

les

# dossiers

**Insertion, Éducation et Société**

---

## Le lien formation-emploi

Quels emplois à la sortie  
du système éducatif ?

Actes du colloque  
"Le lien formation-emploi"  
du 22 novembre 2005

**178** [septembre 2006]

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, de la prospective et de la performance

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

Directeur de publication : **Daniel VITRY**

## *les dossiers*

Responsable de ce numéro : **Véronique SANDOVAL**

DEPP – Département de la valorisation et de l'édition  
61-65 rue Dutot 75732 Paris Cedex 15  
Téléphone : 01 55 55 72 04

Prix : 15 euros

Centre de documentation de la DEPP  
Téléphone : 01 55 55 73 58

# ***Le lien formation-emploi***

## *Quels emplois à la sortie du système éducatif ?*

Synthèse des interventions au séminaire organisé  
par la Direction de l'évaluation et de la prospective le 22 novembre 2005

Ouverture

Claudine PERETTI, DEP

*L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du travail*

Yannick FONDEUR, chercheur à l'IRES

*Qui embauche les jeunes sans expérience professionnelle ?*

Christophe JAGGERS, DEP

*Le monde des apprentis*

Gilles MOREAU, maître de conférence à l'université de Nantes

*Quels métiers à la sortie d'une formation « commerce-vente » ?*

Céline LEDUC, chargée d'études au rectorat d'Orléans-Tours

*Les aspirations des lycéens*

Véronique SANDOVAL, DEP

*Les espoirs de carrière des bacs pro*

Henri ECKERT, Ingénieur de recherche au CEREQ

*Les besoins en qualifications*

Claude SAUVAGEOT, DEP

*Compétences et qualifications*

Paul SANTELMANN, responsable de la veille prospective à l'AFPA

*Compétences et territoires*

Catherine Barbaroux, directrice du développement économique, de l'emploi et de la formation professionnelle –  
Conseil régional d'Île-de-France

Conclusions

Jacques LORTHIOIR, directeur de la formation au 3CA-BTP

Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche  
Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

## SOMMAIRE

OUVERTURE (C. PERETTI).....	7
L'EMPLOI DES JEUNES AU CŒUR DES DYNAMIQUES DU TRAVAIL (Y. FONDEUR) .....	11
QUI EMBAUCHE LES JEUNES SANS EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (C. JAGGERS) .....	21
LE MONDE DES APPRENTIS (G. MOREAU) .....	31
QUELS METIERS A LA SORTIE D'UNE FORMATION COMMERCE-VENTE ? (C. LEDUC) .....	41
LES ASPIRATIONS DES LYCEENS (V. SANDOVAL) .....	47
LES ESPOIRS DE CARRIERE DES BAC PRO (H. ECKERT).....	53
LES BESOINS EN QUALIFICATIONS (C. SAUVAGEOT).....	63
COMPETENCES ET QUALIFICATIONS (P. SANTELMANN) .....	71
COMPETENCES ET TERRITOIRES (C. BARBAROUX) .....	81
CONCLUSIONS (J. LORTHIOIR).....	87



## **Ouverture**



Il pourrait apparaître paradoxal de consacrer un colloque au lien « formation–emploi » : relation qualifiée d'« introuvable » il y a déjà 20 ans.

L'adéquation entre la formation reçue et l'emploi visé n'est en effet, pas l'objectif premier du jeune détenteur d'un diplôme, qui recherche plutôt un 'bon emploi,' comme le montrent notamment les études de Stéphane Beaud et d'Henri Eckert. L'urgence à décrocher un emploi stable peut ainsi conduire un jeune à saisir la première opportunité. N'oublions pas enfin que le jeune peut avoir choisi par défaut sa filière de formation.

L'adéquation formation-emploi n'est pas non plus toujours le principal critère de recrutement des entreprises : l'influence des réseaux familiaux dans l'obtention du premier emploi n'a pas diminué pour les salariés les moins qualifiés et pour les autres on assiste depuis plusieurs années au développement des curriculum vitae, des lettres de motivation et des entretiens d'embauche. Les entreprises peuvent d'ailleurs avoir intérêt à trouver les compétences dont elles ont besoin chez des individus ne les ayant pas acquises par leur formation, ce qui permet de réduire leur coût salarial.

La relation formation-emploi est également « introuvable » en raison d'une évolution de la structure des offres d'emploi faites aux jeunes, plus rapide que celle de la structure des sorties par niveau et spécialité de formation.

Enfin les discours sur la nécessité pour l'appareil éducatif de fournir tant de jeunes sortant avec tel niveau de formation dans telle spécialité, oublient l'existence des marchés internes, des parcours de qualification, des politiques de gestion de la main d'œuvre, comme les compétences et comportements requis à l'embauche mais non certifiés par le diplôme.

Faut-il pour autant en déduire *comme Laurence Coutrot et Jacques Lautman dans leur article (figurant dans le dossier recherches « Des formations pour quels emplois ? »)* que « la construction sociale que le patronat souhaite, ne demande plus une adéquation entre contenus de diplômes et postes, qu'au demeurant les salariés les plus dynamiques ne souhaitent pas » ?

Rien n'est moins sûr : la volonté d'adapter les formations aux besoins du marché du travail persiste ; compte tenu du renouvellement important de la population active dans les dix prochaines années et la question du niveau de qualification attendu des nouveaux entrants reste d'actualité. Et, même si la multiplicité et le degré de spécialisation des formations professionnelles sont périodiquement remises en cause -notamment en raison des incertitudes sur les évolutions futures dans l'organisation du travail ou les compétences attendues par les entreprises-, les Commissions Paritaires Consultatives continuent de se réunir et des commissions pédagogiques nationales viennent même d'être créées pour les formations en IUT.

La recherche d'une adéquation formation-emploi connaît de fait un nouveau souffle avec la décentralisation et les compétences nouvelles données aux régions en matière de développement économique comme de formation professionnelle.

Il s'agit d'assurer un développement cohérent des filières de formation, prenant en compte les réalités économiques régionales, comme les besoins des jeunes, de manière à leur assurer les plus grandes chances d'accès à l'emploi. C'est ce que développera Catherine Barbaroux cet après-midi.

Et si le terme adéquation ne figure dans aucun écrit, aucun des acteurs ne défend l'idée que le pilotage de l'appareil éducatif pourrait se faire sans référence aux débouchés professionnels.

Certes, la vocation de l'Education ne se limite pas à préparer les jeunes à l'emploi, mais ne faut-il pas privilégier les formations aux métiers pour lesquels des difficultés de recrutement existent ou des pénuries de main d'œuvre sont à prévoir sur le bassin d'emploi, et limiter les orientations vers les spécialités de formations dont les débouchés sont faibles ?

C'est pourquoi, même si l'adéquation des formations suivies aux emplois trouvés doit s'apprécier dans la durée -ce à quoi répondent les enquêtes génération du CEREQ- et en prenant en compte la dimension temporelle de l'insertion dans l'emploi, sinon l'ensemble de la carrière professionnelle de l'individu, l'étude du lien entre parcours scolaires et débouchés professionnels est plus que jamais d'actualité et la transmission d'instruments d'expertise et d'analyse de la relation formation-emploi en région (comme l'enquête IVA-IPA) est une des clés du dialogue indispensable entre les différents acteurs.

« Que sait-on du rôle joué par la formation dans l'insertion des jeunes dans la vie active et comment utiliser les enquêtes IVA-IPA de la DEP réalisées chaque année auprès des lycéens et des apprentis, sept mois après leur sortie du système éducatif, pour l'élaboration du plan régional des formations ? » Tel était déjà le thème du séminaire que nous avons organisé il y a deux ans à Paris, qui avait rassemblé une centaine d'acteurs régionaux de la formation professionnelle, et dont les interventions sont rassemblées dans le dossier DEP qui vous a été remis.

Aujourd'hui, il s'agit non seulement, à partir des résultats des dernières enquêtes IVA/IPA portant sur l'insertion des jeunes dans leur premier emploi en février 2004 et février 2005, de répondre, comme le fera Céline Leduc, à la question « combien de jeunes trouvent en Région Centre un emploi dans leur domaine de formation et correspondant à leur niveau d'étude ? », mais d'élargir le débat aux raisons qui peuvent conduire certains jeunes à ne pas prendre un emploi dans le secteur d'activité vers lequel leur études les conduisent naturellement (cf. intervention de Christophe Jagers), ou à celles pour lesquelles les entreprises peuvent choisir de recruter des jeunes sur des emplois ne correspondant pas à la formation qu'ils ont suivie. C'est ce que nous expliquera peut-être Monsieur ntelmann.

C'est pourquoi nous avons invité à ce séminaire, outre la direction de l'enseignement scolaire et l'inspection générale, nos partenaires dans les différentes régions, responsables de la formation professionnelle et de l'apprentissage dans les conseils régionaux et les rectorats, (que je remercie encore d'être nombreux à avoir répondu positivement à cette invitation), des élus régionaux en charge de ces questions, des responsables de l'information et de l'orientation des lycéens, mais aussi des partenaires sociaux, syndicaux et patronaux, des membres des conseils économiques et sociaux régionaux, des observatoire régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle et des chercheurs connus pour leur travaux sur l'insertion des jeunes dans l'emploi.

Nous espérons avec cette rencontre, non pas tant obtenir la réponse à toutes nos questions sur le lien emploi-formation mais mieux appréhender de quels instruments statistiques d'analyse les différents acteurs régionaux de la formation ont besoin pour construire un mode d'analyse des relations formation-emploi plus pertinent, confronter leurs diagnostics et faciliter un pilotage le plus cohérent possible de l'offre globale de formation professionnelle au niveau de la Région afin que chaque jeune trouve un emploi correspondant à ses aspirations et ses compétences et examiner ensemble, ultérieurement, comment des partenariats qui restent à construire entre rectorats et conseils régionaux, permettraient d'avoir une information suffisamment fiable au niveau de détail désiré.

Claudine PERETTI  
directrice de l'évaluation  
et de la prospective  
au 22 novembre 2005

## **L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du travail**

Yannick FONDEUR,  
Chercheur à l'IRES



# LES GENERATIONS ENTRANT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Yannick Fondevur, IRES

Texte tiré de l'ouvrage « Les mutations de l'emploi » (La Découverte, coll. Repères, 2005).

Les jeunes occupent une position particulière sur le marché du travail par rapport aux autres actifs : taux de chômage élevé, forte proportion d'emplois de courte durée, phénomènes de « déclassement », salaires faibles à diplôme équivalent. On attribue généralement ces caractéristiques à la spécificité de la phase de primo-insertion sur le marché du travail. Mais une grande partie d'entre elles s'expliquent en réalité par le fait que les jeunes sont sur-représentés parmi les candidats à l'embauche et sont ainsi placés au cœur des dynamiques conjoncturelles et structurelles du marché du travail.

## 1. Les jeunes sur le marché du travail

Lorsqu'on analyse l'emploi des jeunes, on raisonne généralement en termes d'âge. C'est en particulier ce critère qu'utilisent les dispositifs ciblés de la politique de l'emploi. Cependant, du point de vue de l'insertion sur le marché du travail, ses effets sont délicats à interpréter. En effet, ce n'est pas directement l'âge qui joue, mais deux variables « cachées » qui se combinent : l'ancienneté sur le marché du travail et le niveau de diplôme. Si les moins de vingt ans sont particulièrement en difficulté, c'est parce qu'ils cumulent le handicap d'une sortie précoce du système scolaire et avec celui d'une faible expérience professionnelle. Les jeunes approchant la trentaine connaissent quant à eux des situations très hétérogènes et peu comparables : ils ont soit une bonne expérience du marché du travail s'ils ont fait des études courtes, soit un niveau de diplôme élevé s'ils ont fait des études longues.

Pour analyser correctement l'insertion des jeunes, mieux vaut donc utiliser une estimation de l'ancienneté sur le marché du travail, calculée à partir de la date de sortie du système scolaire.

