage de formation	4,3%	2,4%	1,4%
sans emploi (3)	44,6%	25,1%	17,8%
autres (4)	0,1%	0,8%	0,8%

taux d'insertion académique > taux d'insertion FM+DOM (écart supérieur à 7 points)  
 taux d'insertion académique < taux d'insertion FM+DOM (écart supérieur à 7 points)  
 taux d'insertion académique < taux d'insertion FM+DOM (écart compris entre 0 et 7 points)

(1) CDI ou fonctionnaire ou engagé(e) dans l'armée ou installé(e) à son compte  
 (2) contrat d'apprentissage ou contrat de qualification ou contrat d'adaptation ou contrat emplois-jeunes ou autres contrats  
 (3) sans emploi en recherche un ou n'en recherche pas  
 (4) aide familiale ou service national

Alors que l'insertion vers un emploi stable (CDI, fonctionnaire ou agent public ou engagé(e) dans l'armée) ou vers un CDD des nouveaux diplômés ne poursuivant pas d'études ne semble pas beaucoup plus facile pour les titulaires d'un diplôme connaissant une bonne insertion que pour les autres, on remarque que l'insertion professionnelle via l'intérim est beaucoup plus développée chez les titulaires d'un diplôme connaissant une bonne insertion.

Le pourcentage d'insertion vers une situation professionnelle stable est de 13,9 % concernant les diplômés de formations connaissant une mauvaise insertion et de 20,9 % pour les diplômés de formations connaissant une bonne insertion. Cet écart de 7 points se retrouve également lorsque l'on examine l'insertion en CDD pour ces 2 catégories de diplômés avec respectivement 12,9 % et 19,8 %.

Sur la variable de l'intérim, les différences entre les catégories de diplômes sont plus significatives : alors que le taux de personnes employées par une société d'intérim n'est que de 4,7% pour les titulaires de diplômes connaissant une mauvaise insertion (avec un pourcentage de sans emploi de 44,6%), il monte à 22% pour les titulaires de diplômes connaissant une bonne insertion (avec un pourcentage de sans emploi de 17,8%).

Les diplômés se prêtant le plus à l'intérim permettent de compenser la faible insertion générale vers un emploi stable. L'intérim permet à certains diplômés de présenter des taux d'insertion très satisfaisants mais masque la réalité des situations précaires vécues par les jeunes.

### **3. Une moindre qualification de la main d'œuvre**

Les indicateurs sur la formation de la population active picarde sont alarmants. En effet, alors que seulement 16% de la population active française n'a aucun diplôme, 22% des actifs picards sont dans cette situation.

Cette moindre qualification pénalise leur accès à l'emploi. Au dernier trimestre 2002, 9,9% de la population active picarde était au chômage contre 9,1% pour la France Métropolitaine. Selon une étude de l'INSEE Picardie cet écart à la moyenne pourrait s'expliquer entièrement par celui des niveaux de formation.

Une autre conséquence est que sur un même poste, les Picards sont moins diplômés qu'en moyenne ce qui pour la région picarde apparaît comme un handicap.

Enfin, cela entraîne également un moindre développement de l'activité féminine dans la région puisque l'on dénombre 79 femmes actives pour 100 hommes actifs en Picardie contre 85 pour 100 en moyenne nationale.

Ce phénomène de moindre qualification se retrouve bien évidemment chez les jeunes actifs. Ceux-ci ont fait en moyenne des études plus courtes (parmi les jeunes de 20 à 24 ans, on compte 34,7 % d'étudiants en Picardie, contre 42,9% en moyenne nationale) et arrivent donc sur le marché du travail avec un niveau de qualification plus bas.

Cela a bien évidemment des conséquences sur leur insertion puisque même si la dégradation de l'emploi des jeunes est un phénomène national, la difficulté d'accéder à un emploi est bien plus grande pour les Picards. Ceci est notamment lié à la structure démographique qui fait que la proportion de jeunes actifs est plus élevée dans la région qu'en moyenne (plus représentés qu'en moyenne, les jeunes Picards se font une concurrence plus intense).

Dans ce climat, même s'ils commencent à travailler plus tôt, les jeunes Picards mettent plus de temps qu'en moyenne à obtenir un emploi stable : 3 ans séparent l'âge médian du premier emploi et celui du premier emploi stable en Picardie contre 2,5 ans en moyenne nationale. De plus, à chaque âge, de 18 à 29 ans, le taux de chômage en Picardie dépasse le niveau national. Ce constat découle du manque de diplôme : 37% des jeunes chômeurs picards de 18 à 22 ans n'ont aucun diplôme contre 31% des autres provinciaux du même âge.

L'enquête IVA permet surtout de confirmer l'insertion plus difficile des jeunes filles.

7 mois après leur sortie, on dénombre pour 93 jeunes filles actives occupées, 100 jeunes hommes actifs ayant un emploi. Environ 26% des jeunes sont au chômage dans la région. Le taux de chômage des jeunes filles est de 9 points plus élevés que celui des garçons (21,1% contre 30%).

Ces différences sont les conséquences des originalités d'emplois observées sur l'Académie et qui rendent l'insertion des jeunes filles encore plus difficile que celle des jeunes hommes.

Selon l'enquête IVA, sur les 7619 jeunes ne poursuivant pas d'études (3602 garçons et 4017 filles) la répartition entre diplômés du domaine des services et diplômés du domaine de la production est très

différente entre les 2 sexes : 67% des garçons ont un diplôme industriel contre seulement 10 % des filles.

Pour les jeunes titulaires d'un diplôme de niveau V (1913 garçons et 1893 filles) l'écart est encore plus important puisque 82% des garçons ont un diplôme industriel contre seulement 14 % des filles.

L'insertion au niveau V des diplômes industriels étant moins difficile que celle des diplômes tertiaires, on mesure plus facilement les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes filles avec une faible qualification.(CF ANNEXE 5).

Sur le type de travail le plus représenté dans l'Académie «production, fabrication, chantier », on dénombre à peine 23% de filles.

Bien évidemment ces différences entre filles et garçons sur les domaines de formation se retrouvent dans d'autres académies et engendrent des difficultés d'insertion identiques.

Cependant, la structure très industrielle de la Picardie accentue encore les difficultés d'insertion des filles dans notre région.

## 4. Conclusion

Les spécificités régionales du tissu économique influent sur la plus ou moins bonne insertion des jeunes diplômés. La Picardie n'échappe pas à ce phénomène. Sa structure économique originale entraîne, plus que dans d'autres régions encore, des originalités fortes dans l'insertion pour les jeunes entrant sur le marché du travail. En effet, en Picardie, l'important recours à l'intérim, la forte empreinte de l'industrie et la faible qualification générale de la main d'œuvre ont des conséquences indéniables. Certains diplômes répondant à ces besoins spécifiques de main d'œuvre permettent à leurs titulaires une insertion plus facile dans notre région que dans le reste de la France.

Cependant, même si elle est un élément important, la structure de l'emploi n'est pas la seule à intervenir dans les processus d'insertion professionnelle. Il est donc difficile d'élaborer des conclusions en se basant sur la simple relation structures de l'emploi/diplômes des nouveaux arrivants sur le marché du travail. De plus, dans le cas des formations transversales (c'est-à-dire ne s'apparentant pas à un domaine particulier), il est très difficile de mettre en avant ce type de relation.

Toutefois, le lien étroit entre insertion et territoire existe. D'autres régions aux structures économiques originales doivent observer les conséquences de cette relation sur l'insertion de leurs jeunes diplômés.

## Sources

Fichier enquête IVA février 2002, (sauf mention contraire l'analyse porte sur l'ensemble des sortants soit 7619 jeunes (effectif pondéré)).

Les jeunes en Picardie, *INSEE Picardie Relais*, n°110, 2002.

L'appareil productif en Picardie, *INSEE Picardie Relais*, n°108, 2002.

Dans toutes la Picardie, des actifs moins diplômés qu'en moyenne, *INSEE Picardie Relais*, n°117, 2003.

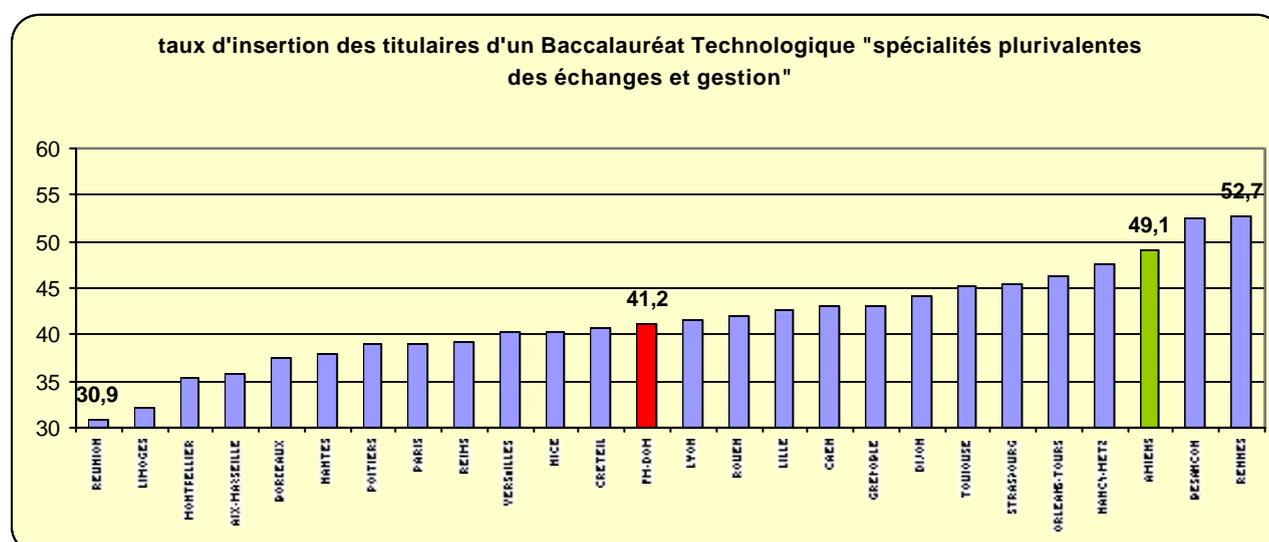
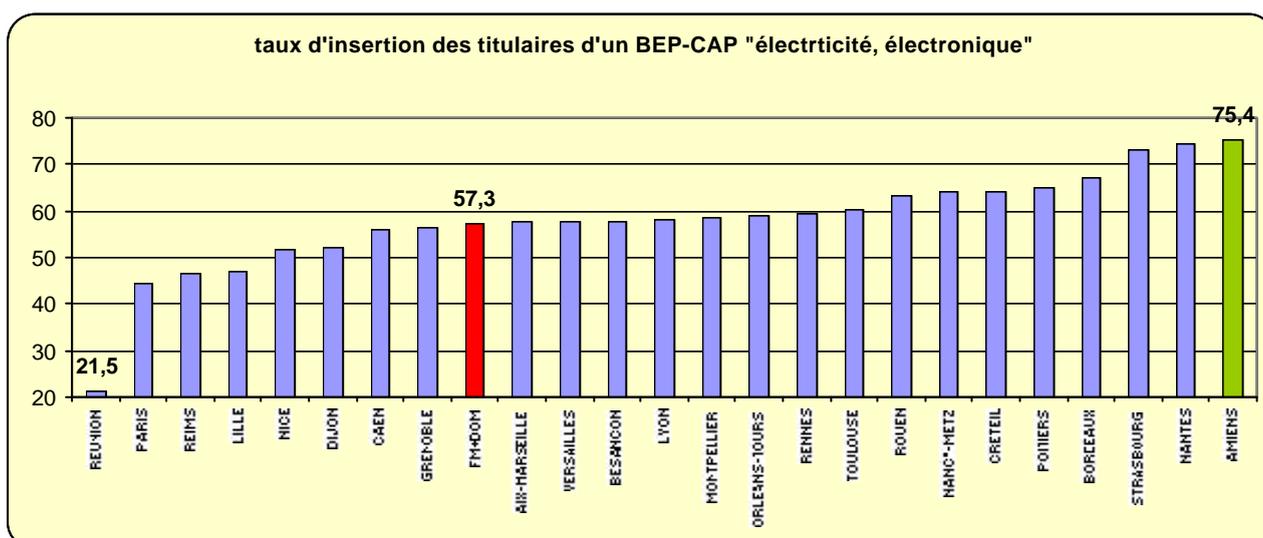
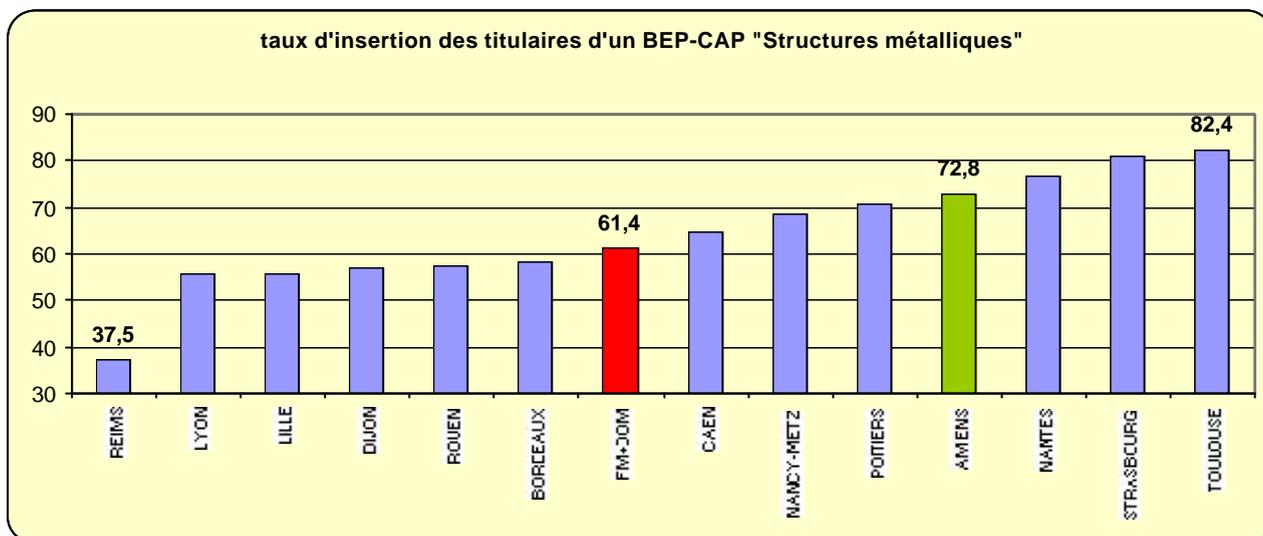
Le chômage en Picardie : handicap d'une moindre formation, retombées favorables au contact de l'Île-de-France, *INSEE Picardie Relais*, n°118, 2003.