### *Une position spécifique*

Lorsqu'on compare la situation des « actifs récents » (1 à 4 ans d'ancienneté sur le marché du travail) et celle des actifs ayant 5 ans d'ancienneté et plus (tableau 1), on relève sur la décennie 1992-2002 un très net différentiel au détriment des premiers : non seulement leur taux de chômage est 2,5 fois supérieur, mais de plus, pour ceux qui ont en emploi, la probabilité qu'il soit temporaire (ni CDI ni emploi titulaire fonction publique) est 3,7 fois supérieure et la probabilité de « déclassement » l'est 1,8 fois (on considère ici qu'un actif est « déclassé » lorsqu'il est titulaire d'un diplôme de niveau supérieur ou égal ou CAP et qu'il occupe un emploi non qualifié au sens de Chardon [2001]).

Tableau 1

Moyenne 1992-2002	Ancienneté sur le marché du travail	
	1 à 4 ans	5 ans et plus
Taux de chômage	23,8 %	9,7 %
Emplois temporaires	33,2 %	9,0 %
Actifs « déclassés »	19,6 %	11,0 %

Pour tenter d'atténuer les difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail, les pouvoirs publics ont déployé, depuis le début des années soixante-dix, un nombre considérable de mesures spécifiques, ciblées - comme on l'a dit plus haut - en fonction de l'âge. Mais ils ont également ouvert aux jeunes de nombreuses mesures destinées à un public plus large. Les jeunes de moins de 26 ans (limite d'âge généralement retenue pour les mesures ciblées jeunes) ont au total bénéficié depuis 1973 de près de 40 mesures différentes. La part des bénéficiaires de ces dispositifs parmi l'ensemble des moins de 26 ans en emploi est ainsi passée de moins de 5 % au milieu des années soixante-dix à une valeur moyenne oscillant entre 35 et 40 % depuis le milieu des années quatre-vingt-dix. Par comparaison, sur cette dernière période, la part des bénéficiaires parmi les plus de 26 ans en emploi a été comprise entre 3 et 5 %.

Dans certains pays, la politique de l'emploi en faveur des jeunes est essentiellement contra-cyclique. L'exemple le plus évident est sans doute celui de la Suède : les dispositifs mis en place pendant les phases dépressives des cycles y sont abandonnées ou très fortement réduits dans les phases expansives [Bourdet, 2001]. Dans le cas de la France, la politique de l'emploi en faveur des jeunes est au contraire devenue une composante largement structurelle du système d'insertion des jeunes [Lefresne, 1999].

## *Comment analyser l'insertion professionnelle ?*

L'analyse économique de l'emploi des jeunes s'appuie généralement sur la notion de « processus d'insertion » des individus. Cela revient à considérer que l'insertion professionnelle des jeunes est une succession d'étapes, une « trajectoire » mue par une dynamique individuelle. Les caractéristiques particulières des jeunes sur le marché du travail sont censées s'estomper sous l'effet de ce processus. Au terme de ce dernier, *toutes choses égales par ailleurs*, les individus concernés ne doivent théoriquement plus être distinguables des autres (ils sont « insérés »).

La plupart du temps, cette dynamique est analysée comme l'ajustement entre la productivité des jeunes et le coût de leur travail [Lefresne, 2003]. Le diagnostic est le suivant : à la sortie du système scolaire, soit les jeunes en difficulté manquent d'expérience professionnelle, soit leur formation est globalement insuffisante ; ils rencontrent donc des difficultés d'insertion tant qu'ils n'ont pas acquis les compétences leur permettant d'aligner leur productivité sur leur taux de salaire, soumis aux minimums légaux et conventionnels. La plupart des mesures de la politique de l'emploi à destination des jeunes se sont appuyées sur cette conception et ont proposé des formes d'emploi spécifiques destinées à accélérer le « processus d'insertion » des individus en abaissant le coût de leur travail en contrepartie d'une formation et/ou d'une expérience professionnelle.

Le « processus d'insertion » des jeunes est une réalité forte, notamment mise en évidence par les travaux du CEREQ sur données longitudinales et théorisée en France par plusieurs auteurs, entre autres Vincens [1981] ; Vernières [1997] ; Giret [2000]. Cependant, l'analyse de l'emploi des jeunes ne saurait se limiter à cette dimension particulière : elle est enchâssée dans d'autres temporalités. Pour le mettre en évidence, il est utile de s'appuyer sur une grille d'analyse classique distinguant trois dimensions causo-temporelles : effet d'âge, effet de génération, effet de moment. Ce que nous appelons ici « dimension causo-temporelle » est un élément causal s'inscrivant dans une temporalité spécifique identifiée analytiquement. En d'autres termes, il s'agit de décomposer un phénomène social en plusieurs sous-dynamiques, jouant simultanément, mais à des niveaux différents.

L'effet d'âge est au sens strict l'effet de la position des individus dans leur cycle de vie ; au sens large (que nous retenons ici), l'effet peut être fondé sur toute dimension causo-temporelle liée au calendrier individuel et suffisamment longue pour que les caractéristiques des individus se transforment (c'est cette transformation qui est le moteur de l'effet d'âge). Selon cette seconde acception, le « processus d'insertion » est un effet d'âge.

L'effet de génération ou effet de cohorte apparaît lorsque des individus vivent au même moment et au même stade de leur calendrier individuel des événements qui les marquent durablement. L'effet de période ou effet de moment affecte en  $t$  tous les individus quelle que soit la position qu'ils occupent leurs calendriers individuels respectifs, mais sans les marquer durablement.

Dans ce chapitre, nous suggérons que, au-delà de l'effet d'âge lié au « processus d'insertion » des individus, l'analyse de l'emploi des jeunes doit notamment intégrer, d'une part, un effet de période, lié

au cycle économique, et, d'autre part, un effet de génération, lié aux transformations des normes d'emploi dont les jeunes sont les « vecteurs ».

## 2. L'influence déterminante de la conjoncture

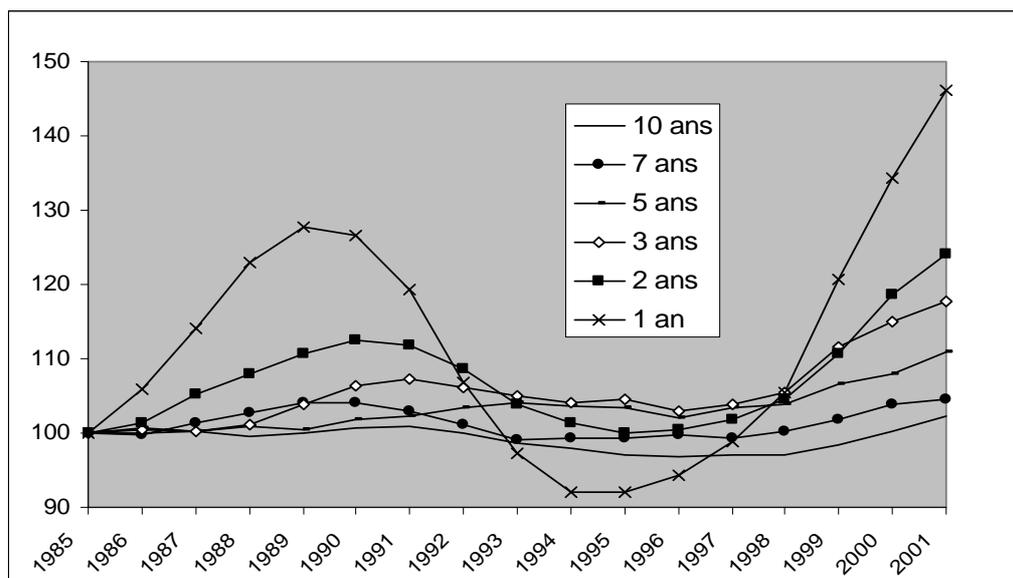
L'ancienneté sur le marché du travail est une variable de nature « longitudinale » qui renvoie au « processus d'insertion », mais elle détermine aussi fortement la sensibilité au cycle économique des taux d'emploi des actifs.

### *Sur-réaction du taux emploi des actifs récents*

L'influence de la conjoncture est considérable sur le taux d'emploi des actifs dotés de moins d'une année d'ancienneté sur le marché du travail. Elle décroît ensuite rapidement, pour devenir relativement faible à partir d'environ cinq ans d'ancienneté (graphique 1).

Graphique 1

#### Taux d'emploi par ancienneté détaillée de 1985 à 2001

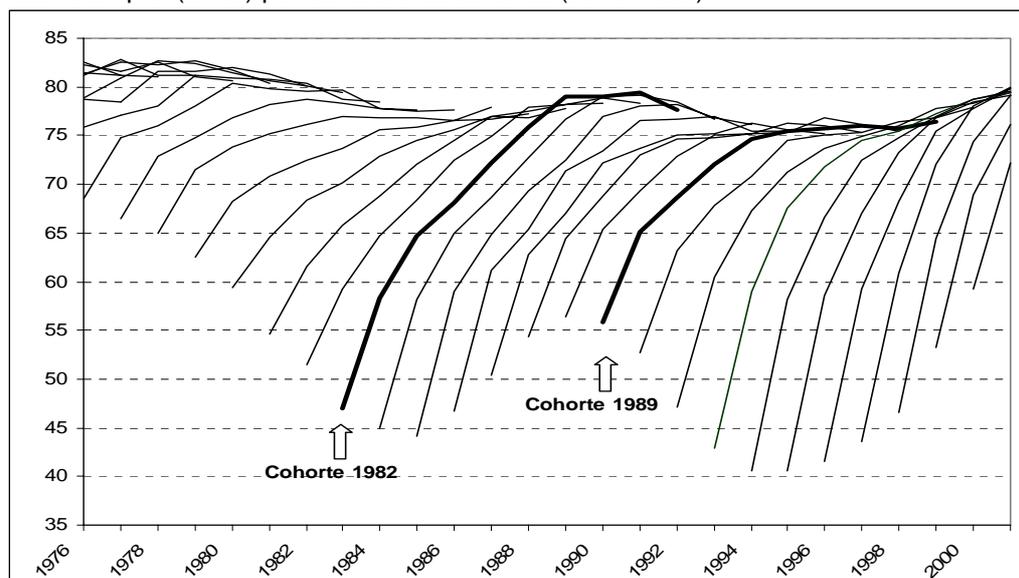


source : enquêtes Emploi Insee 1984-2002

méthode : lissage moyenne mobile d'ordre 3, base 100 en 1985

Une manière plus « longitudinale » de présenter les données est d'avoir recours au « diagramme de Lexis » (graphique 2). Cette représentation met clairement en évidence l'articulation entre la dimension longitudinale du « processus d'insertion » et la dimension transversale du cycle économique. *Toutes choses égales par ailleurs*, les trajectoires sont fortement croissantes les premières années, autrement dit les chances d'avoir un emploi augmentent rapidement avec l'ancienneté sur le marché du travail, puis elles se stabilisent ensuite. Mais le cycle économique déforme les trajectoires, en les accélérant ou en les ralentissant, voir en les retournant temporairement.

Graphique 2  
Taux d'emploi (en %) par cohortes de sortants (1976-2000)



sources : enquêtes Emploi Insee 1975-2002.

méthode : lissage moyenne mobile d'ordre 3.

lecture : en mars 1983, 47 % des jeunes ayant achevés leurs études initiales en 1982 (cohorte 1982) ont un emploi ; cinq ans après leur sortie, en 1987, 72 % ont un emploi.

Prenons l'exemple de deux cohortes de sortants. La cohorte 1982 entre sur le marché du travail dans une période de mauvaise conjoncture. Son taux d'emploi est donc très bas en début de trajectoire (47 %). Par contre, elle bénéficie par la suite de la période de forte croissance de la fin des années quatre-vingt, qui fait croître très rapidement son taux d'emploi et le porte à près de 80 % au bout de sept ans d'ancienneté sur le marché du travail, soit davantage que les six cohortes précédentes pourtant entrées sur le marché du travail à un moment plus favorable. Le taux d'emploi des sortants de 1982 plafonne ensuite à ce niveau pendant trois ans avant de reculer légèrement avec le retournement de conjoncture.

La cohorte 1989 entre au contraire sur le marché du travail à un moment très favorable. Son taux d'emploi de départ est en conséquence assez élevé (56 %). Mais sa progression est ensuite nettement moins rapide en raison de la dégradation de la conjoncture au début des années quatre-vingt-dix. C'est en creux de cycle que la cohorte atteint cinq ans d'ancienneté sur le marché du travail, et le « processus d'insertion » ayant à ce moment de leur trajectoire beaucoup moins de vigueur, il ne parvient pas à compenser l'effet de la situation macro-économique. Le taux d'emploi stagne alors pendant quatre ans autour de 75 %, pour remonter légèrement en bout de course à la faveur de la reprise de la fin des années quatre-vingt-dix, mais sans toutefois atteindre le niveau qui était celui de la cohorte 1982.

Le fait qu'une cohorte entrée sur le marché du travail dans un contexte très défavorable aboutisse, au bout de dix ans, à un niveau d'insertion supérieur à celui d'une cohorte ayant bénéficiée d'une bonne conjoncture suggère que le cycle joue sur le processus d'insertion comme un « effet de période » et ne génère pas d'« effet de génération ».

### *La protection relative offerte par le diplôme*

S'agissant de la sensibilité des conditions d'insertion professionnelle au cycle économique, les actifs récents sont loin de constituer un groupe homogène. Il existe une très forte différenciation selon le niveau de diplôme : les plus diplômés apparaissent relativement protégés des aléas conjoncturels tandis que les peu ou pas diplômés y sont surexposés. Deux effets ont été mis en avant pour expliquer ce phénomène [Fondeur, Minni, 1999].

Le premier est un *effet d'inertie* lié à la nature de l'emploi : les diplômés ont davantage de chance d'accéder à des emplois qualifiés, dont la pérennité est moins dépendante des aléas conjoncturels que les emplois non qualifiés.

Le second est un *effet de déclassement conjoncturel*. En période de pénurie d'emploi, les entreprises choisissent les candidats les plus diplômés pour pourvoir aux emplois, et, symétriquement, les jeunes actifs qui ne trouvent pas d'emploi correspondant à leur diplôme ont tendance à accepter des postes « sous-qualifiés ». Ces phénomènes cycliques de « déclassement » permettent aux jeunes les plus diplômés de maintenir leurs chances d'accès à l'emploi indépendamment de la conjoncture. Mais ceci a pour conséquence d'évincer les moins diplômés des postes auxquels ils accèdent habituellement, et ainsi de reporter sur eux les difficultés d'accès à l'emploi.

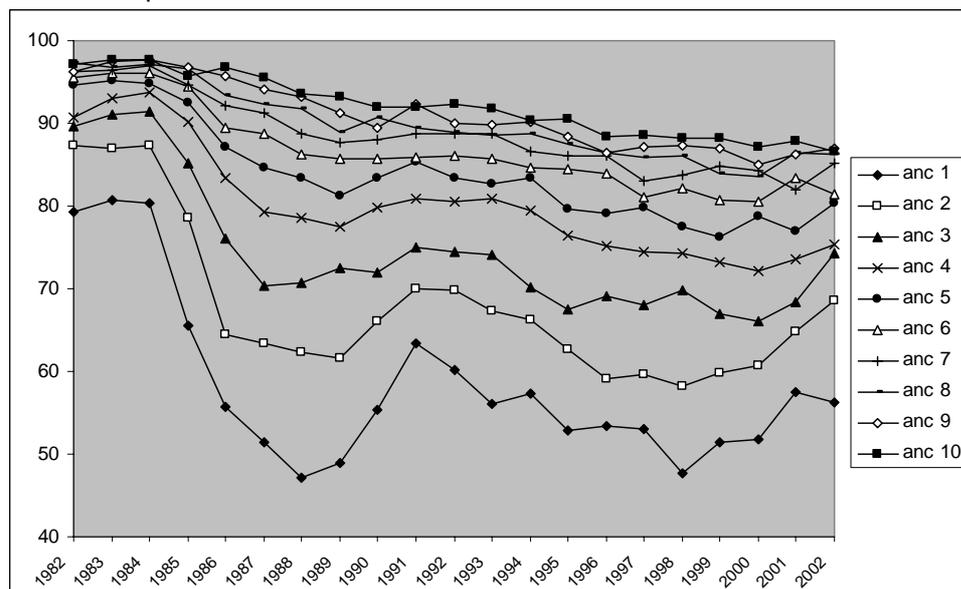
Si les moins diplômés sont particulièrement fragilisés en basse conjoncture, leur emploi est également beaucoup plus réactif à la reprise. La période 1997-2001 ne correspond toutefois pas à ce schéma : dans cette phase conjoncturelle expansive, on ne note pas de différence significative de la réactivité de l'emploi selon le niveau de diplôme. Deux facteurs peuvent expliquer ce phénomène inédit : les diplômés du supérieur long ont pu profiter de la croissance rapide de l'emploi dans le secteur des technologies de l'information et de la communication [Cancé, 2001] ; et la déformation de la structure des bénéficiaires de la politique de l'emploi au bénéfice des plus diplômés a probablement contribué à stimuler leur emploi [Fondeur, Minni, 2003].

### *La nature des emplois est également sensible à la conjoncture*

Si l'accès à l'emploi des actifs récents est fortement dépendant du contexte conjoncturel, il en est de même pour certaines caractéristiques qualitatives des postes occupés. En premier lieu, du fait des phénomènes de « déclassement » conjoncturels évoqués plus haut, la qualification de l'emploi des nouveaux embauchés varie sensiblement pour un niveau de diplôme donné. Mais l'accent sera mis ici sur deux autres dimensions qualitatives de l'emploi : la nature du contrat et le salaire.

La proportion d'emplois stables (CDI et emplois de titulaires de la fonction publique) parmi les salariés suit depuis le début des années quatre-vingt une forte tendance à la baisse, mais elle intègre également une dimension conjoncturelle : lorsque le marché du travail est très tendu, l'emploi stable se redresse nettement (1988-1991 et 1998-2001). Or, cette proportion d'emplois stables est d'autant plus basse, et sensible à la conjoncture, que les salariés ont une faible ancienneté sur le marché du travail (graphique 3).

Graphique 3  
Part de l'emploi stable selon l'ancienneté.



sources : enquêtes Emploi Insee 1982-2002.

L'analyse des salaires peut laisser de côté le secteur public, où ils sont peu sensibles à la conjoncture, pour s'en tenir au secteur privé. Pour analyser plus finement la sensibilité des salaires à la conjoncture, il faut raisonner en écart à la tendance ; il apparaît alors que les salaires des actifs récents ont une dimension conjoncturelle plus marquée que ceux des actifs anciens. Ainsi, entre les actifs récents et ceux dont l'ancienneté est supérieure à dix ans, l'ampleur des écarts va du simple au double : le rapport des moyennes des écarts à la tendance linéaire, en valeur absolue, est de 1,9.

Les salaires des actifs récents sont bien sûr très fortement hiérarchisés en fonction du niveau de diplôme. Mais la sensibilité du salaire à la conjoncture croît également avec le niveau de diplôme, à l'inverse du taux d'emploi pour lequel cette sensibilité était au contraire atténuée par un diplôme plus élevé. Ceci s'explique essentiellement par les fortes variations des salaires à l'embauche des plus diplômés : en fonction des tensions sur le marché du travail, les entreprises leur offrent des salaires qui peuvent être très différents d'une année à l'autre pour un même poste. Ce comportement est permis par une marge de négociation beaucoup plus importante que sur les faibles salaires, rapidement soumis à des effets de plancher.

Une partie de la sensibilité cyclique des salaires des actifs récents passe par les phénomènes de « déclassement » à l'embauche. En effet, comme précisé plus haut, la propension à se tourner vers des emplois moins qualifiés, et donc moins rémunérés, est très liée à la conjoncture. Par conséquent, même si les salaires étaient fixes pour un type d'emploi donné, le fait que les diplômés se « déclassent » en fonction de la conjoncture provoquerait de fortes variations des salaires par niveau de diplôme.

### **3. Les jeunes au cœur des dynamiques de l'emploi**

La sensibilité des conditions d'insertion professionnelle des jeunes à la conjoncture est liée au fait qu'ils sont sur-représentés parmi les candidats à l'embauche et absorbent donc toutes les tensions du marché du travail.

#### *Sur-représentation des jeunes parmi les candidats à l'embauche*

Sur la période 1993-2002, les actifs récents n'ont représenté en moyenne que 9 % de la population active (hors contingent), 8.3 % de l'emploi salarié et 7.7 % de l'emploi total ; par contre, ils ont représenté 19.3 % des chômeurs et 26.7 % des nouveaux embauchés.

Cette sur-représentation des jeunes parmi les candidats à l'embauche renvoie bien sûr en premier lieu à un *effet de primo-entrée* sur le marché du travail : les flux de sortants de système scolaire alimentent chaque année le marché du travail de nouveaux jeunes à la recherche d'un premier emploi.

Mais joue également un *effet de précarité* lié au fait que la probabilité de sortie de l'emploi est d'autant plus forte que l'ancienneté en emploi est faible. En d'autres termes, quand on occupe un poste depuis peu de temps, on a davantage de chances d'être renvoyé sur le marché travail.

Ceci s'explique d'abord par le fait que les actifs récents occupent plus souvent des emplois temporaires, ce qui induit une forte probabilité de sortie de l'emploi pour cause de fin de contrat. En moyenne sur la période 1993-2002, près de 34 % des actifs récents salariés ont occupé ce type d'emploi, contre seulement un peu moins de 8 % pour les salariés plus anciens. Cette caractéristique est moins liée à la spécificité de la phase d'insertion qu'à la sur-représentation des jeunes parmi les candidats à l'embauche. La différence entre les deux catégories est en effet beaucoup moins forte sur les flux d'embauches : toujours sur la période 1993-2002, la part des emplois temporaires parmi les nouveaux embauchés a été de 49 % pour les actifs récents salariés et de 40 % pour les salariés plus anciens. En d'autres termes, l'entrée dans les entreprises se fait massivement sur des emplois temporaires, que l'on soit jeune ou pas, et le rapport flux/stock étant beaucoup plus élevé pour les jeunes, les caractéristiques de leurs emplois sont proches de celles que revêtent les postes ouverts au marché externe.

En dehors de l'effet pur des emplois temporaires, c'est un ensemble de règles plus ou moins formalisées qui expliquent que la probabilité de perdre son emploi est d'autant plus forte que l'ancienneté dans l'emploi est faible. Ainsi, la « période d'essai », au cours de laquelle la rupture du contrat de travail est possible sans préavis ni indemnité, joue fortement dans les premiers mois. De même, la législation sur les licenciements collectifs définit des critères qui, directement ou indirectement, conduisent à rendre les salariés récemment embauchés plus vulnérables en cas de restructuration.

L'importance traditionnelle des « marchés internes » en France est susceptible de renforcer ces caractéristiques en contribuant au maintien de certains jeunes sur le segment secondaire du marché du travail. Cette configuration peut également être à l'origine de phénomènes de report des pénuries d'emploi sur les jeunes, les recrutements servant alors de variable d'ajustement face à la conjoncture [Gautié, 1994 ; Verdier, 1995].