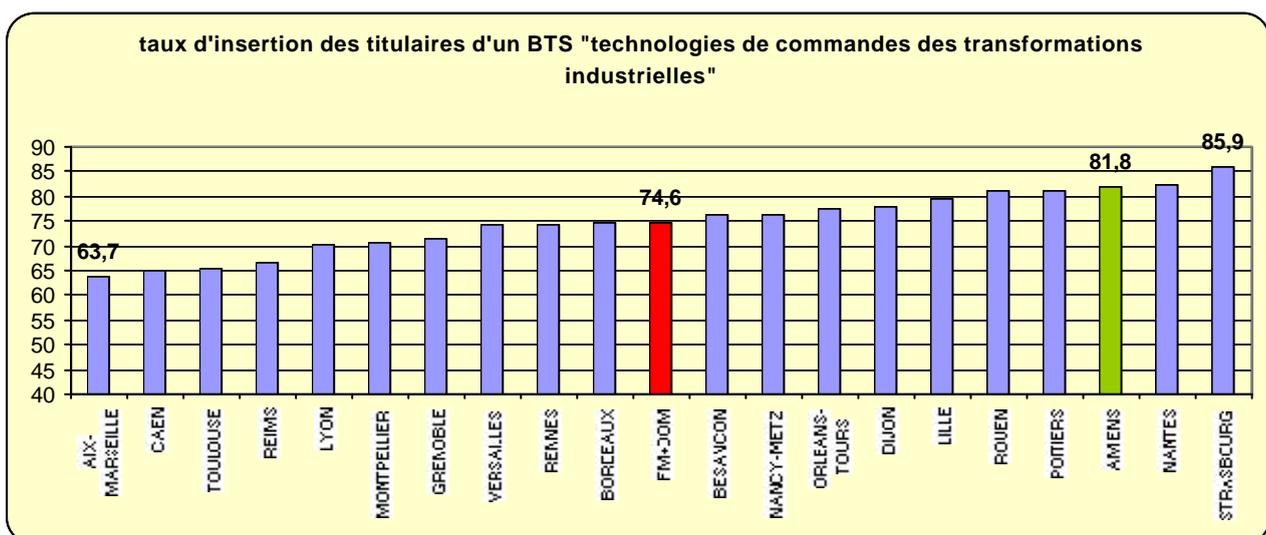
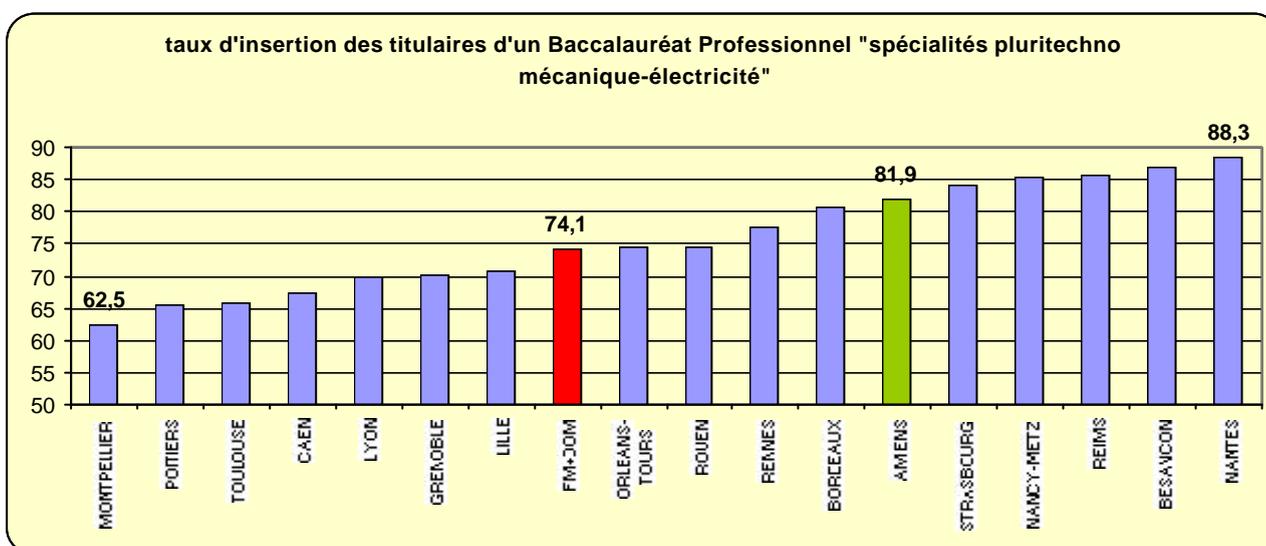
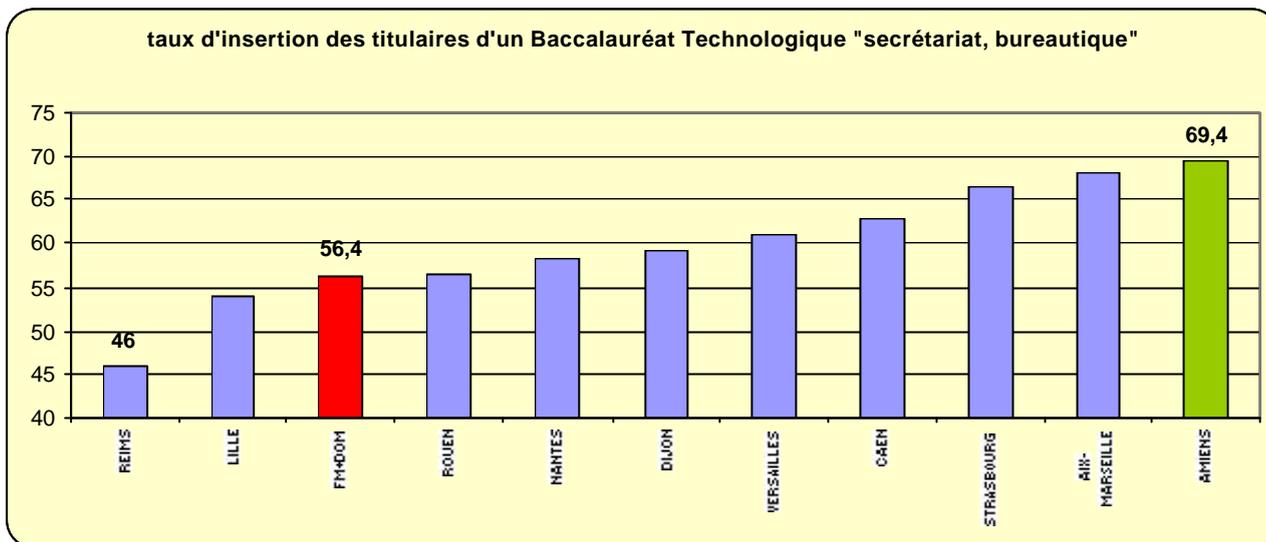
Bilan Economique et Social, Picardie 2002, *INSEE Picardie Dossier*, n°32, 2003.

La Picardie et ses zones d'emploi, *INSEE Picardie Dossiers*, n°31, 2002.

## Annexes

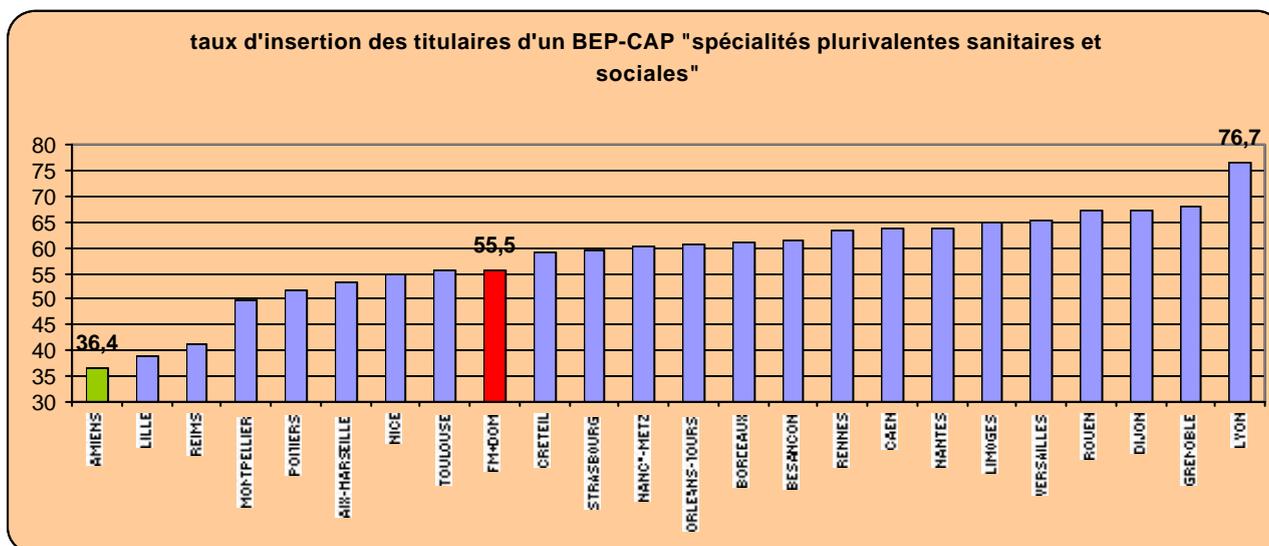
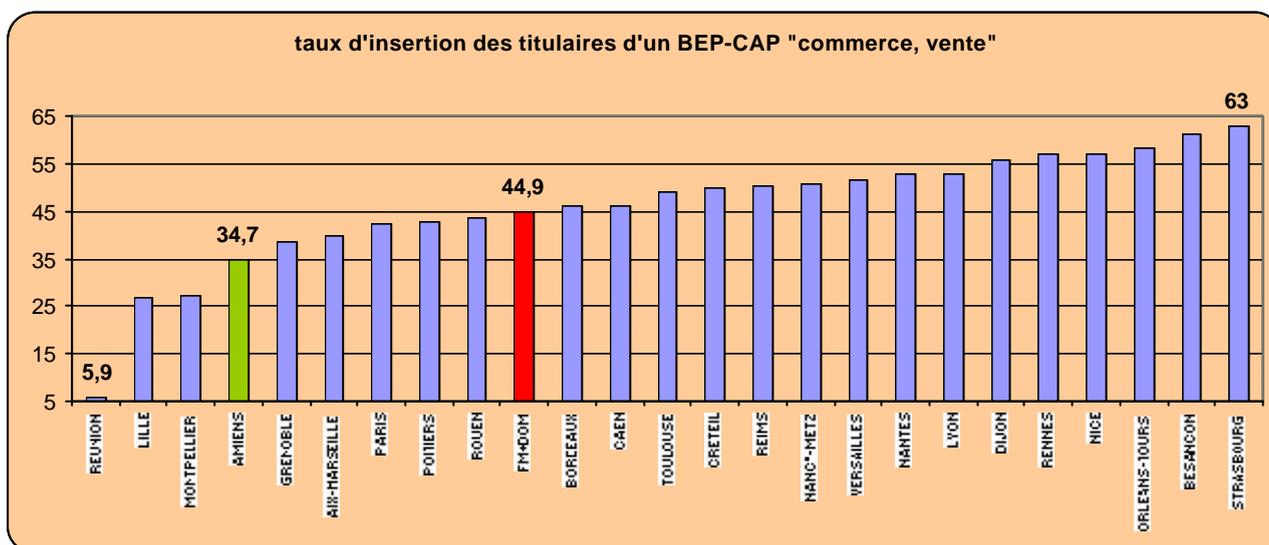
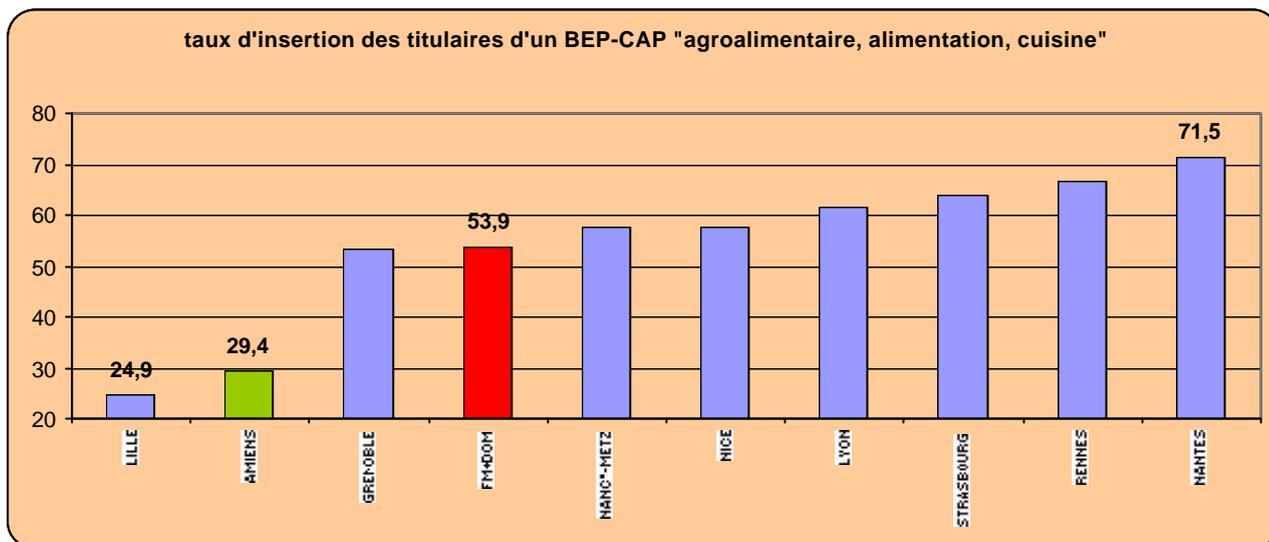
### ANNEXE 1 : DIPLOMES CONNAISSANT UNE BONNE INSERTION DANS L'ACADEMIE D'AMIENS





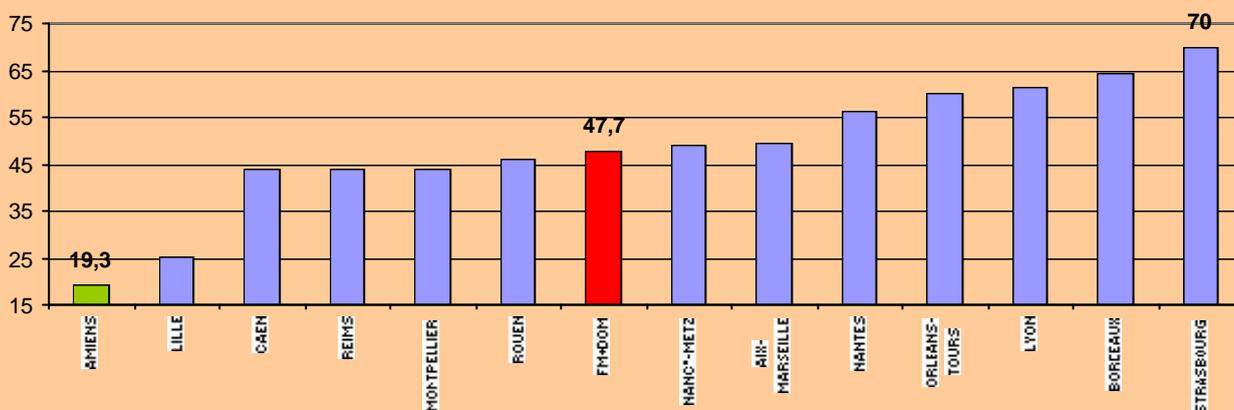
Source : IVA 2002

## ANNEXE 2 : DIPLOMES CONNAISSANT UNE MOIINS BONNE INSERTION DANS L'ACADEMIE D'AMIENS

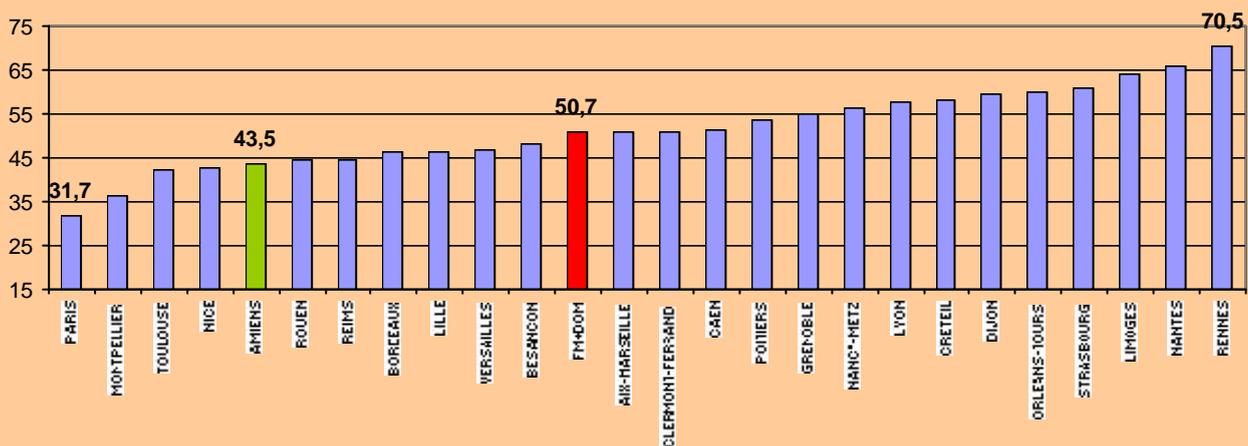


Source : IVA 2002

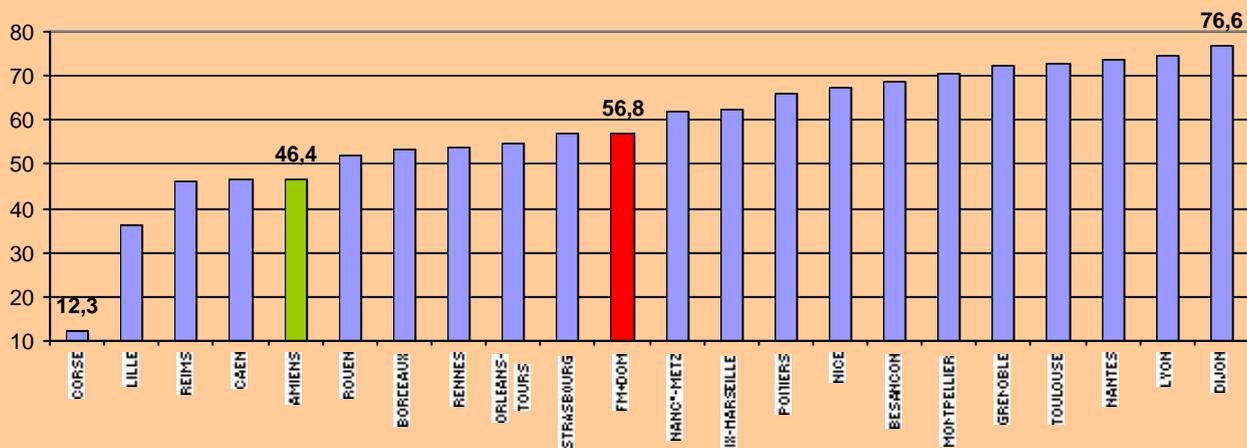
taux d'insertion des titulaires d'un BEP-CAP "nettoyage, assainissement, protection environnement"



taux d'insertion des titulaires d'un Baccalauréat Professionnel "comptabilité, gestion"



taux d'insertion des titulaires d'un BEP-CAP "accueil, hôtellerie, tourisme"



Source : IVA 2002

### TYPE DE TRAVAIL

NR	3888
production, fabrication, chantiers	768
installation entretien réglage réparation	299
nettoyage gardiennage travail ménager	162
manutention magasinage transport	349
secrétariat saisie guichet standard	451
gestion comptabilité fonctions administratives	477
commerce vente technico commercial	596
garde d'enfants travail social ou éducatif animation	186
recherche études méthodes informatique	97
soins médicaux paramédicaux et soins personnels	104
autre cas	242
TOTAL	7619

source : IVA 2002

### CATEGORIE DE L'ENTRPRISE

NR	4109
agriculture	65
bâtiment du gros œuvre, TP	117
bâtiment du second œuvre	167
industrie mécanique, électricité, métallurgie	396
industrie agro-alimentaire, commerce artisanal	227
autres industries	301
commerce, immobilier	527
réparation automobile	57
hôtellerie, restauration	259
transport	140
administration ou collectivité locale	209
enseignement, santé	252
service aux particuliers, soins personnels	94
entreprises de services	356
autres	343
TOTAL	7619

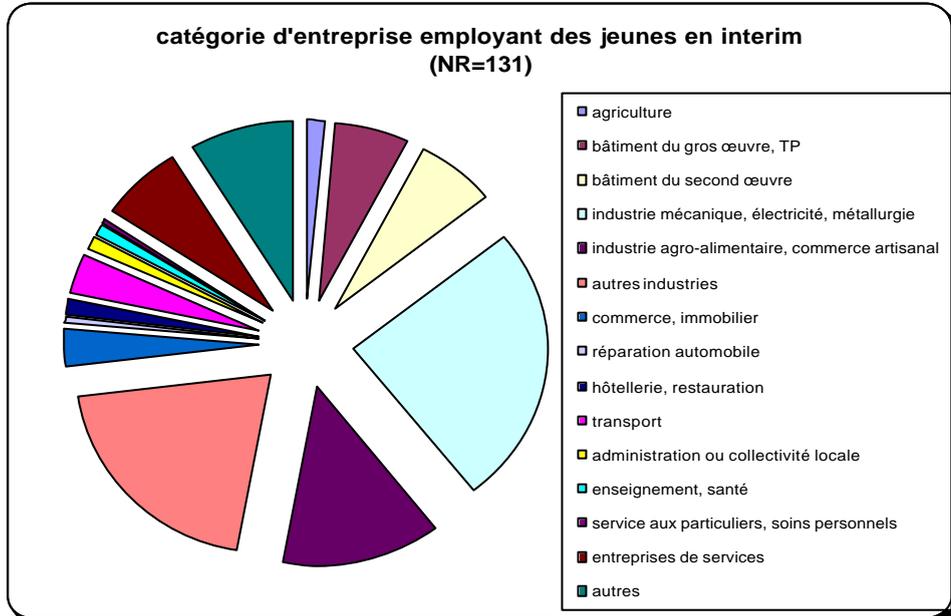
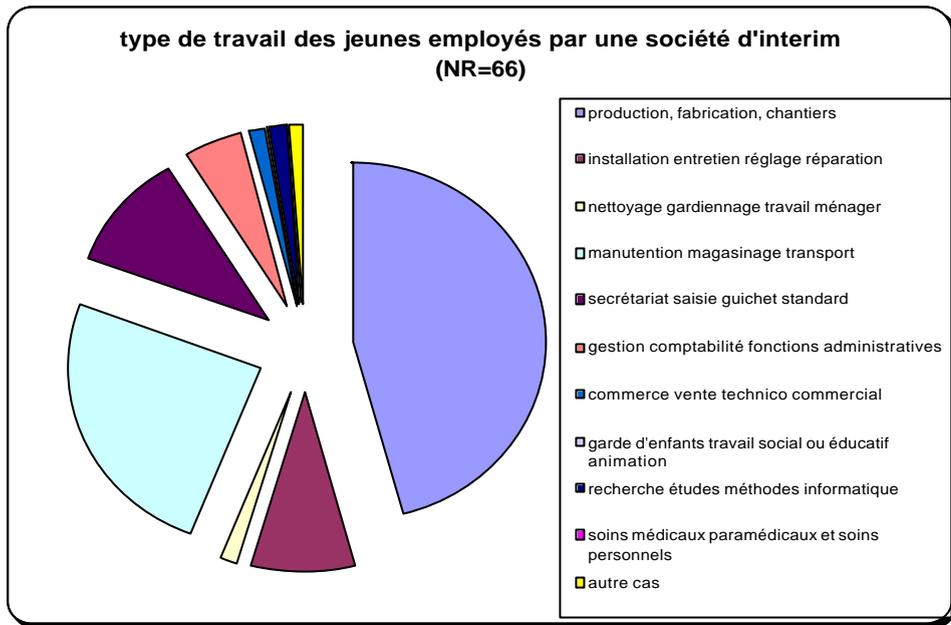
source : IVA 2002

### NATURE DE L'EMPLOI

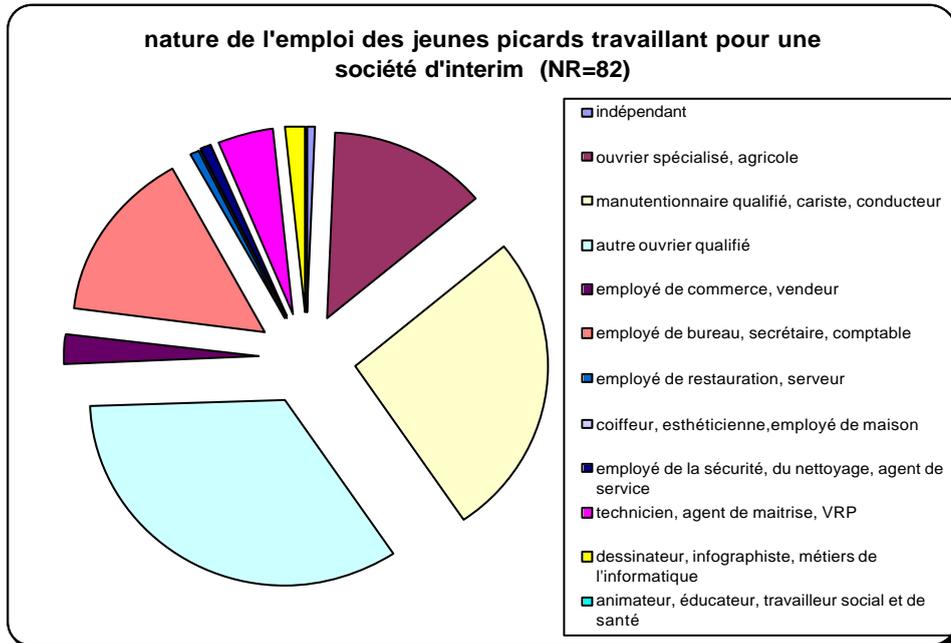
NR	4013
indépendant	48
ouvrier spécialisé, agricole	295
manutentionnaire qualifié, cariste, conducteur	331
autre ouvrier qualifié	606
employé de commerce, vendeur	518
employé de bureau, secrétaire, comptable	888
employé de restauration, serveur	243
coiffeur, esthéticienne, employé de maison	34
employé de la sécurité, du nettoyage, agent de service	185
technicien, agent de maîtrise, VRP	165
dessinateur, infographiste, métiers de l'informatique	56
animateur, éducateur, travailleur social et de santé	237
TOTAL	7619

source : IVA 2002

ANNEXE 4 :  
**L'interim**



Source : IVA 2002



## ANNEXE 5 : les secteurs de formation

### NIVEAU V

	PRODUCTION	SERVICE	TOTAL
garçons	1570	343	1913
filles	265	1628	1893
TOTAL	1835	1971	3806

### ENSEMBLE NIVEAUX

	PRODUCTION	SERVICE	AUTRES	TOTAL
garçons	2407	1043	152	3602
filles	384	3488	145	4017
TOTAL	2791	4531	297	7619



**Forte baisse de l'emploi des sortants de lycée et  
d'apprentissage : IVA / IPA 2003**

Christophe JAGGERS



Début 2003, les lycéens et les apprentis ayant terminé leur formation initiale sept mois auparavant subissent de façon marquée la poursuite de la dégradation de la conjoncture. En effet, les premiers voient leur taux d'emploi passer de 70 % à 58 %, et les seconds de 76 % à 69 %. Le recul de l'emploi aidé est important pour les anciens lycéens, du fait notamment de la baisse du nombre de contrats de qualification. Les sortants de niveau V et moins dans les formations à dominante production, qui sont surtout des garçons, sont les plus touchés par la montée du chômage. Les sortants des filières tertiaires, qui sont majoritairement des filles, résistent mieux à la montée du chômage, même si leur insertion reste moins bonne que celle des autres filières.

## **1. Le taux d'emploi des lycéens chute de 12 points**

Après une légère dégradation de l'emploi entre 2001 et 2002, l'insertion professionnelle des jeunes sortants de lycée est en 2003 nettement plus défavorable qu'un an auparavant : 57,8% de ces jeunes ont trouvé un emploi (aidé ou non aidé) au 1<sup>er</sup> février alors qu'ils étaient 69,8 % en 2002 (champ 2003 – voir encadré 1), soit une chute de 12 points.

En tant que nouveaux entrants sur le marché du travail, les jeunes sortant de formation initiale sont en effet plus particulièrement touchés par la dégradation du marché du travail observée à partir de 2001, qui accroît la sélectivité des embauches.

La chute du taux d'embauche des sortants, plus spectaculaire en 2003 qu'un an auparavant, s'explique, par la progression des formes d'emploi précaires proposées sur le marché externe qui met en concurrence les nouveaux sortants avec ceux qui ont quitté le système éducatif un an avant mais qui n'ont toujours pas trouvé d'emploi stable. La fin des inscriptions en contrat emploi-jeunes, fin 2002, a pu également contribuer à faire diminuer le taux d'emploi des sortants de formation initiale.

Cette chute de l'emploi des jeunes qui quittent le lycée pour se présenter sur le marché du travail, a pour composante principale la baisse de huit points du pourcentage de sortants ayant trouvé un emploi dit non aidé. Tous les types de contrats de travail (CDI, CDD, intérim) sont concernés, mais c'est le taux d'emploi en CDD qui diminue le plus fortement, passant de 19,9 % à 15,6 % (tableau 1).

A cette baisse de la proportion de jeunes sortants en emploi non aidé s'ajoute une diminution de quatre points du pourcentage de ceux ayant trouvé un emploi aidé qui s'explique essentiellement par le recul de plus de trois points de la part des sortants en contrat de qualification.

Par ailleurs, la structure des sortants (cf tableau 1 et encadré 2), qui comprend davantage de jeunes moins diplômés en 2003 qu'en 2002, n'explique qu'un peu moins d'un point de cette chute du taux d'emploi.

Dès lors, la part des sortants se déclarant au chômage passe de 22 % à 31 %. On note aussi une légère progression de la proportion de personnes en stage de formation (de 3,1 % à 5,7 %).

Tableau 1 : IVA - Evolution 2002-2003 des situations détaillées par diplôme

Diplôme	En 2003 emploi	Emploi non aidé					Emploi aidé					Stage	Chômage	Inactifs	Répartition des sortants	
		CDI	CDD	Intérim	autres	Total	C Q	C A	CEJ	autres	Total					
Non diplômé	27,5	9,0	6,1	4,8	2,6	22,5	2,5	0,3	1,4	0,8	5,0	13,3	49,3	10,0	9,5	
BEPC,CFG	38,8	12,4	8,7	4,9	5,2	31,2	4,9	0,1	1,9	0,7	7,6	11,8	38,4	11,0	12,3	
BEP ou CAP	55,4	18,3	14,3	8,4	4,3	45,3	7,6	0,2	1,4	0,8	10,0	5,5	33,4	5,7	31,3	
BT	66,3	21,9	20,7	7,2	4,9	54,7	9,0	0,4	0,8	1,5	11,7	3,6	26,9	3,1	1,1	
Bac Techno	71,1	19,6	16,0	7,8	5,6	49,0	19,9	0,3	1,5	0,4	22,1	3,7	20,5	4,8	8,9	
Bac Pro	67,9	23,4	18,6	11,1	2,8	55,9	10,2	0,5	1,0	0,3	12,0	2,2	27,0	3,0	19,4	
Bac général	68,9	26,6	18,9	4,2	5,3	55,0	11,0	0,2	2,5	0,1	13,9	5,6	20,6	4,8	1,0	
BTS	73,8	30,5	24,3	9,9	2,3	66,9	4,3	0,5	2,0	0,1	6,9	2,2	21,7	2,3	16,5	
TOTAL (1)	57,8	19,9	15,6	8,3	3,8	47,6	7,9	0,3	1,5	0,5	10,2	5,7	31,0	5,6	100,0	
2002																
Non diplômé	40,8	11,4	9,6	6,3	3,3	30,6	6,7	0,2	1,5	1,9	10,2	8,1	40,6	10,5	8,1	
BEPC,CFG	53,7	13,5	11,7	6,8	6,4	38,3	11,2	0,3	2,1	1,8	15,4	6,6	28,9	10,8	11,4	
BEP ou CAP	68,1	19,2	18,6	9,0	5,4	52,1	12,8	0,6	1,3	1,3	16,0	3,0	24,0	4,9	32,4	
BT	77,9	24,7	25,6	8,7	1,6	60,6	15,2	0,3	1,5	0,3	17,3	4,1	13,7	4,3	0,5	
Bac Techno	78,3	20,2	18,4	8,9	7,1	54,6	20,4	0,5	2,2	0,7	23,7	2,3	15,1	4,3	8,6	
Bac Pro	77,5	25,0	23,9	11,9	2,9	63,8	11,1	0,6	1,6	0,4	13,7	1,3	18,4	2,8	20,6	
Bac général	81,2	26,3	21,1	6,4	5,5	59,4	15,9	0,7	4,7	0,5	21,8	1,2	11,8	5,8	1,3	
BTS	83,0	33,3	28,3	11,8	2,2	75,6	4,6	0,7	2,0	0,1	7,4	1,4	13,7	1,9	17,0	
TOTAL (1)	69,8	21,7	19,9	9,6	4,4	55,5	11,1	0,5	1,7	0,9	14,3	3,1	22,0	5,1	100,0	

Lecture : en 2003, parmi les 31,3 % de sortants diplômés de CAP ou BEP, 55,4 % sont en emploi (dont 45,3 % en emploi non aidé).