### *Vecteurs des nouvelles normes d'emploi*

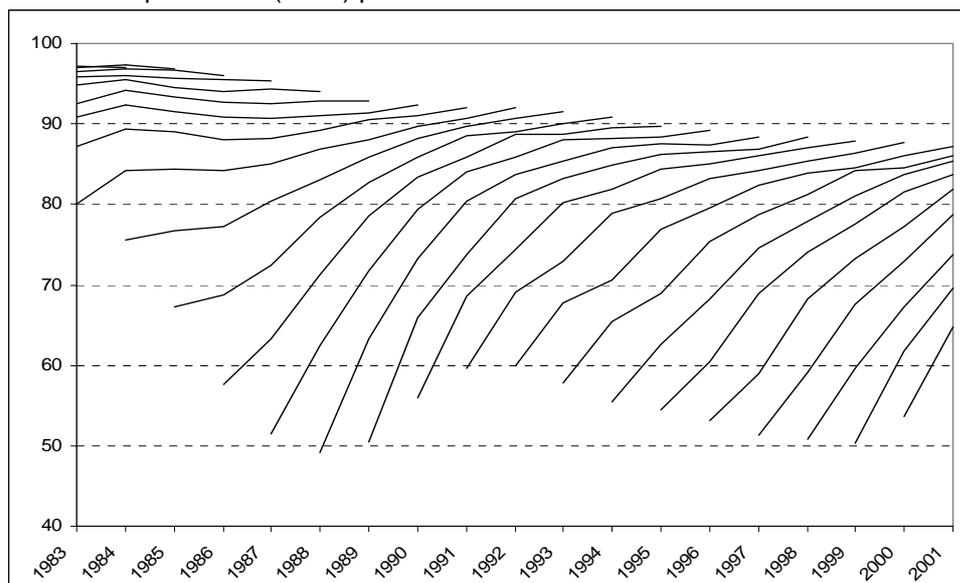
La sur-représentation des jeunes sur le marché du travail les place non seulement en première ligne face aux tensions conjoncturelles, mais également au cœur des transformations des normes d'emploi. Il s'agit là de considérer le système d'emploi non plus de manière statique, mais de manière dynamique, en intégrant à l'analyse ses propres mutations.

Les normes d'emploi peuvent s'apprécier en flux (nouvelles embauches) et en stock (emplois existants). Prenons ici l'exemple du CDI à temps plein avec employeur et lieu de travail uniques ; il a été, et reste encore largement, une « norme », par rapport à laquelle est défini le « travail atypique ». Or, depuis le début des années quatre-vingt, les embauches ont tendance à prendre de nouvelles formes (CDD, intérim, temps partiel, systèmes multi-employeurs, télétravail, para-subordination...). Dans la mesure où seule une partie de ces emplois est ensuite convertie au modèle traditionnel, ces nouvelles caractéristiques affectent petit à petit le stock d'emploi et sont donc susceptibles à terme de faire norme sur des segments entiers du marché du travail.

La transformation des normes d'emploi pourrait s'opérer directement sur les emplois occupés. Mais lorsqu'elle est perçue par les salariés comme moins favorable, ceux-ci y opposent bien sûr une forte résistance. Or il n'est pas légalement possible de les contraindre à accepter une « modification substantielle » de leur contrat de travail. Dès lors, c'est essentiellement sur les flux d'embauche que s'opèrent les inflexions perçues comme défavorables par les actifs. C'est particulièrement vrai pour les transformations qui s'articulent autour de l'objectif de « flexibilisation » de l'emploi.

La place prépondérante qu'occupent les jeunes dans les flux d'entrée dans les entreprises, les met donc en position d'être les « vecteurs » privilégiés du changement. L'exemple le plus frappant est celui des emplois temporaires. On a vu que les actifs récents avaient plus de chances d'occuper ce type d'emploi, du fait de leur importance dans les flux d'embauche. Dès lors, deux cas de figure polaires peuvent se présenter : soit ces contrats particuliers sont amenés à être transformés à terme en CDI (utilisation des emplois temporaires comme période d'essai élargie, par exemple) ; soit les individus sont durablement employés sur des contrats de ce type. Bien sûr, la réalité se situe entre ces deux extrêmes. Du taux de transformation des emplois temporaires en CDI dépend le degré de diffusion de ces formes d'emploi. Or, d'après Cancé et Fréchou [2003] seulement un quart des intérimaires et un tiers des salariés en CDD en 2001 ont obtenu un CDI un an plus tard.

Graphique 4  
Part de l'emploi stable (en %) par cohortes de sortants



sources : enquêtes Emploi Insee 1982-2002.  
méthode : lissage moyenne mobile d'ordre 3.

L'analyse des taux d'emploi stables par cohortes de sortants permet de rendre compte du phénomène de diffusion progressive de l'emploi temporaire par le biais des nouveaux entrants sur le marché du travail (graphique 4). Outre la forte sensibilité conjoncturelle du taux d'emploi stable dans les années qui suivent l'entrée sur le marché du travail, on observe un net affaissement des courbes par génération. Contrairement à ce qui est observé sur le taux d'emploi, les différences entre générations sont persistantes sur toute la période d'observation : les courbes ne se chevauchent pas et, au bout de dix ans, chaque génération occupe moins d'emplois stables que la précédente. On peut donc parler d'« effet de génération » : dans la suite de sa trajectoire, chaque nouvelle cohorte « porte » avec elle les nouvelles normes dans la mesure où le taux de transformation des emplois temporaires en emploi stable reste faible.

Cet effet de génération observé sur les formes d'emploi joue sur l'effet de période observé sur le taux d'emploi. En effet la sur-réaction du taux d'emploi des jeunes au cycle économique est en partie imputable à ce phénomène de diffusion générationnel de l'emploi temporaire. Cette liaison conduit à se demander dans quelle mesure la spécificité de la dynamique conjoncturelle de l'emploi des jeunes n'est pas en réalité annonciatrice d'un accroissement général de la volatilité de l'emploi. Ces phénomènes ne sont pas spécifiques à la France. Les comparaisons européennes tendent à montrer que la sur-réaction de l'emploi des jeunes à la conjoncture, bien que particulièrement accentuée en France, est un phénomène généralisé [Fondeur, 2001]. Elles indiquent également que l'application aux jeunes de normes non standard est largement répandue et que les dispositifs de politique de l'emploi jouent un rôle important dans la diffusion de ces nouvelles normes [Fondeur, Lefresne, 1999]. Les politiques d'emploi à l'égard des jeunes ne devraient-elle pas plutôt privilégier structurellement l'accès à l'emploi standard et limiter le déploiement de mesures sur statuts spécifiques à une action contra-cyclique ?

## **Qui embauche les jeunes sans expérience professionnelle**

Christophe JAGGERS,  
Chargé d'études à la DEP



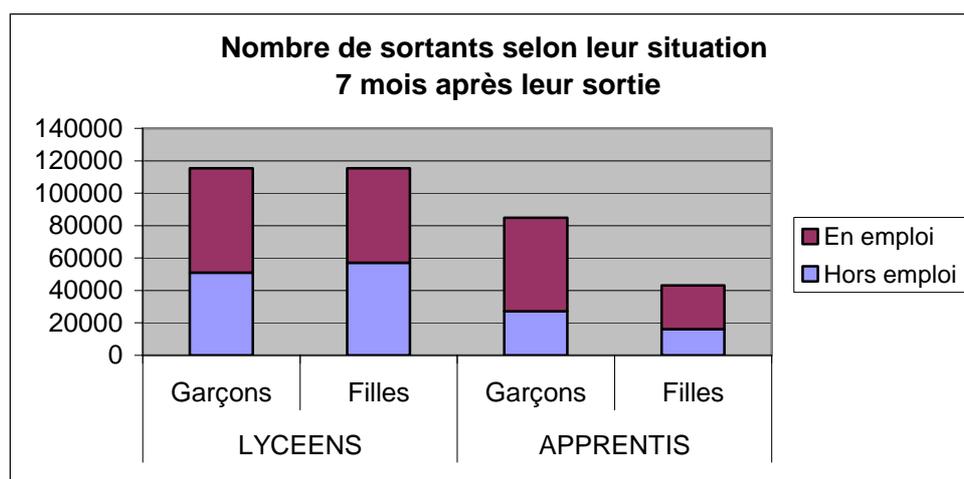
Merci beaucoup. Nous allons maintenant passer la parole à Christophe Jagers, qui est chargé d'études à la DEP et responsable des enquêtes d'insertion dans la vie active des lycéens et des apprentis (les enquêtes IVA – IPA) et a donc étudié non pas « l'insertion des jeunes », mais « qui embauche les jeunes sans expérience professionnelle ? ».

### Christophe Jagers :

Je me suis basé sur l'enquête que nous utilisons à la DEP sur les sortants à sept mois du système éducatif (données 2004 et 2005 concaténées). Une approche un peu différente de celle qui est utilisée habituellement a été prise, puisqu'au lieu des habituels taux d'emploi calculés sur les sortants, par filière ou diplôme, on a regardé qui embauchait et de quelle façon ces jeunes étaient embauchés.

Cette enquête interroge les jeunes sept mois après leur sortie du système éducatif sur leur situation vis-à-vis de l'emploi, et sert dans certaines régions comme instrument de dialogue pour le PRDF, et à construire les contrats d'objectifs territoriaux. Elle concerne tous les jeunes qui ont quitté une formation technologique ou professionnelle en lycée, de la seconde jusqu'au BTS, et tous les CFA. Les lycées agricoles ne sont pas interrogés. Environ 360 000 personnes, dont 2/3 de lycéens, sortent de ce type de formation initiale tous les ans.

Les apprentis ont des taux d'emploi bien supérieurs, mais c'est une population particulière puisqu'ils ont passé au moins un an dans une entreprise avant. Les filles malgré leur diplôme en général plus élevé trouvent un peu moins facilement du travail. Mais je vais passer tout de suite à ce qui nous intéresse : « qui embauche ces jeunes ? ».



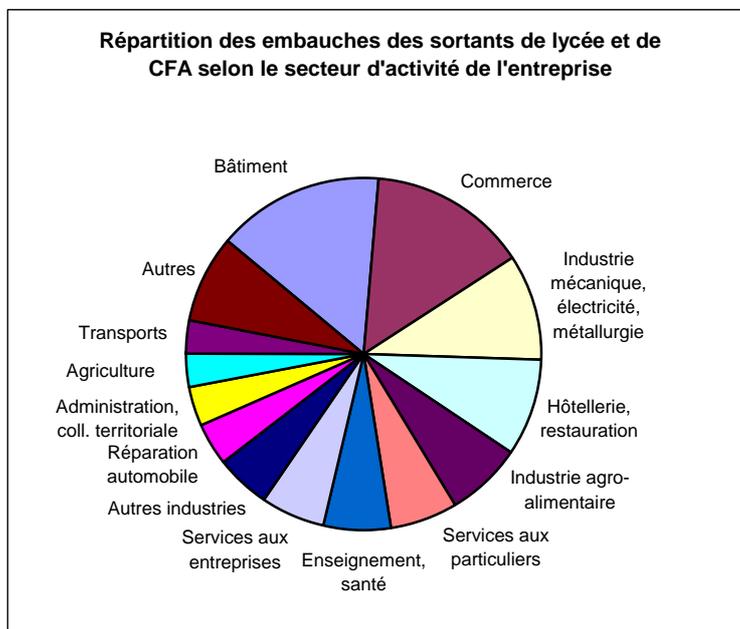
Quatre secteurs d'activité se partagent près de la moitié des embauches de ces jeunes sortants. Dans l'ordre décroissant on trouve :

- le bâtiment (gros et second œuvre regroupés) embauche environ 30 000 personnes (15 % des embauches),
- le commerce (idem),
- un secteur qui regroupe dans l'enquête la mécanique, l'électricité et la métallurgie (environ 20 000 jeunes soit 10 %),
- et l'hôtellerie restauration (9 %).

Sur ces quatre secteurs trois présentent des difficultés de recrutement : l'hôtellerie-restauration, le bâtiment et également ce qui est identifié dans l'enquête comme le secteur « mécanique-electricité-métallurgie » (selon la DARES ce sont la mécanique et l'électricité-électronique qui présentent ces difficultés)

On va s'intéresser tout particulièrement à deux secteurs qui sont l'hôtellerie restauration et le bâtiment plutôt que de faire un panorama général.