(1) Champ (tableaux 1 à 3) : France métro + DOM, hors non-réponses et diplômes de niveau II,

## 2. Le recul de l'emploi touche plus fortement les moins diplômés...

Les taux d'emploi des non diplômés et des détenteurs d'un CAP ou d'un BEP chutent de plus de 13 points, et sont respectivement de 27,5 % pour les premiers et 55,4 % pour les second en février 2003, contre respectivement 40,8 % et 68,1 % un an auparavant. Les taux d'emploi des titulaires d'un Bac pro ou d'un BTS diminuent, eux, de 10 points pour atteindre respectivement 67,9 et 73,8 % en février 2003.

Cette différence dans l'impact de la dégradation du marché du travail sur le taux d'emploi des sortants selon leur niveau de formation, s'explique avant tout par le recul des emplois aidés et notamment des contrats de qualification. Ces derniers représentaient en effet en 2002 entre 16 % et 20 % des emplois occupés par les sortants de niveau V et VI, contre 14 % des emplois occupés par les détenteurs d'un Bac Pro et moins de 6 % des emplois occupés par les détenteurs d'un BTS. Or, alors que la proportion des sortants titulaires au plus d'un diplôme de niveau V ayant trouvé un contrat de qualification diminue de plus de quatre points en un an, pour les titulaires d'un diplôme de niveaux IV et III, la diminution de la part de ceux en contrat de qualification est de moins de un point. On assiste donc pour les plus faiblement diplômés non seulement à une régression plus forte de l'emploi, mais aussi à une diminution de la part de l'emploi aidé dans l'emploi.

L'écart entre taux d'emploi selon le niveau de diplôme ne s'accroît pas significativement entre les détenteurs d'un CAP ou d'un BEP et les détenteurs d'un BTS, ni entre ces derniers et les non diplômés. Ainsi, comme en 2002, un détenteur de BTS a environ 7 fois plus de chances d'être en emploi qu'un sortant démuné de diplôme, et 2,3 fois plus de chances qu'un titulaire d'un BEP ou d'un CAP.

## 3. ... des formations à dominante « production »

Globalement, en février 2003, le taux d'emploi des jeunes ayant quitté le système éducatif sept mois avant régresse presque de la même façon pour les sortants de formation à dominante production et à dominante services (-12,6 et -11,6 points respectivement).

Mais l'évolution n'est pas la même selon le niveau de formation atteint. Parmi ceux qui ont au plus un diplôme de niveau V, les sortants d'une spécialité orientée vers la production voient leur taux d'insertion diminuer de 2 à 3 points de plus que les sortants des formations orientées vers les services. Ces taux restent toutefois favorables aux sortants d'une filière production. Les diplômés d'un BEP ou d'un CAP de cette filière, qui en 2002 avaient 1,5 fois plus de chances d'être en emploi, n'en ont plus que 1,25 fois.

Pour les détenteurs d'un baccalauréat professionnel et d'un BTS, la réduction du taux d'emploi est équivalente pour les deux grands secteurs de formation. Mais alors que les titulaires d'un baccalauréat professionnel formés dans une spécialité de la production ont légèrement plus de chances de trouver un emploi que ceux formés dans une spécialité des services, la situation est inversée pour les titulaires de BTS.

Quel que soit le niveau de formation atteint, le taux d'emploi aidé des formations de la production diminue plus vite que celui des sortants ayant suivi une formation orientée vers les services, et la part de l'emploi aidé dans l'emploi des jeunes ayant suivi une formation orientée vers la production, qui était déjà inférieure à celle des sortants des formations de services (16,5 % contre 22,3 % en 2002), devient encore plus faible (12,3 % contre 21,2 % en 2003).

**Tableau 2 : IVA - Evolution des taux d'emploi par diplôme et domaine**

<b>Production</b>	non aidé		aidé		en emploi		Répartition 2003 des sortants
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	
Non diplômé	32,2	24,0	9,9	4,3	42,1	28,3	11,7
BEPC,CFG	42,1	31,3	12,8	7,2	54,9	38,5	9,5
BEP ou CAP	57,1	50,2	16,0	8,5	73,1	58,7	35,4
BT	62,6	60,7	15,2	12,8	77,8	73,4	1,4
Bac Techno	63,9	59,2	13,9	10,3	77,8	69,5	6,0
Bac Pro	74,1	68,3	9,2	7,0	83,4	75,3	19,6
Bac général	65,9	57,7	20,1	8,2	86,0	65,9	0,5
BTS	76,5	66,7	5,6	5,7	82,1	72,4	15,8
<b>TOTAL</b>	<b>60,2</b>	<b>52,2</b>	<b>11,9</b>	<b>7,3</b>	<b>72,1</b>	<b>59,5</b>	<b>100,0</b>
<b>Services</b>	non aidé		aidé		en emploi		
Non diplômé	27,9	20,7	9,9	5,2	37,7	26,0	7,9
BEPC,CFG	37,2	31,0	13,6	7,1	50,8	38,1	10,1
BEP ou CAP	48,3	41,5	15,9	11,3	64,2	52,8	30,2
BT	58,0	49,5	21,6	10,5	79,6	60,0	0,9
Bac Techno	51,1	45,5	27,4	26,3	78,6	71,8	11,3
Bac Pro	57,5	47,9	16,5	15,1	73,9	63,0	20,4
Bac général	58,0	54,6	22,9	15,3	80,9	69,9	1,4
BTS	75,0	67,0	8,5	7,6	83,5	74,6	17,9
<b>Total</b>	<b>53,8</b>	<b>45,4</b>	<b>15,5</b>	<b>12,3</b>	<b>69,3</b>	<b>57,6</b>	<b>100,0</b>

#### **4. Resserrement de l'écart des taux d'emploi entre filles et garçons...**

L'écart des taux d'insertion dans l'emploi en faveur des garçons, qui était de 6,3 points en 2002 n'est plus que de 3,7 points en 2003 : les garçons voient leur taux d'emploi passer de 73,7 % à 59,7 %, alors que pour les filles il passe de 67,3 % à 56,0 %. On peut voir là l'effet du diplôme, les filles sortant plus diplômées que les garçons. L'écart se réduit aussi quel que soit le diplôme : en effet, les filles sont plus nombreuses dans les filières de service - filières qui, on l'a vu, résistent mieux à la dégradation du marché de l'emploi. Ainsi, le caractère sexué de l'orientation dans les spécialités de l'enseignement professionnel, qui a longtemps pénalisé les filles en terme d'insertion, leur permet cette année de mieux résister à une conjoncture déprimée.

Les écarts les plus importants concernaient en 2002 les diplômés du brevet des collèges et de BEP ou CAP. Ils se réduisent nettement en 2003, car on observe une chute des taux d'insertion beaucoup plus importante chez les garçons que chez les filles à ces niveaux de diplôme. Les garçons sont en

effet plus nombreux à suivre des formations orientées vers la « production », pour lesquelles le taux d'insertion dans l'emploi non aidé diminue plus fortement à ce niveau.

En 2003, c'est pour les titulaires d'un Bac Pro que l'écart entre sexes dans le taux d'emploi est le plus important. Mais les garçons ont 1,8 fois plus de chances de trouver un emploi en 2003, alors qu'ils en avaient deux fois plus en 2002. Les détentrices d'un BTS et d'un bac technologique trouvent un peu plus facilement en 2003 un emploi que leurs homologues masculins, contrairement à l'an passé.

Cependant, cette année encore, les filles trouvent moins facilement un emploi que les garçons malgré un niveau de formation plus élevé et un taux d'emploi aidé supérieur quel que soit le niveau de diplôme.

**Tableau 3 : IVA - Evolution des taux d'emploi par diplôme et sexe**

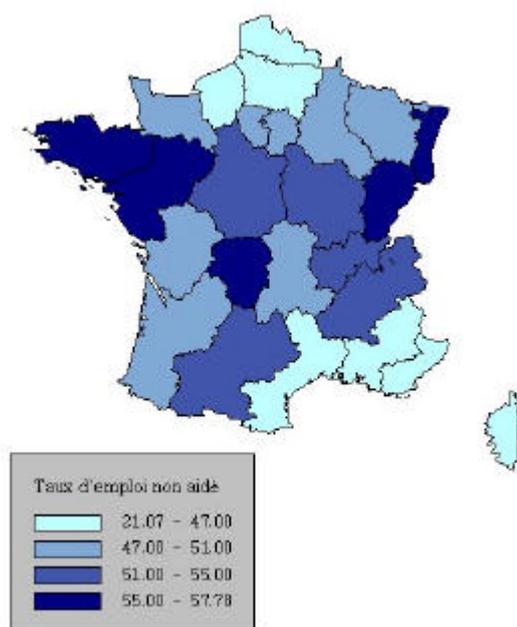
<b>Garçons</b>	emploi non aidé		emploi aidé		en emploi		Répartition 2003 des sortants
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	
Diplômes							
Non diplômé	33,3	24,6	9,7	4,8	43,0	29,3	12,0
BEPC,CFG	45,7	36,3	13,7	7,6	59,3	43,9	12,7
BEP ou CAP	57,4	50,4	17,3	9,0	74,7	59,4	32,4
BT	59,0	61,4	17,3	8,3	76,3	69,8	1,1
Bac Techno	62,1	53,9	17,9	16,9	80,0	70,8	8,3
Bac Pro	73,2	66,6	11,0	8,3	84,2	74,9	17,6
Bac général	60,5	56,4	20,9	8,2	81,3	64,6	0,6
BTS	76,6	67,1	6,8	6,1	83,5	73,2	15,3
<b>Total</b>	<b>60,4</b>	<b>51,3</b>	<b>13,2</b>	<b>8,4</b>	<b>73,7</b>	<b>59,7</b>	<b>100,0</b>
<b>Filles</b>	emploi non aidé		emploi aidé		en emploi		
Non diplômé	24,6	19,1	10,2	5,3	34,7	24,5	7,0
BEPC,CFG	31,0	25,9	12,6	7,7	43,6	33,7	11,9
BEP ou CAP	46,9	40,2	14,7	11,1	61,6	51,2	30,3
BT	63,1	48,4	17,5	14,8	80,5	63,2	1,1
Bac Techno	48,1	44,9	28,9	26,4	77,0	71,3	9,5
Bac Pro	56,8	47,5	15,7	14,8	72,6	62,3	21,1
Bac général	58,5	54,5	23,2	16,1	81,7	70,7	1,4
BTS	74,6	66,8	8,0	7,5	82,6	74,3	17,6
<b>Total</b>	<b>52,5</b>	<b>44,0</b>	<b>14,8</b>	<b>12,0</b>	<b>67,3</b>	<b>56,0</b>	<b>100,0</b>

## 5. ...et entre académies

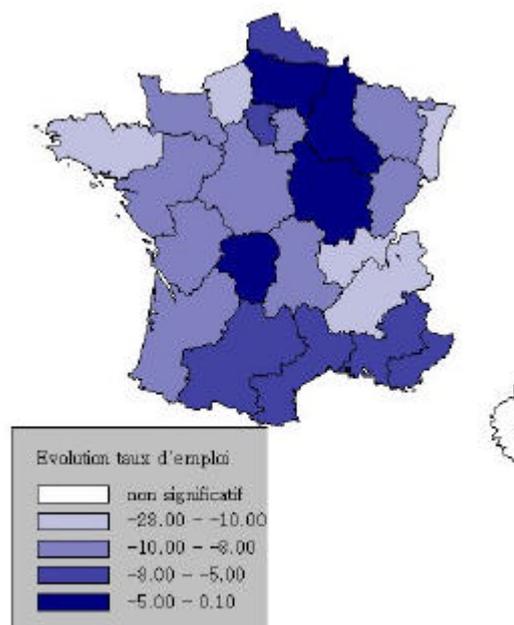
Les écarts entre académies dans les taux d'emploi non aidé se resserrent depuis 2002. Ainsi, certaines académies parmi les moins favorisées en 2002 (Lille, Amiens, Reims) voient ce taux baisser moins brutalement que les autres (en nombre de points). A l'inverse, certaines académies parmi celles qui avaient les meilleurs taux en 2002 (Grenoble, Lyon, Rennes, Strasbourg), d'autres qui étaient proches ou un peu au-dessus de la moyenne nationale (Caen, Bordeaux), ainsi que Rouen, qui pourtant était déjà sous la moyenne nationale, accusent une chute plus marquée (cartes 1 et 2).

Ces résultats ne font que confirmer les conclusions d'une étude de l'INSEE qui montre que pendant les périodes de récession, la dispersion régionale des taux de chômage a tendance à diminuer et que les zones où le taux de chômage est le plus faible réagissent les premières. Par exemple en Rhône-Alpes, la hausse du chômage reprend dès le 1er trimestre 2001, alors qu'elle ne reprend qu'au 3e trimestre pour la France entière - et la diminution du taux d'emploi des sortants est parmi les plus fortes.

Carte 1 - IVA - Taux d'emploi non aidé



Carte 2 - IVA - Evolution du taux d'emploi non aidé



## 6. L'emploi des apprentis résiste mieux

Face à la dégradation du marché du travail, les jeunes ayant suivi une formation en alternance semblent moins affectés. Le taux d'emploi (aidé et non aidé) des apprentis sortants du système éducatif passe en effet de 75,9 à 69,2 % entre février 2002 et février 2003, marquant une chute presque deux fois moins importante que celle observée chez les lycéens. Toutes choses étant égales par ailleurs, les apprentis ont 1,6 fois plus de chances de trouver un emploi que les lycéens en 2003, contre 1,4 fois en 2002. Ceci peut s'expliquer, au moins pour partie, par le fait qu'une grande partie des sortants restent dans l'entreprise où ils étaient apprentis et ne se présentent pas sur le marché du travail (voir encadré 2).

En effet, on constate que la proportion des jeunes apprentis recrutés en CDI – le plus souvent par leur entreprise d'accueil - reste relativement stable, alors que la part des apprentis occupant un emploi en CDD, sous contrat d'intérim ou en contrat de qualification diminue (d'un peu plus de deux points).

En outre, l'emploi aidé, moins fréquent en 2002 que pour les lycéens, rentre pour une moindre part dans la détérioration des taux d'emploi.

Tableau 4 : IPA - Evolution 2002-2003 de la situation détaillée par diplôme

Diplômes	En 2003	Emploi non aidé					Emploi aidé					Chômage	Inactif	Stage	Répartition des sortants
		Total	CDI	CDD	Intérim	Autres	Total	CQ	CA	CEJ	Autres				
Aucun	40,4	35,7	18,9	9,3	5,5	2,0	4,7	1,9	0,3	1,8	0,7	45,4	5,8	8,4	11,9
BEPC-CFG	43,5	37,5	19,2	9,9	6,3	2,0	6,0	2,2	0,2	2,4	1,1	42,4	5,3	8,7	7,7
BEP-CAP	72,8	64,6	41,5	14,6	6,0	2,4	8,2	5,5	0,3	2,2	0,2	21,9	2,6	2,6	46,0
BP	87,3	83,5	62,2	15,0	3,2	3,1	3,8	2,3	0,2	1,3	0,0	9,1	2,2	1,3	6,6
BT	74,2	66,4	43,1	13,2	4,2	5,9	7,8	5,3	0,4	2,2	0,0	17,5	4,1	4,3	0,5
Bac Techno.	80,3	74,6	51,8	15,7	4,3	2,8	5,7	3,5	0,4	1,5	0,2	13,5	3,0	3,2	2,8
Bac Pro.	82,1	75,3	47,6	15,9	8,5	3,3	6,9	5,4	0,5	0,9	0,1	13,3	2,1	2,4	9,8
Bac général	79,7	73,7	49,5	17,7	2,5	4,0	5,9	4,1	0,1	1,5	0,1	14,7	3,1	2,5	2,2
BTS	82,8	78,7	50,0	19,2	6,3	3,2	4,1	2,6	0,5	1,0	0,0	13,2	1,9	2,1	8,9
Niveau I et II	73,2	71,7	48,5	17,1	4,4	1,6	1,5	0,9	0,3	0,3	0,0	23,4	2,0	1,4	3,8
<b>Total (1)</b>	<b>69,2</b>	<b>62,7</b>	<b>40,1</b>	<b>14,3</b>	<b>5,8</b>	<b>2,6</b>	<b>6,4</b>	<b>4,0</b>	<b>0,3</b>	<b>1,8</b>	<b>0,3</b>	<b>23,5</b>	<b>3,1</b>	<b>3,6</b>	<b>100,0</b>
<b>2002</b>															
Aucun	49,8	42,8	18,3	13,1	8,8	2,7	7,0	4,1	0,3	1,0	1,6	37,8	6,6	5,7	13,1
BEPC-CFG	53,1	46,7	20,8	14,0	8,8	3,1	6,4	3,8	0,3	0,9	1,3	33,7	7,3	5,9	7,9
BEP-CAP	80,0	70,7	42,2	18,5	7,2	2,8	9,3	8,1	0,4	0,5	0,4	15,7	2,7	1,5	47,4
BP	90,0	87,3	64,1	16,3	3,5	3,3	2,6	2,3	0,2	0,1	0,1	6,3	2,8	1,0	6,7
BT	87,0	81,7	47,9	21,8	6,6	5,4	5,3	4,2	0,3	0,8	0,1	6,2	4,1	2,7	0,6
Bac Techno.	86,5	77,5	51,3	18,0	5,1	3,1	9,0	6,7	0,3	1,8	0,2	9,2	2,9	1,5	2,2
Bac Pro.	87,9	79,8	49,4	16,7	9,6	4,0	8,2	6,9	0,3	0,8	0,1	8,3	2,2	1,5	9,3
Bac général	85,3	75,5	52,3	17,6	2,7	2,8	9,8	7,8	0,1	1,8	0,2	10,8	2,6	1,2	1,9
BTS	87,3	82,5	53,7	19,4	6,3	3,2	4,8	3,0	0,5	1,2	0,1	9,6	2,0	1,0	7,8
Niveau I et II	80,2	78,2	61,2	12,2	3,0	1,9	2,0	0,7	0,2	0,7	0,4	15,6	3,1	0,7	2,9
<b>Total (1)</b>	<b>75,9</b>	<b>68,2</b>	<b>41,0</b>	<b>17,0</b>	<b>7,2</b>	<b>3,0</b>	<b>7,8</b>	<b>6,2</b>	<b>0,3</b>	<b>0,7</b>	<b>0,6</b>	<b>18,1</b>	<b>3,5</b>	<b>2,4</b>	<b>100,0</b>

(1) Champ (tableaux 4 à 7) : sans Limoges ni Ile de France (absents en 2002), et sans la Guadeloupe ni la Guyane (absents en 2003)

## 7. ... mais on observe globalement les mêmes tendances que pour les lycéens.

Comme pour les lycéens, l'impact de la conjoncture est plus fort pour les sortants faiblement diplômés, de sexe masculin et ayant suivi une formation à dominante production (ces trois caractéristiques n'étant pas indépendantes). Mais cette année encore, les garçons, même faiblement diplômés, et les apprentis ayant suivi une formation orientée vers la production, s'insèrent mieux que les filles et les sortants de formations orientées « services ».

Les sortants d'apprentissage non titulaires d'un diplôme de niveau V voient leur taux d'insertion chuter de plus de 9 points, pour atteindre à peine plus de 40 %. Les titulaires d'un CAP ou d'un BEP (qui représentent 46 % des sortants en 2003), ont vu leur taux d'insertion diminuer de sept points mais sont plus de 70 % à trouver un emploi (aidé ou non aidé) - alors que les lycéens ne sont que 55 %. Enfin, les titulaires d'un Bac Professionnel ou d'un BTS ont été les moins touchés par la dégradation de la conjoncture (leur taux d'insertion dans l'emploi n'a chuté que de cinq ou six points) et ont dans plus de 80 % des cas un emploi sept mois après la fin de leur formation initiale, ce qui n'est pas le cas des lycéens.

Les apprentis ayant suivi une formation dans le domaine de la production ont vu leur taux d'insertion chuter de près de 8 points, alors que celui des sortants d'une filière orientée vers les services ne chute que de 3,6 points, réduisant les écarts entre filières. L'écart entre taux d'emploi non aidé devient même inférieur à un point. L'écart entre filières devient moins nettement favorable en particulier pour les titulaires d'un BEP ou d'un CAP.

Ainsi, les filles étant plus nombreuses dans les filières de service, cette égalisation des taux d'emploi contribue pour partie à la réduction des écarts entre sexes dans le taux d'insertion. La chute du taux

d'emploi des garçons est, en effet plus rapide (-7,3 points) que celle observée pour les filles (5,1 points). S'ajoute également, comme pour les lycéens, une structure des diplômes plus favorable aux filles qui leur permet de mieux résister à la montée du chômage.

**Tableau 5 : IPA - Evolution des taux d'emploi par domaine et diplôme**

<b>Production</b>							
Diplômes	non aidé		aidé		en emploi		Répartition 2003
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	
Non diplômé	45,9	37,9	7,4	5,0	53,3	42,9	13,5
BEPC,CFG	50,1	39,8	6,7	6,9	56,8	46,7	8,0
BEP ou CAP	74,8	67,2	9,6	8,4	84,4	75,6	51,7
BP	89,2	83,0	3,2	5,0	92,4	87,9	5,8
BT	79,7	69,4	6,4	6,1	86,1	75,4	0,6
Bac Techno	72,9	67,8	10,7	6,4	83,6	74,2	1,3
Bac Pro	83,0	78,4	6,9	6,3	89,9	84,7	9,9
Bac général	71,0	59,0	9,0	10,0	80,1	69,0	0,8
BTS	80,6	77,6	5,5	4,7	86,1	82,3	6,1
Diplôme niv II	75,8	67,5	1,1	0,9	76,9	68,4	2,4
<b>Total</b>	<b>70,0</b>	<b>63,5</b>	<b>8,1</b>	<b>7,0</b>	<b>78,1</b>	<b>70,5</b>	<b>100,0</b>
<b>Services</b>							
Non diplômé	37,4	30,7	5,4	4,2	42,9	34,8	9,1
BEPC,CFG	42,3	33,3	5,3	4,4	47,6	37,7	7,0
BEP ou CAP	63,2	58,8	8,7	8,0	71,9	66,8	36,7
BP	86,1	84,2	2,0	2,2	88,1	86,4	7,9
BT	86,8	60,3	2,9	12,1	89,7	72,5	0,4
Bac Techno	81,1	78,1	8,3	5,4	89,4	83,5	5,2
Bac Pro	75,0	70,5	10,3	8,0	85,3	78,5	9,9
Bac général	76,8	78,2	10,1	4,9	86,9	83,1	4,4
BTS	84,5	79,2	4,1	3,7	88,6	82,9	13,5
Diplôme niv II	81,3	74,9	2,9	1,9	84,2	76,7	5,9
<b>Total</b>	<b>66,6</b>	<b>63,0</b>	<b>7,0</b>	<b>5,7</b>	<b>73,6</b>	<b>68,7</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 6 : IPA - Evolution des taux d'emploi par diplôme et sexe**

<b>Garçons</b>							
Diplômes	non aidé		aidé		en emploi		Répartition 2003
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	
Aucun	45,6	37,7	7,4	4,9	53,0	42,7	13,1
BEPC	50,5	41,4	7,0	6,6	57,5	48,0	7,6
BEP-CAP	74,6	67,4	9,3	8,4	84,0	75,7	50,2
BP	88,6	82,9	3,1	5,1	91,7	88,0	5,5
BT	81,1	68,8	5,1	5,8	86,3	74,6	0,5
Bac Techno	74,5	69,4	12,1	6,5	86,5	75,9	1,6
Bac Pro	83,0	77,9	7,2	6,3	90,2	84,3	10,2
Bac général	74,9	65,3	9,5	7,5	84,4	72,8	1,1
BTS	82,5	79,1	4,8	4,0	87,3	83,1	7,2
Dip niv II	78,9	72,3	1,4	1,2	80,2	73,5	3,2
<b>Total</b>	<b>70,4</b>	<b>64,3</b>	<b>8,0</b>	<b>6,8</b>	<b>78,4</b>	<b>71,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Filles</b>							
Aucun	33,7	28,1	5,6	4,0	39,3	32,1	9,5
BEPC	38,1	28,5	5,0	4,5	43,0	33,0	7,7
BEP-CAP	59,4	54,7	9,3	7,7	68,6	62,4	37,3
BP	85,7	83,7	2,1	2,0	87,8	85,7	8,7
BT	82,7	60,9	5,7	11,7	88,4	72,6	0,5
Bac Techno	79,4	77,5	7,0	5,2	86,4	82,7	5,3
Bac Pro	70,8	67,6	10,9	8,2	81,6	75,8	9,0
Bac général	75,9	76,8	10,0	5,2	85,9	81,9	4,5
BTS	82,5	77,6	4,9	4,2	87,4	81,9	12,3
Dip niv II	77,0	70,2	3,2	1,9	80,2	72,1	5,1
<b>Total</b>	<b>63,0</b>	<b>59,6</b>	<b>7,3</b>	<b>5,7</b>	<b>70,3</b>	<b>65,2</b>	<b>100,0</b>

### Certaines filières accusent une chute plus marquée des taux d'insertion de leurs sortants.

Dans le domaine de la production, ce sont les groupes «forêts, aménagement paysager » (pour lequel le taux d'insertion dans l'emploi passe de 70 % à 60 %), «Mécanique générale, aéronautique et spatiale » (de 80,1 à 72,4 %), « structures métalliques » (de 68,1 à 61 %). Les filières « électricité, électronique », « technologies industrielles et de commande », « agro-alimentaire » et « bois, ameublement » résistent, elles, un peu mieux que l'ensemble de la filière production. Dans le domaine des services, la filière « communication, information », qui représente 15 % de l'ensemble des sortants, voit le taux d'emploi non aidé de ses sortants régresser de 5 points (contre 3,5 points dans l'ensemble du domaine). Au contraire, les sortants de la filière « santé », qui s'inséraient déjà facilement en 2002 (80 % en emploi non aidé) ont trouvé plus facilement un emploi non aidé que l'an passé.

Tableau 7 : IPA - Evolution des taux d'emploi non aidé par groupe de spécialité et diplôme