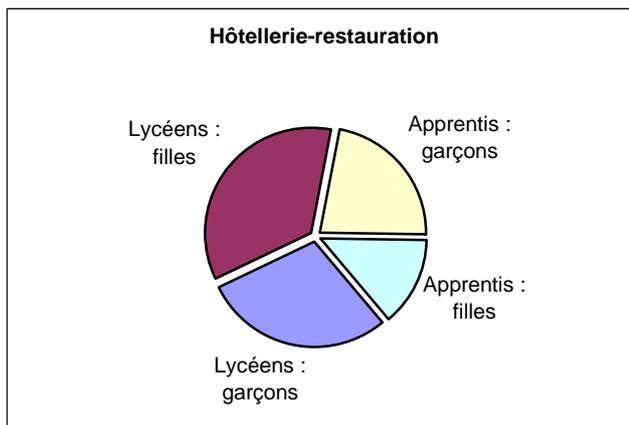
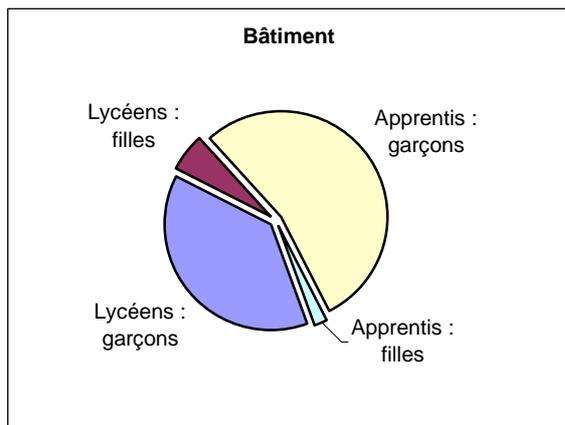
Le secteur de la construction embauche relativement plus de jeunes sans expérience professionnelle : il est responsable de 15 % de des embauches, mais de seulement 7 % de l'ensemble des embauches, selon l'estimation de la DARES en 2003 (1). Malheureusement, on ne dispose pas d'estimations sur les embauches de l'ensemble des entreprises avec un niveau de détail suffisant pour faire apparaître le secteur de l'hôtellerie restauration, dans lequel les entreprises de moins de 10 salariés sont nombreuses.



### Comment se répartissent les embauches en fonction des grands critères apprentis-lycéens filles-garçons ?

Le bâtiment embauche plutôt des apprentis, et dans neuf cas sur dix des garçons. Dans l'hôtellerie restauration c'est très différent puisque 2/3 des jeunes embauchés sont issus de lycées, et la moitié sont des filles.

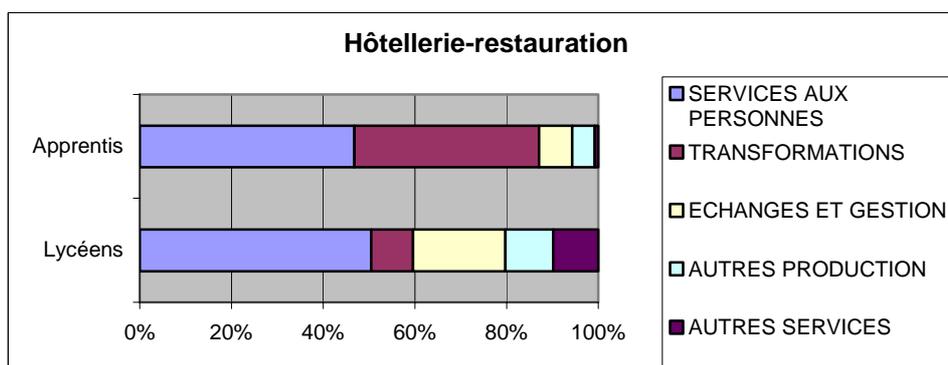
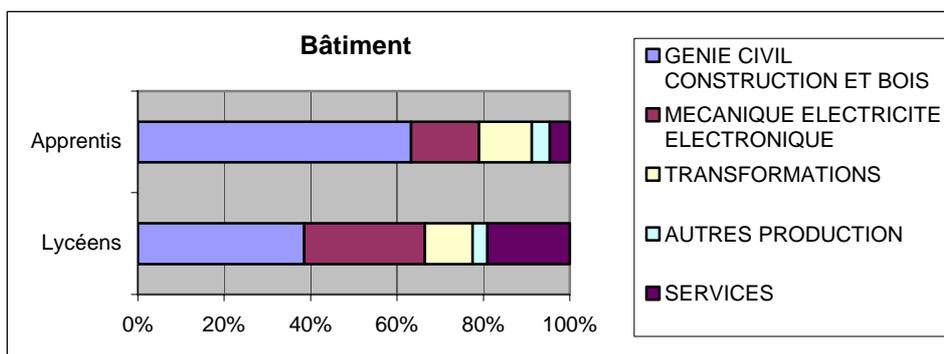
Répartition des embauches selon leur sexe et leur type de formation



### Quelles formations ont suivi ces jeunes embauchés ?

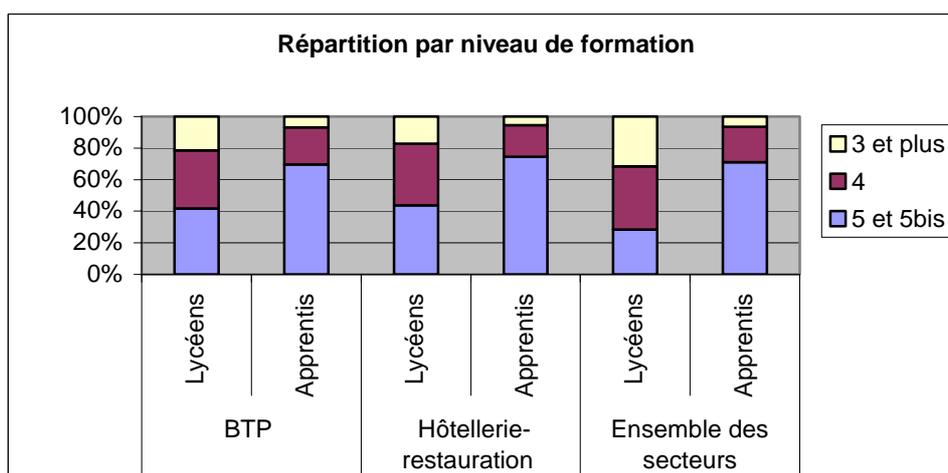
Dans le bâtiment, les apprentis ont le plus souvent suivi une formation du domaine « génie civil, construction et bois » (dans lesquelles on trouve des formations spécifiques au bâtiment mais d'autres également) alors que les lycéens ont suivi moins souvent une formation de ce type beaucoup. On observe un peu le même type de phénomène pour l'hôtellerie-restauration, dans la mesure où les apprentis ont, plus souvent que les lycéens, été formés dans le domaine des transformations (constitué essentiellement du groupe de spécialités « cuisine »). Les jeunes embauchés dans le bâtiment à la suite de formations tertiaires sont presque tous des lycéens. Donc les apprentis sont issus plus fréquemment de formations que l'on pourrait qualifier de proches du cœur du métier.

## Répartition des embauches selon le domaine de formation



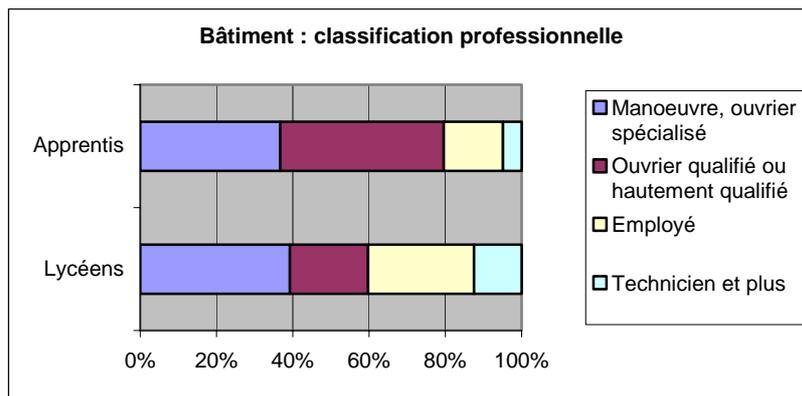
### A quel niveau de formation sont embauchés ces jeunes ?

Dans ces deux secteurs d'activité, les jeunes sont surtout embauchés au sortir de formations de niveau 5 et 5 bis. La proportion d'apprentis embauchés à ces niveaux de formation est celle observée dans l'ensemble des secteurs, et proche de la proportion d'apprentis formés à ces niveaux (environ 60 %). En revanche, les lycéens sont plus souvent embauchés à un niveau 5 dans ces secteurs que dans l'ensemble des secteurs d'activité.



### Quels types d'emplois occupent-ils ?

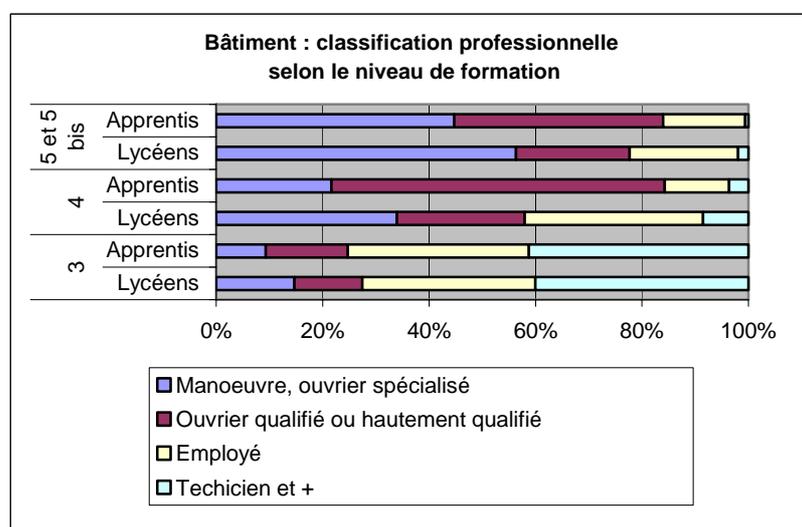
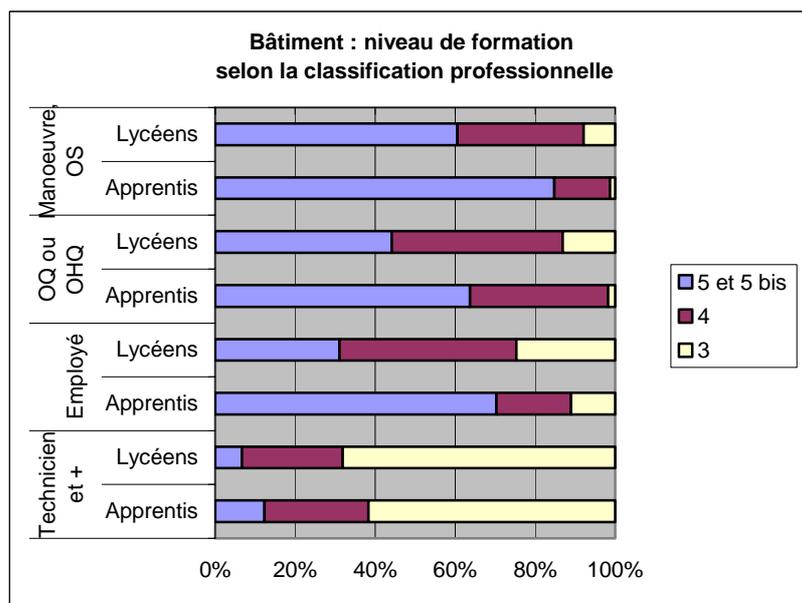
Dans le bâtiment, les lycéens sont moins souvent ouvriers que les apprentis, en particulier ils sont moins souvent classés dans la catégorie « ouvriers qualifiés ou hautement qualifiés ». Les lycéens sont le plus souvent employés et techniciens (3). Le secteur de l'hôtellerie-restauration n'est pas représenté car les jeunes embauchés dans ce secteur se déclarent presque tous employés (les lycéens un peu moins souvent).