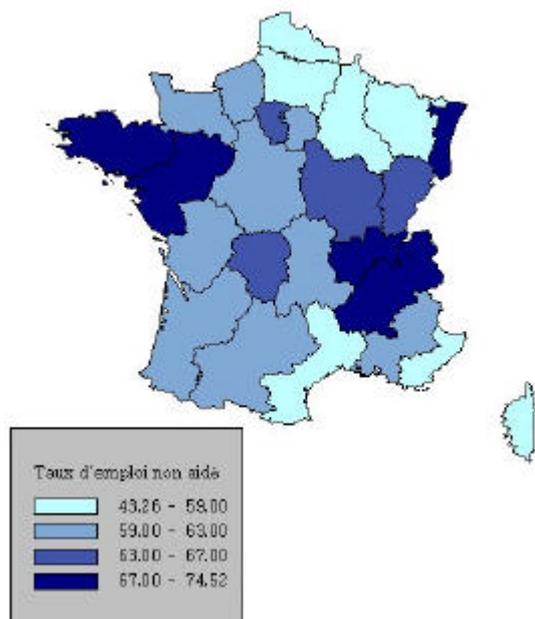
2002	ND	BEPC- CFG	BEP- CAP	BP	BT	Bac Techno	Bac Pro	Bac Général	BTS	Niv. II	Ensemble	Répartition
Forêts, aménagement paysager	49,2	51,2	73,3	74,3	71,5	79,9	71,7	57,2	78,9	65,2	70,8	4,1
Productions Végétales, animales et cultures	39,4	39,1	61,4	89,7	76,0	62,8	75,1		78,5		61,8	3,3
Chimie, plasturgie, papiers, cartons, énergie	50,9	54,9	75,7	93,0		76,4	89,0	79,8	84,4	80,3	77,6	3,3
Agro-alimentaire	40,3	44,3	77,4	91,6	93,5	68,6	80,4		79,6	75,6	66,2	15,0
Mines, carrières, génie civil	75,1		85,8						85,9		84,9	0,8
Batiment	43,3	49,8	75,5	88,5			89,4				66,3	11,8
Bois, ameublement	54,0	47,2	71,5	90,5			82,9				69,2	4,7
Matériaux souples	33,3		56,8								48,5	0,3
Mécanique générale, aéronautique et spatiale	66,6	63,8	74,6			79,2	85,9		81,5	74,5	80,1	3,5
Moteurs, mécanique auto	45,1	61,3	73,0				86,1		96,1		69,0	3,9
Structures métalliques	52,7	52,8	72,2	88,3			84,6				68,1	5,4
Electricité, électronique	49,9	55,2	74,1	89,0		81,9	83,0		83,9	79,0	74,5	5,0
Technologies industrielles et de commande						73,3	80,5		78,8	73,1	77,5	2,2
<b>PRODUCTION</b>	<b>45,9</b>	<b>50,1</b>	<b>74,8</b>	<b>89,2</b>	<b>79,7</b>	<b>72,9</b>	<b>83,0</b>	<b>71,0</b>	<b>80,6</b>	<b>75,8</b>	<b>70,0</b>	<b>63,4</b>
Transport, finances, comptabilité	42,3		77,4			76,6	69,4	82,1	87,2	83,7	79,2	3,4
Commerce, vente	37,8	45,2	62,4	83,2		73,0	75,8	68,5	85,2	85,0	64,8	14,7
Communication, information	58,1	25,1	62,0			53,7	67,5	75,1	83,4	66,9	66,3	2,1
Travail sanitaire et social, animation		51,4	63,2				75,5	61,5			62,2	0,8
Santé			54,1	93,6		89,4		81,9	95,3		79,9	3,2
Accueil, hôtellerie, tourisme	35,9	40,9	69,2	76,9		76,0	81,9	73,3	62,1		59,6	6,6
Coiffure, esthétique	30,9	34,8	50,6	83,7		74,0		83,1			60,1	5,4
Services à la collectivité			76,0						68,9		73,5	0,4
<b>SERVICES</b>	<b>37,4</b>	<b>42,3</b>	<b>63,2</b>	<b>86,1</b>	<b>86,8</b>	<b>81,1</b>	<b>75,0</b>	<b>76,8</b>	<b>84,5</b>	<b>81,3</b>	<b>66,6</b>	<b>36,6</b>
<b>2003</b>												
Forêts, aménagement paysager	37,5	50,5	58,3	66,1	60,0	57,0	69,1	52,9	71,8	77,1	60,3	5,2
Productions Végétales, animales et cultures	34,8	37,7	52,9	59,7		70,9	74,3		76,5		55,2	3,9
Chimie, plasturgie, papiers, cartons, énergie	30,9	40,8	71,0	90,7		72,3	87,4	60,1	84,0	59,0	71,5	3,3
Agro-alimentaire	35,5	36,2	70,5	86,1	77,4	69,6	78,6	73,4	72,9	62,9	60,9	14,1
Mines, carrières, génie civil			78,0				60,3		85,2		74,3	0,8
Batiment	36,6	37,0	68,4	85,4			80,8				60,3	10,4
Bois, ameublement	41,8	48,2	64,1	86,6			88,1		80,2		64,2	4,2
Matériaux souples	38,8		49,3								44,2	0,6
Mécanique générale, aéronautique et spatiale	62,5	42,7	66,2			71,2	79,4		74,1	73,1	72,4	3,0
Moteurs, mécanique auto	37,9	40,9	65,2				82,6		93,0		62,0	3,4
Structures métalliques	35,9	38,5	66,9	84,4			81,4		80,3		61,0	5,0
Electricité, électronique	44,7	42,7	68,0	86,4		65,6	76,2		83,9	67,2	68,7	4,7
Technologies industrielles et de commande			64,6			63,9	73,3	39,3	77,7	64,3	71,8	2,3
<b>PRODUCTION</b>	<b>37,9</b>	<b>39,8</b>	<b>67,2</b>	<b>83,0</b>	<b>69,4</b>	<b>67,8</b>	<b>78,4</b>	<b>59,0</b>	<b>77,6</b>	<b>67,5</b>	<b>63,5</b>	<b>60,9</b>
Transport, finances, comptabilité	55,8	53,7	71,0	61,4		74,5	64,9	73,5	85,0	77,0	76,1	4,9
Commerce, vente	29,5	28,0	56,2	73,8		68,8	72,2	68,9	77,8	74,5	57,8	15,2
Communication, information	31,6	26,2	53,3			59,1	64,9	67,0	72,3	67,3	61,2	2,6
Travail sanitaire et social, animation	43,9	60,0	57,9			51,4	69,4	44,4			59,5	1,1
Santé			63,1	93,3		86,0	78,6	88,7	95,8		83,0	3,8
Accueil, hôtellerie, tourisme	31,4	34,7	66,3	77,0		71,0	77,8	78,3	71,0		57,3	6,4
Coiffure, esthétique	25,9	32,1	47,6	82,3		83,0		69,2			57,0	4,7
Services à la collectivité			41,0				67,0		66,5	59,4	56,6	0,4
<b>SERVICES</b>	<b>30,7</b>	<b>33,3</b>	<b>58,8</b>	<b>84,2</b>	<b>60,3</b>	<b>78,1</b>	<b>70,5</b>	<b>78,2</b>	<b>79,2</b>	<b>74,9</b>	<b>63,0</b>	<b>39,1</b>

## 8. Forte dégradation de l'emploi dans quelques académies

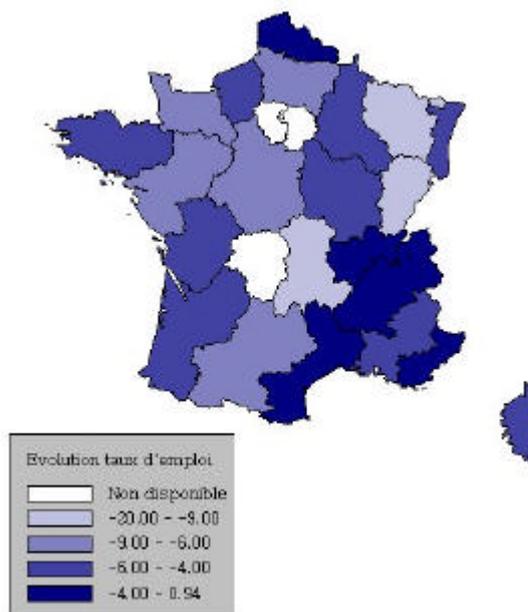
Les variations des taux d'emploi des sortants de CFA ne semblent pas liées à l'évolution du chômage de l'ensemble de la population, contrairement à l'emploi des sortants de lycée.

Les évolutions les plus défavorables des taux d'emploi non aidé concernent les académies de Nancy-Metz (-19,3 points), de Clermont-Ferrand et de Besançon (- 9 points pour ces dernières), qui étaient au-dessus de la moyenne nationale en 2002 et ne le sont plus en 2003. Elles concernent aussi dans une moindre mesure Orléans-Tours, Caen et Amiens (baisse de 7 à 8 points). Parmi les académies dont le taux d'emploi non aidé varie le moins, on trouve des académies où l'emploi des sortants d'apprentissage était déjà faible en 2002 (Montpellier, Nice, Lille). Mais on y trouve aussi les académies de la région Rhône-Alpes, qui étaient performantes en 2002 pour l'emploi des sortants d'apprentissage. A Grenoble, le taux d'emploi non aidé est même un peu plus favorable en 2003 (cartes 3 et 4).

Carte 3 - IPA - Taux d'emploi non aidé



Carte 4 - IPA - Evolution du taux d'emploi non aidé



On a vu plus haut que plusieurs facteurs pouvaient jouer sur l'insertion dans l'emploi des jeunes sortant de formation initiale : l'origine scolaire (lycéen ou apprenti), le niveau de diplôme, le sexe, le secteur ou le domaine de formation, le territoire. Ces facteurs pouvant être corrélés entre eux, il est nécessaire de comparer « toutes choses égales par ailleurs » et sur le même champ de formations. On vérifie ainsi que les apprentis restent favorisés en terme d'insertion par rapport aux lycéens (et ceci quelle que soit l'académie), les filles défavorisées par rapport aux garçons, et que le facteur le plus lié au taux d'emploi reste le diplôme (tableau 8).

Tableau 8 - Analyse de la probabilité d'avoir un emploi non aidé toutes choses égales par ailleurs

	Param. estimé	Significativité	Proba. marginale
Constante	0,44		60,9
Mode de formation			
Lycéens		réf.	
Apprentis	0,52	***	11,6
Sexe			
Garçons		réf.	
Filles	-0,37	***	-9,0
Plus haut diplôme obtenu			
BEP-CAP		réf.	
Non diplômés	-1,13	***	-27,4
BEPC-CFG	-0,95	***	-23,3
Bac Pro	0,53	***	11,6
Bac Techno	0,40	***	8,9
Bac Pro	0,45	***	10,0
BTS	0,85	***	17,5
Domaine de formation (1)			
Energie, génie climatique, plasturgie		réf.	
Matériaux souples	-0,79	***	-19,5
Communication et information	-0,64	***	-15,8
Services à la collectivité	-0,51	***	-12,6
Agriculture	-0,44	***	-10,9
Services aux personnes	-0,35	***	-8,5
Commerce, vente	-0,33	***	-8,2
Travail du bois et ameublement	-0,28	***	-6,9
Académie (2)			
Besançon		réf.	
Lille	-0,59	***	-14,6
Montpellier	-0,41	***	-10,1
Amiens	-0,31	***	-7,7
Strasbourg	0,31	***	7,1
Nancy-Metz	-0,30	***	-7,4
Aix-Marseille	-0,26	***	-6,3
Strasbourg	0,31	***	7,1
Grenoble	0,20	***	4,7
Lyon	0,18	***	4,1
Nantes	0,19	***	4,5

Lecture : La probabilité pour un lycéen de sexe masculin de l'académie de Besançon détenteur d'un CAP ou d'un BEP dans le domaine de l'énergie ou du génie climatique est de 60,9 %. Si c'est un apprenti, cette probabilité est de  $60,9+11,6=72,5$  %

(1) Seules les spécialités retenues pour IVA ont été analysées

(2) On n'a retenu que les académies et les domaines de formation pour lesquelles les effets étaient les plus forts

## Encadré 1 : présentation de l'enquête et méthodologie

### **Les enquêtes IVA et IPA**

Les enquêtes sur l'insertion professionnelle des jeunes dans la vie active sont des dispositifs nationaux pilotés par la Direction de l'Evaluation et de la Prospective. Elle sont réalisées chaque année dans toutes les académies de métropole et d'outre-mer. Les jeunes sont interrogés par voie postale, sept mois après leur sortie des lycées d'enseignement général et technologique et des lycées professionnels (enquête IVA) et des CFA (enquête IPA) des secteurs public et privé. Les enquêtes présentées ici ont été conduites en janvier 2003. Elles portent sur les élèves qui ont terminé leur formation initiale en cours ou en fin d'année scolaire 2001-2002 ; les jeunes se déclarant en poursuite d'études ou en contrat d'apprentissage ne sont pas pris en compte.

Cette année, pour l'enquête IVA seulement, une spécialité de formation sur deux a été interrogée (sauf à Strasbourg où tous les sortants ont été interrogés) en raison d'une diminution des crédits alloués, avec quelques ajustements afin d'interroger environ la moitié de l'effectif 2002 dans toutes les académies et tous les niveaux de formation. En filtrant sur le champ 2003, les résultats de l'enquête 2002 sont peu différents des résultats de l'ensemble des interrogés, au niveau national, par diplôme, et académique pour les diplôme dont le nombre de titulaires est important (CAP, Bac Pro, BTS...). En revanche, en raison de ce mode d'interrogation, les taux peuvent être assez différents pour certaines filières de formation. Une présentation de l'évolution par filière n'a donc pas pu être réalisée. Les comparaisons entre les années 2002 et 2003 ont été réalisées à champ identique. Il en résulte que les données présentées ici ne sont pas directement comparables à celles publiées antérieurement.

### Taux de réponse :

Enquête	Interrogés	Répondants	Taux national	Taux académique	
				minimum	maximum
IVA	241 659	102 285	42,3 %	Créteil : 12,6 %	Strasbourg : 76,7 %
IPA	158 991	74 386	46,8 %	Nice : 26,0 %	Strasbourg : 69,6 %

Pour les deux enquêtes, un système de pondération permet de compenser les non réponses.

Les **emplois non aidés** regroupent les contrats à durée déterminée (CDD) et indéterminée (CDI), les fonctionnaires, les intérimaires, les aides familiaux, les personnes installées à leur compte et les engagés dans l'armée.

Les **emplois aidés** regroupent les contrats de qualification, d'adaptation, d'orientation, les contrats emploi-solidarité, et les emplois-jeunes.

## **Encadré 2 : comparaison des taux d'emploi entre sortants de lycée et sortants d'apprentissage**

La comparaison de l'insertion des lycéens et des apprentis doit être faite avec précaution. En effet, plusieurs facteurs (en plus de celui déjà évoqué) jouent de façon différente selon l'origine scolaire sur l'insertion des jeunes dans l'emploi :

- Structure par sexe : un peu plus de la moitié des sortants de lycée sont des filles, dont une écrasante majorité (92 %) a suivi une formation tertiaire. En revanche, des proportions sont respectivement de moins d'un tiers et de 84 % pour les sortants d'apprentissage. Or, les filles ont plus de difficultés à trouver un emploi, toutes choses étant égales par ailleurs.
- Domaines de formation : la majorité (61 %) des sortants d'apprentissage ont reçu une formation orientée vers la production, alors que les sortants de lycée ne sont que 40 %. Or, les domaines de la production offrent un avantage en termes d'insertion.
- Le développement de l'apprentissage est très corrélé à la présence de débouchés.

**Tableau 9 : Structure des sortants par sexe, niveau et domaine de formation**

Enquête	Domaine	Production		Services		Ensemble
	Niveau	Garçons	Filles	Garçons	Filles	
IVA	V Bis	3,4	0,3	1,4	3,0	8,0
	V	15,5	1,6	4,7	16,7	38,6
	IV	10,6	1,2	4,1	16,7	32,6
	III	6,7	0,9	2,8	9,8	20,2
	II	0,0	0,0	0,1	0,6	0,7
	Ensemble		36,1	4,1	13,0	46,8
IPA	V bis	5,4	0,6	0,9	2,8	9,6
	V	34,7	2,5	4,7	10,7	52,6
	IV	10,9	0,8	2,2	7,7	21,5
	III	3,4	0,8	2,3	4,1	10,5
	II et I	1,4	0,5	1,9	2,0	5,8
	Ensemble		55,7	5,1	11,8	27,3

Pour un exposé plus détaillé, consulter la Note d'Information du MJENR n°02.49 – Comparaison entre l'insertion des apprentis et des lycéens sortis du système éducatif en 2001.

### **Pour en savoir plus**

DARES Premières Informations Premières Synthèses - 2003.07-N°31.2 – En 2002, un marché du travail gagné par le ralentissement conjoncturel.

DARES Premières Informations Premières Synthèses - 2004.02-N°07.2 - Formation en alternance : le recul des entrées se poursuit en 2002.

INSEE Première N° 909 – Enquête sur l'emploi du 1<sup>er</sup> trimestre 2003

INSEE Première n°888 – Mars 2003 – Seules neufs régions résistent à la hausse du chômage.

DARES - 1999.12-N°51.1 – Emploi des jeunes et conjoncture

MJENR - Note d'Information n°02.49 – Comparaison entre l'insertion des apprentis et des lycéens sortis du système éducatif en 2001.

## **L'utilisation d'IVA et IPA dans le pilotage de la formation en Alsace**

François DE WISPELAERE  
Secrétaire général de l'OREF Alsace



## 1. L'obligation d'un suivi de l'insertion professionnelle

Les lois de décentralisation ont confié aux régions la responsabilité de la formation professionnelle. Celles-ci se sont vues confier la carte des formations pour les demandeurs d'emploi, l'apprentissage, le schéma prévisionnel des formations, puis le dispositif AFPA et les formations du domaine sanitaire et social.

Les différents dispositifs de formation, même s'ils s'adressent à des publics parfois très différents (scolaires, demandeurs d'emploi, jeunes, adultes, ...) sont interdépendants dans la mesure où les investissements peuvent être partagés et les débouchés être communs.

Bien sûr, les enjeux ne sont pas les mêmes pour toutes les filières. Une formation pour un demandeur d'emploi est calée sur les opportunités d'emploi à très court terme, une formation scolaire supérieure tient compte d'éléments plus structurels.

Mais notre société se caractérise par une évolution rapide de la carte des emplois (industrie, tertiaire,...) ainsi que par une élévation des niveaux de qualification et des compétences attendues pour l'exercice de la plupart des métiers. Ces évolutions sont plus souvent subies qu'anticipées.

Les besoins de recrutement viennent au premier plan lorsque l'activité économique est forte : des difficultés de recrutement étaient signalées dans tous les secteurs d'activités en 1990 et en 2000. Mais il en est de même en cas de mauvaise conjoncture : certains métiers manquent de personnels qualifiés, quel que soit le contexte économique. De plus, les exigences au recrutement ont tendance à s'élever lorsque la main d'œuvre est abondante et l'emploi plus rare.

Dans un contexte aussi changeant, les services régionaux (y compris les services déconcentrés de l'Etat) doivent pouvoir évaluer en permanence l'efficacité de leur effort de financement, disposer d'outils de pilotage des différents dispositifs et avoir une vue globale de la carte des formations.

Bien sûr, l'insertion professionnelle n'est pas le seul élément pris en compte pour évaluer la pertinence des formations, pas même pour les formations des demandeurs d'emploi, mais cette information est devenue un élément clé au niveau régional.

### **Le dispositif global de suivi des conditions d'insertion professionnelle**

Le suivi régional des conditions de l'insertion professionnelle concerne :

- les sorties des lycées (IVA)
- les sorties de l'apprentissage (IPA)
- les contrats de qualification (enquête DRTEFP Alsace dans le cadre de l'OREF)
- les stagiaires des programmes régionaux pour les demandeurs d'emploi et pour les salariés (enquête OREF)

Il intègrera les stagiaires des formations ASSEDIC pour le retour à l'emploi et les informations issues des enquêtes de suivi réalisées par l'AFPA.

Il est donc multiforme car :

- Les enjeux ne sont pas les mêmes selon les dispositifs
- Il s'appuie sur les dispositifs existants (IVA-IPA, ...)

Les dispositifs d'enquête font cependant l'objet d'une harmonisation minimum, surtout pour les dispositifs « proches » (demandeurs d'emploi des stages région, Assedic, AFPA, SIFE,...)

Les résultats de ces enquêtes sont bien sûr utilement complétés par

- des travaux spécifiques menés avec des branches professionnelles (transport,...) ou d'autres observatoires (handicapés,...)
- les informations issues des études nationales de cheminement (CEREQ)
- les travaux de l'observatoire de l'insertion professionnelle des étudiants.

L'importance du rôle des enquêtes pilotées par l'Education Nationale est évidente :

- L'enquête IVA permet de suivre près de 7 900 sortants des lycées et lycées professionnels par an,
- L'enquête IPA concerne près de 5 000 apprentis par an.

Les autres enquêtes concernent, chaque année :

- près de 5 000 stagiaires demandeurs d'emploi
- près de 3 000 jeunes ayant terminé un contrat de qualification
- près de 3 000 salariés ayant suivi une formation financée par le Conseil Régional.

## **2. Les conditions nécessaires à l'utilisation d'IVA et IPA**

Pour fournir un éclairage utile, les enquêtes doivent :

- fournir des résultats significatifs par spécialité et par diplôme, ce qui signifie
  - o réaliser des enquêtes exhaustives
  - o obtenir des taux de réponse élevés (75%)
  - o disposer de fichiers détaillés
- fournir des informations récentes, soit
  - o observer comme c'est le cas l'insertion professionnelle au bout de 6 à 8 mois
  - o livrer les résultats des enquêtes réalisées de février à mai au plus tard au 4<sup>e</sup> trimestre
- permettre la construction de séries temporelles, à défaut d'observer un parcours d'insertion à plus long terme
  - o reconduire les enquêtes chaque année
- être d'un coût raisonnable
  - o la prise en charge par l'OREF des relances téléphoniques permet un partage des coûts, l'Education Nationale réalisant l'enquête initiale.

### 3. Le dispositif alsacien

 Une publication est réalisée par le Rectorat, l'OREF prend en charge sa diffusion.

Action	Rectorat	OREF	Période
Enquêtes "classiques" via les établissements	X		février
Enquêtes téléphoniques auprès des non répondants (dès la première relance) et des BTS privés hors contrat		X	mai
Fusion des fichiers, contrôles et traitements	X		juillet
Transmission des résultats à l'OREF (fichiers excel anonymes)	X		4° trimestre
Transmission des résultats aux établissements	X		4° trimestre
Actualisation des diagnostics emploi - formation et des données de cadrage des Contrats d'Objectifs Territoriaux		X	4° trimestre
Analyses spécifiques emploi formation		X	Hiver
Analyse générale et réalisation d'une publication	X		Hiver / printemps suivant
Diffusion de la publication (y compris par téléchargement)		X	été suivant

### 4. Les informations utilisées

Pour ce qui concerne les analyses formation – emploi menées par l'OREF, les informations recueillies sont traitées par spécialité de formation chaque fois que cela est possible. Les regroupements s'effectuent par niveau et domaine de formation.

Les renseignements utilisés sont :

- la situation (niveau regroupé)
- le type d'emploi (PCS)
- le type de travail (en lien ou pas avec la formation)
- le secteur d'activités de l'entreprise
- le nombre de salariés de l'entreprise
- le plus haut diplôme obtenu
- le sexe
- le contact avec l'ANPE ou la Mission locale ( pour les jeunes sans emploi)
- l'avis sur la formation
- l'avis sur l'orientation

**D'une façon générale, les résultats des enquêtes d'insertion ne sont pas utilisés isolément, mais placés dans un contexte plus large : évolutions, disparités, informations connexes,...**

## 6. Utilisation des enquêtes IVA et IPA pour les diagnostics emploi - formation

L'OREF a mis en place un outil de diagnostic territorial pour le développement de l'emploi et de la formation, qui prend la forme de dossiers par zone d'emploi, regroupant par famille professionnelle les informations sur l'emploi, le marché du travail, la formation initiale, la formation continue et les besoins de formation identifiés.

Les résultats régionaux des enquêtes IVA et IPA sont ajoutés sous forme de données complémentaires synthétiques dans chacun des dossiers territoriaux.

DOMAINE		B - Bâtiment, travaux publics				
INSERTION APRES LE LYCEE OU LES CFA (niveau régional)	Niveau de formation	Votre orientation correspond-elle à ce que vous vouliez	Taux d'emploi des sortants	Taux de conformité formation / emploi	Insertion professionnelle Principaux types de travail exercés	
	<b>Sortants de lycée</b>					
	III et plus	82%	92%	92%	Informatique, études, méthodes (20 / 36 sortants)	
	IV	75%	83%	81%	Production, fabrication, chantiers (26 / 60)	
	V	56%	51%	84%	Production, fabrication, chantiers (36 / 50)	
	<b>Total</b>	<b>68%</b>	<b>70%</b>	<b>85%</b>	<b>Production, fabrication, chantiers (75 / 146)</b>	
	<b>Sortants de Centre de Formation d'Apprentis</b>					
	III et plus	92%	100%	87%	Installation, entretien, réglage, rép. (8 / 15)	
	IV	93%	79%	100%	Installation, entretien, réglage, rép. (8 / 14)	
	V	78%	80%	92%	Production, fabrication, chantiers (259 / 422)	
<b>Total</b>	<b>79%</b>	<b>81%</b>	<b>92%</b>	<b>Production, fabrication, chantiers (267 / 453)</b>		

Les dossiers, téléchargeables, font l'objet de présentations par l'OREF dans les territoires et sont utilisés pour la préparation de l'offre de formation par les équipes locales.

Au cours de ces présentations, les informations venant d'IVA et IPA sont détaillées et explicitées de manière plus approfondie, pour les familles professionnelles sensibles dans le territoire considéré.

IVA et IPA permettent d'identifier des disparités d'insertion :

- dans un même domaine professionnel,
- selon les niveaux et spécialités de formation,
- en distinguant les écarts structurels des variations conjoncturelles.

### Exemple de la mécanique :

Bonnes possibilités de poursuites d'études.

Insertion à l'issue des formations scolaires relativement aisée à partir du niveau BEP, mais en recul par rapport à l'année 2001.

Plus difficile pour le BEP maintenance systèmes méca. automatisés (26 chômage / 100 sortants).

Insertion à l'issue de l'apprentissage aisée à tous les niveaux sauf après le CAP serrurerie métallerie (10 chômage / 83).

Ces informations sont débattues avec les partenaires territoriaux et peuvent être rapprochées des particularités locales (étendue de la zone d'emploi, densité démographique, transports, capacités d'hébergement, niveau de formation des salariés, tissu économique,...)

Elles sont confrontées :

- aux autres données quantitatives (marché du travail, emploi, dispositifs locaux de formation,...)

**DIAGNOSTIC EMPLOI FORMATION - HAUT RHIN SUD**

<b>DOMAINE</b>	<b>J - tourisme et transports</b>
----------------	-----------------------------------

<b>EMPLOI</b>	Domaine / Familles professionnelles	Nombre d'emplois	Evolution 1990 / 1999	Part des femmes	Part des <25 ans	Part des 55 ans et plus	Nb emplois / pop résidence
		J - tourisme et transports	13 624	6%	17%	10%	6%
	J0 ouvriers non qualifiés de la manutention	2 740	-4%	22%	21%	5%	78%
	J1 ouvriers qualifiés de la manutention	3 362	14%	11%	10%	7%	83%
	J2 conducteurs d'engins de traction et de levage	173	3%	0%	2%	7%	91%
	J3 conducteurs de véhicules	5 227	7%	11%	6%	8%	92%
	J4 agents d'exploitation des transports	724	10%	12%	4%	7%	80%
	J5 agents adm commerciaux tourisme transport	1 125	2%	64%	11%	2%	70%
	J6 cadres des transports et navigants aviation	273	42%	8%	0%	6%	84%

<b>MARCHE DU TRAVAIL</b>	Principaux métiers ROME 2003	Offres Emploi Enregistrées	Demandes Emploi 1 2 3 Enregistrées	% DEE 123 / OEE	Taux de satisfaction des offres	DEFM 1236 fin décembre	% Handicapés >10 dans DEFM 1236
		<b>TRANSPORT</b>					
	Conducteur-livreur	263	702	2,7	89%	544	15%
	Conducteur transport de marchandises	458	492	1,1	86%	318	
	<b>TOURISME</b>						
	Technicien vente tourisme transport	36	92	2,6	97%	64	
	<b>LOGISTIQUE</b>						
	Agent stockage répartition marchandises	628	1 318	2,1	90%	962	
	Agent manipulation déplacement charges	413	699	1,7	87%	517	
	<b>Total Domaine</b>	<b>2 143</b>	<b>3 807</b>	<b>1,8</b>	<b>87%</b>	<b>2 821</b>	

<b>FORMATIONS INITIALES ET CONTRATS DE QUALIFICATION</b>	Intitulé de la formation	Niveau	Elèves en terminale - 2003/04		Apprentis en terminale 2002/03		Contrats de qualification signés en 2002	
			Lieu de formation	Lieu de résidence	Lieu de formation	Lieu de résidence	Lieu de travail	Lieu de résidence
			BTS transport	III		2		
DUT gestion logistique et transport	III	62	nd					
CFP tech sup méthodes exploitation logistique	III					1	1	
BAC PRO Exploitation des transports	IV	14	14					
BAC PRO Logistique	IV	22	23	12		6	5	
BEP Conduite et service - transport routier	V	42	31					
CFP conducteur routier M128 148	V					52	41	
CQP métiers conduite	V					15	1	
BEP Logistique et commercialisation	V	41	38					
CAP navigation fluviale	V		1					
CAP Agent d'entreposage et de messagerie	V	15	15	19		1	1	
CAP Tri Acheminement Distribution du courrier	V			12				
CCN agent d'exploitation des transports	V					5	3	
BEPECASER	V					28	23	
Certificat Capacité Ambulancier (CCA)	V					1	1	
<b>Total transport manutention magasinage</b>		<b>196</b>	<b>nd</b>	<b>43</b>	<b>nd</b>	<b>110</b>	<b>76</b>	
BTS tourisme	III					5	3	
BTS animateur gestion touristique	III		1			2	1	
BTS vente productions touristiques	III		2			2	1	
<b>Total tourisme</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>nd</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	

<b>PROGRAMMES DE FORMATION CONTINUE - AU LIEU DE RESIDENCE</b>	Intitulé de la formation / Nombre de stagiaires	Niveau	Demandeurs d'emploi				Salariés	
			Programme DE Région 2002	Programme SIFE 2003	Formations ASSEDIC 2002	Commande publique AFPA 2002	FONGECIF (CF)	Programme Région Qualification 2002
	<b>TRANSPORT</b>							
	conducteur routier M128 et M148	V	26					
	FIMO		18	5				
	permis EC + FIMO		11	6				
	BEPECASER	V	26					
	<b>TOURISME</b>							
	CFP technicien de tourisme vente commerce	IV				1		
	CFP animateur loisirs tourisme	V				7		
	Perf magasinier cariste			8				
	CACES magasinier		14					
	CAP agent magasinage messagerie		14					

- aux avis qualitatifs des partenaires (besoins de recrutement, attentes des entreprises,...)

BESOINS DE FORMATION IDENTIFIES	Intitulé de la formation	Niveau	Besoins des entreprises (Région)				Besoins identifiés (ZEF)		Remarques
			Difficultés de recrutement OREF 2003	Avis ASSEDIC BMO 2003	Avis professions	CCI, CMA, Chambre d'agriculture	APEC + Avis équipes pro ANPE 2004	Réseaux d'accueil ML PAIO 2004	
	<b>TRANSPORT</b>								
	Conducteur de transport de marchandises	V	X				Plan		<i>Transport :</i> Au vue de la pyramide des âges (nombreux départs prévus dans les 5 ans à venir), des conducteurs routiers doivent être formés dès à présent  Le "privé" (transport pour propre compte) - représentant 50% de la demande de conducteurs- va être soumis très prochainement aux formations obligatoires FIMO/FCOS (règles applicables dans le public depuis 1995)
	BEP conduite et services transports routiers	V	X		X				
	CAP conduite routière	V	X		X				
	conducteur routier M128 et M148	V	X	X	X				
	conducteur routier voyageur M138	V	X	X	X				
	Préqualif. CFP M128/M148	V							
	Perfectionnement langue	V			X				
	Agent d'exploitation	V			X				
	entretien du matériel transport	V			X				
	Permis C et EC				X				
	FIMO				X				
	FCOS transport matières dangereuses				X				
	<b>TOURISME</b>								
	Sauveteur, secouriste				X				
	Langues (Anglais, Allemand)				X				
	Bureautique (Excel, Word, Access,...)				X				
	<b>LOGISTIQUE</b>								
	Agent stockage répartition marchandises	V	X				Plan		
	Magasinier, cariste, CACES	V			X				

Les résultats des enquêtes IVA et IPA vont ainsi éclairer l'état des lieux formation – emploi de chacun des territoires, tant pour la formation initiale que pour la formation continue.

#### Pour la formation initiale :

- le Délégué Académique à l'Enseignement Technique utilise les résultats des enquêtes pour la préparation de la carte scolaire,
- la Région sollicite l'avis de l'OREF sur les projets de carte scolaire des CFA,
- des lycées sollicitent l'OREF lors de la construction de leur projet.

#### Pour la formation continue :

- les Animateurs Emploi Formation de la Région s'appuient sur les diagnostics et les travaux qui les accompagnent pour construire avec leurs partenaires leurs propositions de programme régional de formation ,
- les Coordonnateurs Emploi Formation de l'Etat utilisent également ces diagnostics dans la préparation des programmes du Service Public de l'Emploi.

Les résultats des enquêtes IVA et IPA vont ainsi éclairer l'état des lieux formation – emploi de chacun des territoires, tant pour la formation initiale que pour la formation continue !