### Quel lien entre niveau de formation et classification professionnelle ?

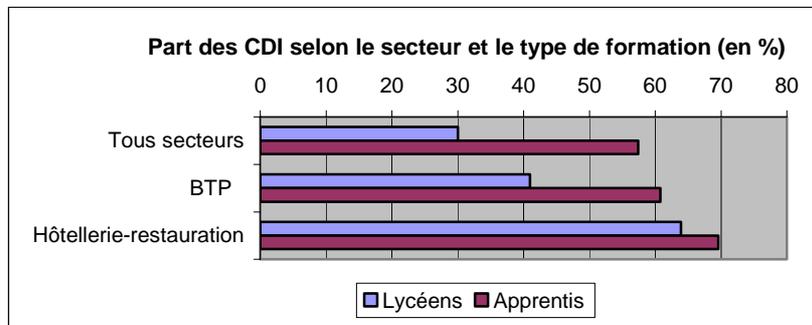
Dans le bâtiment, pour une même classification professionnelle, il est demandé aux lycéens un niveau de formation plus élevé : pour les deux postes ouvriers « manœuvres et ouvriers spécialisés » et « ouvriers qualifiés ou hautement qualifiés », les lycéens ont un niveau de formation plus élevé que les apprentis. C'est la même chose pour les employés. Pour les techniciens il n'y a pas tellement de différences.

Parmi les sortants de niveau 4, seulement 4 lycéens sur 10 et 2 apprentis sur 10 ont un emploi non-ouvrier.

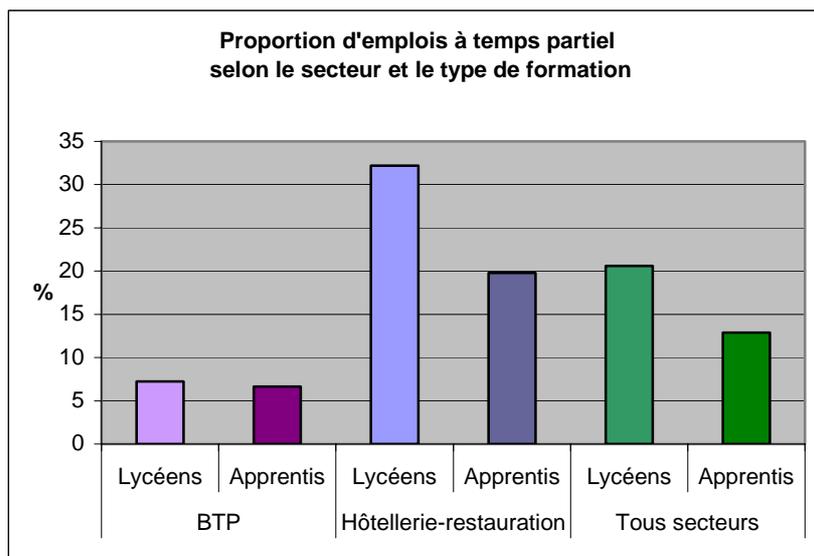


## Formes d'emploi

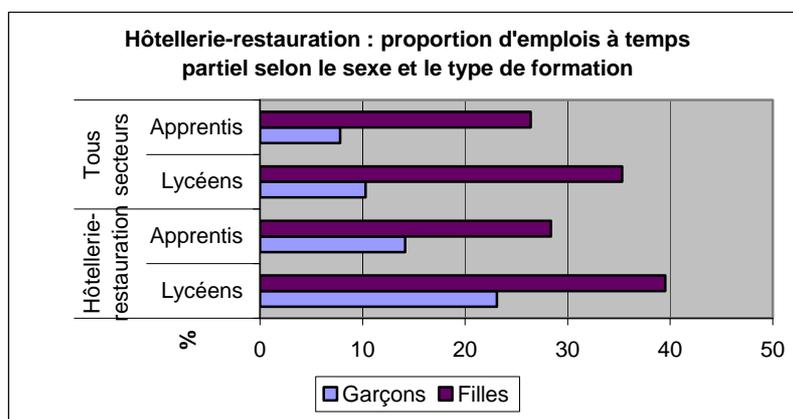
Le CDI est très courant dans l'hôtellerie-restauration : il concerne 2/3 des jeunes embauchés, avec très peu de différence entre lycéens et apprentis. Dans le bâtiment, il y a plus de CDI que dans l'ensemble des secteurs, avec une forte différence entre lycéens et apprentis (40 % de CDI contre 60 %). Cela tient encore une fois essentiellement au fait que le bâtiment recrute beaucoup plus souvent les apprentis qu'il a formé dans sa propre entreprise (58 % des embauches de jeunes) que l'hôtellerie-restauration (38 %). Dans le bâtiment, l'apprentissage apparaît davantage comme un mode de pré-embauche.



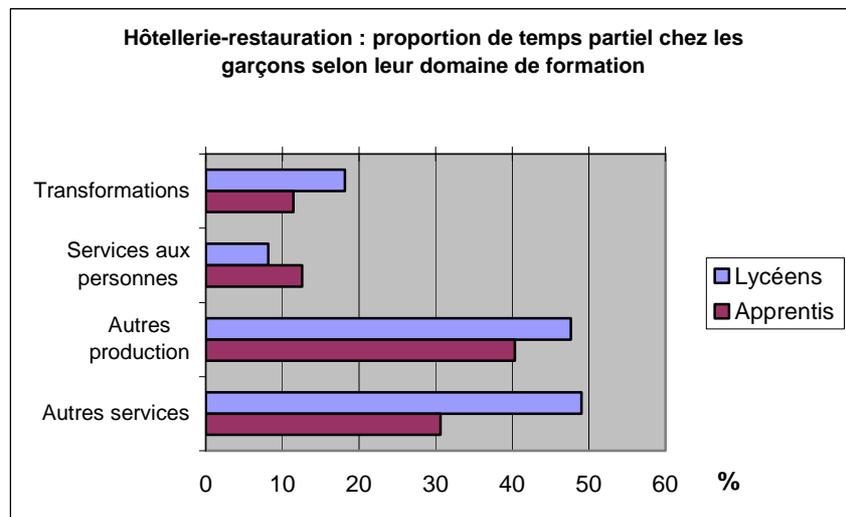
Les deux secteurs étudiés ont un comportement très différent. Le secteur de l'hôtellerie restauration embauche très souvent à temps partiel (en particulier les lycéens), plus souvent que l'ensemble des secteurs. En revanche, dans le secteur du bâtiment, les embauches de jeunes à temps partiel sont assez rares, et il n'y a aucune différence entre lycéens et apprentis.



Les filles sont trois fois plus souvent en temps partiel que les garçons.



Dans l'hôtellerie restauration, les garçons sont plus souvent en temps partiel que dans l'ensemble des secteurs (4). Mais les garçons qui ont suivi une formation proche du cœur du métier (domaine des transformations et services aux personnes, autrement dit essentiellement « cuisine » et « accueil, hôtellerie, tourisme ») travaillent moins souvent à temps partiel que quand ils ont été formés dans d'autres domaines (ils sont alors entre 30 à 50 % en temps partiel).



## En conclusion

On a vu que quatre secteurs se partageaient la moitié des embauches : commerce, bâtiment, mécanique-électricité, et hôtellerie-restauration, dont trois présentaient des difficultés de recrutement. Dans le cas du bâtiment ces difficultés peuvent expliquer sa propension à embaucher des jeunes sans expérience professionnelle.

Les deux secteurs étudiés, bâtiment et hôtellerie-restauration, offrent des emplois stables : la part des CDI dans les embauches de jeunes sortants y est plus élevée qu'en moyenne. Mais le temps partiel est très répandu pour les lycéens et les filles dans l'hôtellerie-restauration, et dans les deux secteurs pour les sortants de filières qui ne forment pas spécifiquement à un emploi du « cœur du métier ». On a évoqué aussi le problème de la qualification requise pour accéder à tel ou tel type d'emploi : parmi les lycéens et apprentis qui ont suivi une formation de niveau 4 et au-delà, 60 % se déclarent ouvriers. Or le niveau 4 (Bac Professionnel) a été prévu pour occuper des postes non ouvriers. Par ailleurs on a vu que les lycéens et les apprentis étaient embauchés dans ces secteurs surtout au niveau 5. Or les taux d'emploi sont faibles pour les sortants de ces niveaux dans les formations menant aux métiers de ces secteurs. Ils sont d'environ 50 % pour les lycéens et d'environ 60% pour les apprentis. On peut donc se demander si les conditions de travail (temps partiel, statut de l'emploi) ne jouent pas sur ces faibles taux d'insertion.

**Véronique Sandoval :** Merci Christophe Jagers. Donc dans cet exposé l'Education Nationale se pose la question de savoir si les faibles taux d'emploi à la sortie d'une formation sont liés à une insuffisance de la formation, ou à d'autres phénomènes. Les branches professionnelles qui rencontrent des difficultés de formation embauchent des jeunes sans expérience professionnelle et notamment le bâtiment. En revanche il est vrai que tous ceux qui ont suivi une formation du bâtiment ne sont pas embauchés alors que ces branches ont des difficultés de recrutement. Donc la question est de savoir si les jeunes ne refusent pas certains emplois dans le bâtiment, ces refus étant liés éventuellement aux conditions de travail.

## Participant de l'Académie d'Amiens :

Pour compléter votre propos M. Jagers, justement vous dites que peut-être que ce sont les conditions d'emploi qui expliquent vos statistiques sur les taux d'emploi des sortants de formation correspondant à des activités à forte pénurie de main-d'œuvre. Je voudrais parler du taux de rupture des contrats d'apprentissage. En Picardie, on a 40 % de rupture de contrats dans le domaine de l'hôtellerie-restauration, et 30 % pour le bâtiment, et une moyenne de 25 % qui se vérifie au niveau national. Je pense que ça influe sur ces statistiques.

Deuxième point, le taux d'insertion des jeunes dans l'apprentissage : est-ce que dans ce taux d'insertion sont compris les jeunes qui reprennent un contrat d'apprentissage, auquel cas, quand on le compare avec le taux d'insertion des jeunes qui sortent du système éducatif, ce ne sont pas tout à fait les mêmes indicateurs qui sont pris en compte. Pour moi dans les statistiques que je lis régulièrement, les jeunes apprentis qui ont signé un contrat d'apprentissage sont considérés comme insérés dans la vie active, ils gonflent donc artificiellement le pourcentage d'insertion des apprentis.

**Christophe Jagers** : Pour nous les apprentis sont considérés comme encore en formation initiale.

**Participant** : D'accord. Donc selon les statistiques que l'on lit ce n'est pas le même indicateur. Lorsque le conseil régional fait des analyses il les considère comme insérés, voilà.

**Jacques Lorthioir** (Directeur de la formation du CCCA-BTP) :

Je me sens concerné par ces chiffres qui ont été présentés pour le bâtiment et les travaux publics. En effet, il y a des résiliations qui interviennent durant les deux premiers mois du contrat d'apprentissage (ces deux mois constituant une période d'essai prévue par la loi). Pour ce qui est des résiliations constatées au-delà de cette période, les indicateurs dont nous disposons permettent de les estimer à environ 20 % en moyenne nationale. Il est évident que ces taux de résiliation sont variables selon les régions et les métiers : ils sont plus faibles dans le nord de la France que dans le sud, et également plus faibles en menuiserie qu'en maçonnerie.