#### Exemple du commerce dans la zone d'emploi de Saverne :

- développement des emplois plus faible qu'en moyenne régionale
- les emplois qualifiés du commerce se situent plus souvent dans la zone d'emploi voisine de Strasbourg, voire Molsheim ou Haguenau (navettes domicile travail)
- Formations initiales en lycée : BEP et bac Pro ; apprentissage CAP, BEP, Bac Pro
- 30 BTS en contrat de qualification (la moitié des lieux de travail étant hors zone d'emploi)
- formation continue : quelques CFP AFPA niveau IV (chef de rayon) et V (agent technique de vente)
- demandeurs d'emploi vendeurs nombreux au niveau V (5 demandes pour 1 offre)
- besoins identifiés : chef de rayon, vendeur produits frais,
- infos IVA IPA : insertion OK à partir du bac pro, flux de sortie BEP important
- constat des partenaires locaux : un jeune demandeur d'emploi sortant de BEP vente peut trouver aisément un emploi s'il effectue un stage en entreprise
- conclusions : inscription dans l'appel d'offres régional de formations pour les demandeurs d'emploi de stages en alternance commerce post niveau V à Saverne.

## 7. Utilisation des enquêtes IVA et IPA pour les Contrats d'Objectifs Territoriaux

L'OREF est chargé de réaliser les états des lieux partagés pour l'élaboration et le suivi des Contrats d'Objectifs territoriaux.

Chaque état des lieux nécessite une exploitation sur mesure

- selon le domaine d'activités du COT (champs des conventions collectives)
- pour répondre aux interrogations des professionnels
- pour souligner des points particuliers

IVA et IPA sont utilisées pour :

- l'insertion à l'issue des formations
- les poursuites d'études
- les métiers occupés
- les secteurs d'activités
- les avis sur la formation au lycée, au CFA, en entreprise
- l'avis sur l'orientation

### Exemple du COT boulangerie :

- des difficultés de recrutement permanentes
- une insertion professionnelle moyenne
- peu de candidats
- la formation est plutôt appréciée, au CFA et en entreprise

les déperditions sont relativement nombreuses, mais concernent souvent des départs pour exercer le même métier dans le commerce (grande surface) ou la restauration

### Questions générées :

- niveau IV (BP) de plus en plus demandé ? à développer ?
- image du métier ?
- conditions de travail, salaire vis à vis des grandes surfaces ?
- diversification des voies de formation ?
- former des demandeurs d'emploi ?

## Emploi des sortants selon l'activité de l'entreprise

Activité de l'entreprise	Emploi					Total
	Autre Ouvrier(ère) qualifié(e)	Employé(e) de sécurité	Manutentionnaire qualifié	Ouvrier(ère) spécialis é(e), Ouvr. Agricole	Autres emplois	
Autres industries	4		4	2		10
Commerce immobilier	18		6	3	4	31
Hôtellerie restauration	24	2			4	30
Ind. agro-alimentaires	120			22	2	144
Ind. mécanique, élect. métall.	10		4			14
Autres activités	4	5		4	2	15
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>244</b>

Source : Rectorat - enquêtes IVA / IPA

Près de 30% des sortants ont un emploi dans un autre que l'industrie -alimentaire ou restauration.

## Les avis sur la formation en entreprise et en CFA

AVIS EN 2002 DES SORTANTS DE CFA

Opinion sur la formation reçue en entreprise	BP		CAP		MC	TOTAL
	BOULANGER	BOULANGER	CHOCOLATIER CONFISEUR	PATISSIER, GLACIER, CHOCOLATIER, CONFISEUR	PATISSERIE, GLACERIE, CHOCOLATERIE, ...	
pas satisfaisante		18		8	2	27
peu satisfaisante	8	11		27		46
satisfaisante	21	52	11	32	12	128
Très satisfaisante	23	40	2	32	6	104
Total	52	121	13	99	20	305

Opinion sur la formation reçue en CFA	BP		CAP		MC	TOTAL
	BOULANGER	BOULANGER	CHOCOLATIER CONFISEUR	PATISSIER, GLACIER, CHOCOLATIER, CONFISEUR	PATISSERIE, GLACERIE, CHOCOLATERIE, ...	
pas satisfaisante		6				6
peu satisfaisante	2	15		8		25
satisfaisante	25	69	10	57	17	178
Très satisfaisante	25	30	4	34	3	97
Total	52	125	13	101	20	311

Source : Rectorat - enquêtes IVA / IPA

Bonne opinion, sauf pour les CAP Boulanger et Pâtissier, glacier... respectivement 24% des apprentis pas ou

Bonne opinion sur la formation en CFA, avec une petite réserve pour le CAP boulanger.

➔ Par rapport à l'année 2000, amélioration des opinions pour l'ensemble des spécialités.

COT Boulangerie 2003

### Exemple du COT travail du bois :

#### Après l'apprentissage

- Insertion plutôt aisée, avec quelques réserves pour le CAP menuiserie
- Importance des contrats de qualification après une formation en apprentissage
- Bonne opinion sur la formation en CFA, sauf pour les CAP
- Même remarque pour la formation en entreprise

#### Question générée : Que se passe-t-il avec les apprentis CAP ?

- Dans un premier temps, la profession est étonnée des avis mitigés
- Il apparaît ensuite que les tâches confiées aux apprentis CAP en entreprise se limitent souvent au « balayage des copeaux »
- La profession considère que les CAP forment leur principal vivier et méritent par conséquent plus d'attention
- Elle décide d'attirer l'attention de ses membres sur le nécessaire enrichissement des tâches en entreprise dans la formation des CAP pour conserver un bon recrutement

AVIS EN 2002 DES SORTANTS DE CFA

Opinion sur la formation reçue en CFA	2a BTS	BTM	Term prof		2aBEP	BEP1	3aCAP3	2aCAP2		BEP
	technico commercial - bois dérivés	ébéniste	bois : constr.ame nagmt du bâtiment	productique bois	bois et matériaux associés	bois et matériaux associés	ébéniste	charpente	menuiserie agencement	menuisier agencement
Très satisfaisante			3	3	13	1	8	4	6	10
satisfaisante		15	12	9	14	3	20	36	57	24
peu satisfaisante	4		1		5		7	7	17	3
pas satisfaisante					1		3	10	4	
(vide)					3		1		1	
Total	4	15	15	12	36	4	39	57	85	37

Opinion sur la formation reçue en entreprise	2a BTS	BTM	Term prof		2aBEP	BEP1	3aCAP3	2aCAP2		BEP
	technico commercial - bois dérivés	ébéniste	bois : constr.ame nagmt du bâtiment	productique bois	bois et matériaux associés	bois et matériaux associés	ébéniste	charpente	menuiserie agencement	menuisier agencement
Très satisfaisante		5	8	5	11	1	15	15	22	14
satisfaisante	2	10	4	4	17	3	13	27	32	18
peu satisfaisante	2		4	3	1		8	4	18	4
pas satisfaisante					4		3	10	11	
(vide)					3		1		1	
Total	4	15	15	12	36	4	39	57	85	37

Source : Rectorat - enquêtes IVA IPA

**SITUATION FEVRIER 2002 DES SORTANTS DE CFA, SCOLARISES EN 2000-2001**

Classe	Spécialité	Salariés	Contrat qualif / adapt	Emploi-jeunes, stages	Chômage	Total
2a BTS2	technico commercial - bois dérivés	4				4
BTM	ébéniste	15				15
Term prof	bois : constr.amenagmt du bâtimt productique bois	13	1	1		15
		5	6			12
2aBEP	bois et matériaux associés	28	6		1	36
BEP1	bois et matériaux associés	3			1	4
3aCAP3	ébéniste	31	4	1	3	39
2aCAP2	charpente	52	3		3	57
	fabrication industrielle mobilier	1				1
	menuiserie agencement	70	7	4	4	85
CAP1	ébéniste	4				4
BCP	menuisier agencement	34	3			37

Source : Rectorat - enquêtes IVA IPA

**Exemple du COT métiers du métal :**

En plus de la description « standard » de l'insertion professionnelle, les informations concernant la taille de l'entreprise sont utilisées pour distinguer l'industrie de l'artisanat  
 L'artisanat souhaite en effet afficher la spécificité de ses métiers par rapport aux grandes industries (travail sur des petites séries, sur mesure, polyvalence des tâches, maintien de tâches traditionnelles, d'où emplois qualifiés et bien rémunérés...).

**Après une formation scolaire**

Depuis l'année 2001 (année exceptionnelle pour les taux d'entrée en emploi), le nombre de jeunes qui se sont présentés sur le marché du travail à l'issue d'une formation scolaire en mécanique ou en structures métalliques est passé de 1100 à 730. Cette diminution a surtout concerné le niveau BEP, elle n'a pas concerné le niveau BTS.

Ceci est dû :

- aux entrées en formation moins nombreuses en 1999 - 2000 sous l'effet de la bonne conjonction économique,
- aux poursuites d'études plus nombreuses sous l'effet des difficultés d'insertion en 2002 - 2003.

Le taux d'entrée en emploi ou en mesure emploi - formation est passé de 91% en 2001 à 74% en 2003. Le taux de recherche d'emploi est passé de 5% à 23%.

Le niveau BEP a été le plus concerné par cette diminution : 68% d'emploi ou mesure emploi - formation, 29% de recherche d'emploi en 2003.

Même si elle est repli, l'insertion reste aisée aux niveaux bac (78% en emploi ou mesure) et BTS (77%).

Les formations en structures métalliques ont marqué un repli plus important (71% emploi et mesures, 26% recherche d'emploi) que celles en mécanique.

**Le type de travail exercé**

A l'issue de leur formation, la moitié des jeunes travaille dans la production, le quart dans l'installation ou l'entretien, 8% comme technico-commercial (après le bac ou le BTS seulement) 4% en études-méthodes (BTS).

18% des jeunes occupent un emploi sans lien avec leurs formations. Ce taux atteint 23% après un BEP.

**L'emploi et la taille de l'entreprise**

A l'issue des formations scolaires, quelle que soit la spécialité de formation (y compris les fonctions des services), les jeunes entrés dans une entreprise du secteur mécanique - électricité se répartissent ainsi :

- 75% travaillent dans une entreprise de 50 salariés ou plus,
- 18% dans une entreprise de 10 à 49 salariés,
- 7% dans une entreprise de moins de 10 salariés.

Cependant, la proportion des jeunes de niveau bac ou BTS travaillant dans une entreprise de moins de 10 salariés est de 10%, celle des jeunes de niveau BEP est de 2% seulement..

Pour ceux qui ont suivi une formation en mécanique ou en structure métallique, seule la proportion de niveau bac est plus importante.

Il semblerait que l'exigence d'un bon niveau de formation soit plus forte pour entrer dans une entreprise artisanale.

## 8. Les études spécifiques

Les enquêtes IVA et IPA sont également utilisées comme données contextuelles pour les autres travaux de l'OREF, lorsque cela paraît pertinent.

Pour le **suivi des difficultés de recrutement** (2000, 2001, actualisation prévue ciblée sur les difficultés structurelles), ces enquêtes apportent des informations sur :

- les convergences et divergences entre métiers rencontrant des difficultés de recrutement et insertion professionnelle des jeunes
- les filières de formation, flux de sortie et poursuites d'études dans ces métiers.

## 9) Métier avec difficultés de recrutement et formations

HOTELLERIE RESTAURATION	Scolaires	Apprentis	Contrats de qualification signés	Stagiaires demandeurs d'emploi
<b>Cuisinier, Serveur en restauration, Employé polyvalent de la restauration</b>				
CAP, BP cuisine	24	338	5	2
BEP hôtellerie restauration	255	19		
BAC PRO restauration	95	56		
CAP/CQP restaurant	3	160	2	
Serveur				29
Employé polyvalent de restauration			2	57
Professionalisation Hotellerie Restauration			31	177
CFP TS. Restauration rapide			5	

- Les formations sont nombreuses, sous statut scolaire et en apprentissage
- Les candidatures sont nombreuses, mais les ruptures de contrat d'apprentissage aussi
- Insertion professionnelle difficile après le CAP BEP préparé sous statut scolaire : 33% de demandeurs d'emploi, 1 emploi sur 4 hors secteur d'activités
- Après l'apprentissage au niveau CAP BEP, près de 20% de demandeurs d'emploi et 1 emploi sur 5 hors secteur.
- Enjeu : conserver les candidats

Pour le **suivi des sorties sans qualification**, le devenir des sortants de première année de formation fournit des informations concernant :

- la situation des sortants et l'importance de la conjoncture sur leurs possibilités d'emploi,
- les secteurs d'activités et les emplois offrant des possibilités d'insertion sans qualification,
- les contacts avec l'ANPE, la mission locale ou la PAIO.

En plus des travaux cités précédemment, les résultats des enquêtes IVA et IPA sont utilisés pour l'information des acteurs et informateurs dans le domaine de la formation et de l'emploi :

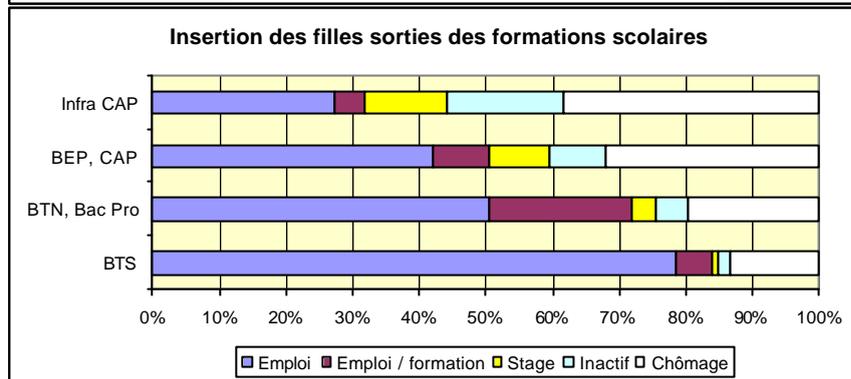
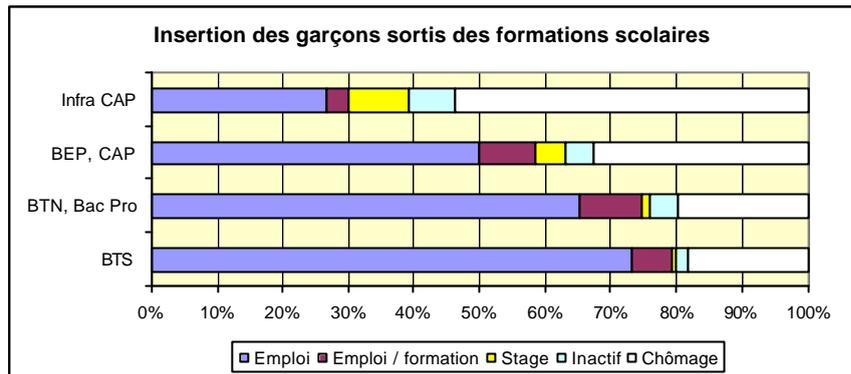
- Publication annuelle réalisée par le Rectorat et diffusée par l'OREF
- Diffusion des résultats auprès des établissements par le rectorat
- Téléchargement de la publication au format Internet sur le site de l'OREF
- Diffusion via Internet d'indicateurs sur le site de l'OREF
- Utilisation pour les publications réalisées avec l'ONISEP sur les domaines professionnels
- Utilisation par le Service Académique d'Information et d'Orientation pour l'information des CIO
- Utilisation lors de journées de formation des enseignants, conseillers d'orientation, conseillers professionnels, personnels des ML PAIO, etc...

# 4) L'insertion professionnelle

## Scolaires :

- Net recul des taux d'insertion en 2003.
- Bâtiment, métallerie : CAP exigé
- Industrie, commerce : Bac Pro de + en + nécessaire
- Bureautique, comptabilité : BTS nécessaire

Source : Rectorat - IVA  
2003 – sortants sauf poursuite d'études ou entrée en apprentissage



# 4) L'insertion professionnelle

## Apprentis :

- Recul du taux d'insertion en 2003, surtout pour les métiers du commerce
- Insertion des filles assez difficile au niveau CAP/BEP
- Situation difficile en cas d'abandon de la formation

Source : Rectorat - IPA  
2003 – sortants sauf poursuite d'études ou entrée en apprentissage