Concernant le niveau d'emploi, il faut rappeler que les métiers du bâtiment représentent un éventail de situations extrêmement variées. S'agissant de l'emploi ouvrier, il convient de se référer à la convention collective du bâtiment ou à celle des travaux publics dans lesquelles, pour la même catégorie « ouvriers », il existe trois classifications :

- Le premier niveau de classification, celui d'ouvrier professionnel (les termes de manœuvre et d'OS n'existent plus dans notre profession depuis plus de 20 ans), est celui où est classée toute personne sans aucune formation, recrutée pour un premier emploi.
- Le deuxième niveau de classification est celui d'ouvrier qualifié et concerne une personne titulaire d'un CAP ou d'un BEP, par exemple. Actuellement, compte tenu de la situation économique du BTP, les salariés qui ont suivi des formations à ce niveau et qui n'ont pas obtenu leur diplôme, sont le plus souvent classés malgré tout au niveau d'ouvrier qualifié.
- Le troisième niveau est celui de compagnon professionnel, appelé encore ouvrier hautement qualifié. C'est en principe la classification de professionnels titulaires d'un brevet professionnel ou un baccalauréat professionnel, qui possèdent une autonomie d'organisation et une grande qualité d'exécution.

Pour ces populations qui sortent avec un BP ou Bac Pro, des perspectives d'évolution à très court terme existent aujourd'hui, pour accéder à des postes de petit encadrement de chantier, notamment de chef d'équipe. Si je constate, comme vous, que des jeunes diplômés ne seraient pas sur des emplois classés en conséquence, je constate aussi que le bâtiment, compte tenu de ses besoins actuels de main-d'œuvre (140 000 emplois proposés tous les ans par le bâtiment et les travaux publics, dont une partie seulement sont pourvus par des jeunes), le secteur recrute encore beaucoup de jeunes sans formation et sans qualification.

Ainsi, on essaie de répartir au mieux les populations correspondant à ces trois classifications, et de voir comment intégrer les jeunes qui n'ont pas de formation en les accompagnant vers l'emploi qualifié dans le cadre de GEIQ, par exemple.

L'apprentissage constitue dans certaines entreprises, y compris dans les entreprises artisanales, une voie régulière de recrutement. Aujourd'hui, plus de 60 % de ces dernières gardent les apprentis qu'elles forment, les autres étant placés dans des moyennes et grandes entreprises.

La troisième population est constituée des élèves de lycées professionnels ou de lycées technologiques, dont la profession a également besoin, même si les taux d'insertion à court terme paraissent plus faibles. Nous avons besoin de ces publics dans des perspectives de meilleure adaptabilité et d'évolution à travers des métiers qui bougent beaucoup et qui se différencient par leur technicité : ceux du secteur électricité et génie climatique sont naturellement différents de ceux de la plâtrerie, de la peinture ou de la maçonnerie.

**Christophe Jagers** : Vous connaissez mieux que moi chaque métier, et il est vrai que je n'ai pas détaillé les taux d'emploi des filières spécifiques du bâtiment. Pour le gros œuvre les taux d'emploi sont bien meilleurs que pour l'ensemble des jeunes mais dans la spécialité « finitions » ils sont quand même assez mauvais. En particulier seul un lycéen sur trois sortant d'une formation de niveau 5 dans ce domaine trouve un emploi sept mois après la fin de sa formation initiale (5).

(1) DARES, Premières Informations premières Synthèses, Avril 2005 n°14.1 : Les mouvements de main d'œuvre en 2003.

(3) Déclaratif

(4) Comme l'a fait remarquer par la suite Gilles Moreau, il est délicat de comparer lycéens et apprentis « tous secteurs confondus » car justement ces deux populations ne sont ni formées ni embauchées dans les mêmes secteurs.

(5) Taux d'emploi en février 2005, par niveau, type de scolarisation et groupe de spécialités.

Statut	Groupe de spécialités	Niveau interministériel				
		2&1	3	4	5	5bis
Lycéens	Agroalimentaire alimentation cuisine (221)	.	65.8	63.2	44.5	12.7
	Bâtiment: construction et couverture (232)	.	82.6	73.8	49.8	19.9
	Bâtiment : finitions (233)	75	76.4	57.9	33.5	18.1
	Accueil hôtellerie tourisme (334)	.	74.8	80	49.8	19.3
Ensemble des lycéens		71.3	67.8	60.5	42.7	18.6
Apprentis	Agroalimentaire alimentation cuisine (221)	65.8	72.3	85.1	61.3	27.3
	Bâtiment: construction et couverture (232)	95.9	97.2	91.1	73.9	39.4
	Bâtiment: finitions (233)	.	88.3	86.8	64.2	29.6
	Accueil hôtellerie tourisme (334)	87.1	72.4	78.5	58	22.7
Ensemble des apprentis		72.6	78.6	80.3	61.7	31.2

Source : IVA2004-2005 et IPA 2004-2005

## **Le monde des apprentis**

Gilles Moreau  
Maître de conférence à l'université de Nantes



Dans nos enquêtes d'insertion dans la vie active à la sortie du système éducatif, un apprenti est en formation initiale. Quand on regarde son insertion c'est donc à la sortie du contrat d'apprentissage. Maintenant, on a vu qu'il y avait des différences dans le taux d'insertion des apprentis et des lycéens, on peut se demander si effectivement ce sont les mêmes jeunes. C'est ce dont va nous parler Gilles Moreau.

**Gilles Moreau :**

Merci. Je vais peut-être commencer par me présenter très rapidement et présenter le matériel sur lequel j'ai travaillé, parce que je n'ai pas travaillé sur les enquêtes IPA ou IVA, enfin un petit peu mais pas exclusivement.

Je suis sociologue à l'Université de Nantes et travaille sur ce que j'appelle la jeunesse populaire, c'est-à-dire des jeunes d'origine populaire et de destinée populaire, des enfants d'ouvriers ou d'employés essentiellement et qui vont eux-mêmes devenir ouvriers, employés, comme on l'a vu dans les statistiques tout à l'heure. J'ai donc beaucoup travaillé sur les élèves de LP et, depuis huit ans maintenant, presque dix on peut dire, je travaille essentiellement sur les apprentis dans le cadre notamment de suivis de cohortes que j'ai pu mener avec la région des Pays de la Loire et l'Insee Pays de la Loire ; dans ces suivis de cohortes, on suivait les apprentis, ou du moins on essayait de les suivre puisqu'on en perdait toujours un peu, pendant cinq ans. C'est sur ces données et d'autres travaux de recherches que j'ai menés à partir de statistiques nationales et d'entretiens, beaucoup d'entretiens avec les apprentis, que j'appuie mes travaux sur « le monde des apprentis », sujet un peu vaste pour 20 minutes, me semble-t-il. J'ai donc décidé de choisir certains éléments, certains thèmes qui me semblent se rapporter à la question du lien formation emploi, même s'ils peuvent vous apparaître un peu éloignés de cette question. J'ai retenu dans mes enquêtes trois thèmes qui, il me semble, se relient directement ou indirectement à la question de l'entrée en apprentissage : premièrement, une sociologie des apprentis par rapport aux élèves de lycées professionnels ; deuxièmement, les modalités d'insertion des apprentis, en faisant appel à des éléments non pas chiffrés mais qualitatifs, notamment sur ce que j'appelle le capital d'autochtonie des apprentis ; et, troisième point, la question du choix de l'apprentissage par les jeunes, c'est-à-dire essayer de visiter l'univers mental des jeunes et de répondre à cette question « Qu'est-ce qui fait qu'un jeune aujourd'hui se tourne vers l'apprentissage plutôt que de continuer à l'école ? ». Je propose de laisser la question de l'apprentissage à 14 ans pour le débat, la pause ou le repas de ce midi...

Lorsqu'on me pose la question de la différence entre les apprentis et les élèves de lycées professionnels, je réponds toujours, sous forme de boutade, que ce qui les différencie avant tout c'est leur proximité, c'est-à-dire que ce sont avant tout des jeunes de milieu populaire, des enfants d'ouvriers, d'employés, de petits artisans, petits commerçants, petits agriculteurs (il en reste moins mais il y en a encore quelques-uns). On a donc un recrutement en milieu populaire, mais ce recrutement en milieu populaire dans l'apprentissage se modifie au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des diplômes. C'est un effet de la loi Séguin de 1987. La proportion d'enfants d'ouvriers et d'ouvriers non qualifiés est très forte en CAP ou en BEP, mais quand vous atteignez le niveau BTS ou supérieur, vous voyez apparaître une forte proportion (25 % à 30 %) d'enfants de cadres moyens et de cadres supérieurs. Autrement dit, la loi Séguin a introduit dans l'apprentissage cette segmentation sociale que l'on connaît bien à l'école, et que l'on retrouve désormais dans l'apprentissage.

Les enquêtes comparatives sur le profil social des élèves de LP et des apprentis des CFA sont assez rares. Il y a celle qui est bien connue ici, de Sylvie Lemaire, publiée en 1996, et j'ai retrouvé dans mes enquêtes les mêmes éléments. Pour dire vite, l'apprentissage recrute plus en milieu rural, les apprentis ont eu un peu plus souvent que les élèves de lycée professionnel des difficultés dès le primaire, des difficultés scolaires pas nécessairement graves, mais des difficultés scolaires. De plus, les parents des apprentis, ça aussi je l'ai bien retrouvé, les parents des apprentis adhèrent moins à l'idée qu'il faut continuer les études, le BAC et au-delà. Ils sont plus des partisans d'études courtes.

Il reste néanmoins de grandes différences entre le public du lycée professionnel et le public des CFA. L'apprentissage en entreprise est loin d'être universel, on y a fait référence tout à l'heure. Tout d'abord, l'apprentissage est tendanciellement « blanc » entre guillemets, c'est-à-dire que — tout le monde le reconnaît dans le secteur — il y a une sous-représentation des enfants d'immigrés dans la population des apprentis qui est très nette par rapport au bassin d'emploi ou au bassin de recrutement ; sans que je puisse dire, dans mes enquêtes, quelle en est la cause. Il y a — c'est une

évidence parce que j'ai eu des témoignages, et d'autres en ont eu aussi — des logiques de ségrégation. Le marché de l'apprentissage fonctionne un petit peu comme le marché du travail. Il a le même statut de marché relativement libéral, peu régulé, et les effets de ségrégation qu'on observe sur le marché du travail se retrouvent sur le marché de l'apprentissage. Mais je crois aussi qu'il ne faut pas écarter l'hypothèse que les enfants d'origine étrangère candidatent moins dans le dispositif. En tout cas il faudrait y réfléchir. Mais là, ça fait partie de ces choses que l'on n'arrive pas bien à mesurer et à apprécier, j'y reviendrai tout à l'heure.

Deuxième grande différence qui fait que l'apprentissage n'est pas universel : la proportion de filles. Cela a été signalé tout à l'heure, elle plafonnerait - si on peut parler d'un plafond - à 30 % ; c'est dire que les réformes, que ce soit la réforme Séguin, la réforme Balladur de 1993 ou encore Cresson de 1992, n'ont pas joué sur le taux de féminisation. Celui-ci est lié aux secteurs d'activité, et l'apprentissage ne bouge pas de ce point de vue-là, alors que le LP offre un « sex-ratio », un « sex-ratio » global bien sûr, équilibré depuis les années 1960.

Du coup, les filles connaissent, dans l'apprentissage, une situation très paradoxale. D'une part elles sont cantonnées dans un nombre limité de métiers, vous les connaissez : coiffure, pharmacie, commerce ; mais surtout, par rapport aux garçons apprentis, elles sont sur-sélectionnées à l'entrée en apprentissage. Effectivement ayant moins de métiers accessibles, elles sont plus nombreuses pour les mêmes emplois, et donc sur-sélectionnées. Si on prend les critères d'entrée en apprentissage, comme le diplôme, un niveau d'entrée en troisième voire en seconde par exemple, et bien le niveau des filles apprenties est nettement supérieur à celui des garçons. Elles ne sont pas en concurrence directe avec les garçons puisque les secteurs d'activité sont différents. Mais en plus d'être sur-sélectionnées à l'entrée, elles sont sous-insérées à la sortie puisqu'elles se retrouvent sur les segments féminins du marché du travail, dont on sait qu'ils sont plus marqués par les CDD et surtout par le temps partiel non choisi, on l'a vu dans une précédente communication à propos des enquêtes IPA.

Par ailleurs filles et garçons ont une vision de la formation en apprentissage qui est complètement différente. C'est ce que j'appelle — l'expression n'est pas très jolie mais elle essaie de dire ce que je veux dire — « le rapport au fait d'apprendre un métier ». J'ai beaucoup travaillé sur la relation des filles et garçons à la formation, et particulièrement la relation avec leur maître d'apprentissage. Il ressort très nettement que les apprenties mettent avant tout en jeu la question de l'accès au savoir-faire. C'est vraiment leur enjeu central : accéder à la qualification, au savoir-faire, au métier en quelque sorte. Alors que les garçons, lorsqu'ils signent un contrat d'apprentissage — c'est très vrai notamment en CAP BEP — s'inscrivent d'entrée de jeu dans une relation salariale et ils lisent la relation de formation à travers le filtre des conditions de travail. C'est le salaire qui est « trop bas » ; ce sont « les heures supplémentaires pas payées » ; c'est le patron qui « râle tout le temps » ou c'est à l'inverse l'ambiance qui est « bonne ». Chez les garçons, les conditions de travail se substituent aux questions de formation. On a vraiment là deux rapports à la formation qui sont très nettement différenciés.

La sociologie de l'entrée en apprentissage demeure encore un monde mal connu. Le chercheur que je suis a bien entendu la proposition de Madame Peretti tout à l'heure, disant qu'il fallait améliorer le terrain et les connaissances. Alors j'en profite pour signaler qu'on ignore tout des jeunes qui cherchent à rentrer en apprentissage et qui n'y arrivent pas. Il n'y a pas d'institution qui gère l'entrée en apprentissage, donc effectivement on ne sait rien. Je renvoie à ce que je disais tout à l'heure à propos de la sous-représentation des enfants d'origine immigrée dans l'apprentissage. Je ne peux pas dire s'ils essaient de rentrer et ne trouvent pas de maître d'apprentissage ou s'ils ne se présentent pas aux portes du dispositif. On est là en face d'un « noir statistique ». On connaît les jeunes qui restent au collège, ceux qui restent au lycée, ceux qui sont pris en charge par des missions locales ou un autre dispositif, mais on ne sait pas combien de jeunes essaient de rentrer en apprentissage sans succès et surtout qui ils sont.

Tous les témoignages que j'ai montrent qu'il y a à l'occasion de la sélection de l'apprenti par l'entreprise un système de périodes d'essai « informelles », indépendantes de la période d'essai légale de deux mois ; ces périodes d'essai de deux ou trois jours préalables au recrutement de l'apprenti sont variables suivant les secteurs et suivant qu'il y a une demande forte ou non. J'ai vu à la fois des apprentis qui pouvaient choisir entre les trois entreprises dans le secteur par exemple de l'alimentaire et j'ai rencontré aussi des pharmaciennes et des coiffeuses qui ont fait une centaine de salons de coiffure ou de pharmacies avant de décrocher un contrat d'apprentissage. On a donc des situations très variables. Par ailleurs, les maîtres d'apprentissage ne déniaient pas toute valeur

informative au dossier scolaire des candidats apprentis. C'est très net : on regarde le dossier scolaire à la fois pour saisir les absences mais aussi pour saisir des informations sur le français — par exemple dans le commerce —, ou sur le niveau en mathématique pour les recruter en électricité. Donc le potentiel maître d'apprentissage attache une valeur informative aux caractéristiques scolaires du jeune.

Ce que montrent également mes enquêtes, c'est que le « capital familial » (réseau, relations, etc.) joue de moins en moins pour trouver un maître d'apprentissage. Son effet est d'autant moins fort que le niveau s'élève, parce qu'on trouve alors des catégories nouvelles dans l'apprentissage — des professions intermédiaires et supérieures — qui n'ont pas les réseaux que peuvent avoir des ouvriers ou des employés. Mais le « capital familial » a aussi un rôle moins important qu'avant pour les CAP ou BEP, du fait sans doute du chômage plus fréquent des parents. Les enfants d'ouvriers ou d'employés ont plus de difficultés aujourd'hui à faire jouer leurs réseaux familiaux pour trouver un maître d'apprentissage. C'est particulièrement vrai pour les filles.

Je voudrais aussi signaler la diversité des situations d'apprentissage alors qu'on pense souvent cet espace-là comme un tout homogène. Il convient de parler d'une « mosaïque d'apprentis ». Je veux juste vous donner quelques chiffres qui illustrent cela. Dans les suivis de cohortes que j'ai faits — j'ai oublié de préciser qu'ils ont été faits à la fin des années 90, mes enquêtes s'étant terminées en 2002 — j'ai trouvé 2 % d'apprentis qui étaient apprentis chez des ascendants, c'est-à-dire chez un oncle ou chez leurs parents. Cela peut paraître peu, mais si on prend le sous-ensemble des enfants d'artisans et de commerçants, cette proportion s'élève à 13 % ; dans ces cas de figure, la relation de formation se double d'une relation de parenté. Par ailleurs, 10 % des apprentis rencontrés auraient souhaité continuer leurs études ; on a donc encore des apprentis qui se sentent envoyés là par défaut, même si ce pourcentage tend à diminuer suivant les générations d'apprentis. De plus un apprenti sur cinq n'a pas trouvé le métier souhaité. Ce sont là des « effets de cliquet ». Les apprentis m'ont bien raconté cela dans les entretiens. Les « effets de cliquet » fonctionnent par renoncements successifs. Du coup, il y a une hiérarchie endogène des métiers. Sans vouloir vexer le représentant du bâtiment qui est là, il est vrai que le bâtiment est plutôt en bas dans cette hiérarchie. Au début les futurs apprentis choisissent des métiers plutôt valorisés : coiffure, mécanique. Puis, petit à petit, à force de renoncement et voyant le temps passer, ils se rabattent sur des métiers qu'ils n'envisageaient pas au départ.

En CAP, je tiens à le signaler, un apprenti sur cinq, c'est-à-dire 19 % très exactement, « paye pension » à ses parents, c'est-à-dire qu'il leur reverse une partie de son salaire. C'est un aspect qui est souvent oublié. C'est encore plus fort dans le bâtiment puisque les données du CCA BTP atteignent une proportion de 30 %.

Un autre caractère de l'apprentissage d'aujourd'hui est l'essor des poursuites d'apprentissage. Les enquêtes générations du CEREQ le montrent bien : on a une pression très forte sur la poursuite d'apprentissage depuis la réforme de 1987. Dans mes suivis de cohortes, un tiers des apprentis de niveau V poursuivent au niveau IV. C'est un petit peu moins qu'en LP puisqu'en BEP on a un élève sur deux qui poursuit. Mais un tiers en apprentissage, c'est très fort. Cela montre que l'apprentissage est également touché par l'allongement du temps de formation. Par contre, il y a très nettement un plafond de verre au niveau du baccalauréat. C'est comme si on avait deux marchés de l'apprentissage : un marché au niveau V et au niveau IV qui fonctionne à peu près bien. Par contre l'apprentissage du supérieur recrute très peu, ou très difficilement, dans les niveaux IV par apprentissage, mais recrute par contre dans les lycées technologiques et généraux voire dans les échecs à l'Université ou en IUT et BTS par voie scolaire. Ce sont vraiment deux espaces distincts. Je me mets toujours en colère quand on présente l'apprentissage en disant « du CAP au diplôme d'ingénieur ». Je crois qu'il ne faut pas tromper les jeunes, il y a vraiment deux marchés de l'apprentissage qui fonctionnent séparément.

Néanmoins, dans ces poursuites d'apprentissage, il y a un très fort taux de ce que j'appelle « l'échec à la poursuite d'apprentissage ». Mes suivis de cohortes m'ont permis en effet de demander les projets des apprentis, de voir s'ils avaient eu leurs diplômes et voir s'ils avaient effectivement continué en fonction de ces projets. En CAP et BEP, il y a respectivement 20 % et 25 % des apprentis qui m'ont dit vouloir continuer, qui ont eu leur diplôme — c'est-à-dire qui répondent aux conditions *sine qua non* pour pouvoir continuer —, mais qui n'ont pas pu trouver de maître d'apprentissage pour le faire. Ce qui traduit une espèce de « gâchis social » parce qu'en même temps, ces apprentis se présentent sur le marché du travail un petit peu par défaut, alors qu'ils avaient toutes les conditions requises, à leurs yeux en tout cas, pour pouvoir continuer. Il y a là un problème qu'on retrouve également pour le

redoublement, et qui est, me semble-t-il, assez grave : dans mes cohortes, 10 % des apprentis qui avaient échoué au diplôme de CAP ou de BEP et qui souhaitaient redoubler n'ont pas pu trouver de maître d'apprentissage pour les reprendre, souvent parce que l'entreprise ne les garde pas. C'est quand même un problème social fort. Ce mécanisme renvoie ces jeunes sans qualification sur le marché du travail ou dans des dispositifs d'aide à l'emploi. Voilà sur le premier thème.

Deuxième thème : l'insertion des apprentis. On a beaucoup donné de chiffres tout à l'heure avec lesquels je suis assez d'accord. Je voudrais quand même signaler que la réforme Séguin de 1987, avec la hiérarchisation des diplômes, a fortement introduit — j'en ai déjà parlé — la logique scolaire dans l'apprentissage. C'est-à-dire que, si on regarde les succès aux diplômes par exemple en fonction du niveau scolaire d'entrée en apprentissage, il n'y a pas photo. Plus l'apprenti rentre avec un niveau de formation scolaire élevé, plus son taux de réussite au diplôme est fort et plus son taux de réussite à la poursuite d'apprentissage, c'est-à-dire ses chances de trouver un apprentissage de niveau supérieur et de réussir ce nouveau diplôme, sont élevées. Autrement dit, l'héritage de « capitaux scolaires », comme disent les sociologues, joue pleinement dans l'apprentissage aujourd'hui. Ce qui, me semble-t-il, pose des questions aux idées qui sont parfois avancées et qui laissent à penser qu'orienter plus tôt, c'est orienter mieux. Je n'en suis pas certain. En tous les cas, au regard du critère de réussite aux diplômes, on ne peut que constater, même si l'expression peut paraître paradoxale, un processus de « scolarisation de l'apprentissage salarié ». C'est-à-dire qu'il est pris lui aussi dans cette logique d'élévation des niveaux et d'effets des capitaux scolaires.

Concernant l'accès à l'emploi il y a eu des chiffres donnés précédemment. Je tiens quand même à dire que je suis un petit peu « gêné » par les graphiques qui comparent apprentis et lycéens professionnels tous secteurs confondus. Par secteur je veux bien qu'on compare. Mais tous secteurs confondus, il y a quand même un effet de structure très fort que j'ai signalé sur la proportion de filles et la proportion d'enfants d'immigrés qui rendent la comparaison un petit peu dangereuse. Je voulais le dire, juste en réaction cordiale avec le collègue qui était intervenu avant. Bien sûr je confirme que, pour un secteur donné, l'insertion des apprentis est meilleure à court terme que celle des lycéens professionnels. Bien sûr lorsque c'est comparable. C'est ce que j'appelle l'effet du « capital d'autochtonie ». Cela a été déjà signalé, cela a été précisé à propos du bâtiment, les apprentis se voient souvent offrir des places pour lesquelles ils ne sont pas mis en concurrence avec d'autres demandeurs d'emplois où avec d'autres jeunes qui sont sur le marché du travail ou qui sortent des filières scolaires. C'est l'embauche par le maître d'apprentissage ou plus rarement la recommandation à une entreprise d'à côté. C'est l'apprentissage en tant que dispositif qui fait que les apprentis bénéficient de ce capital d'autochtonie, du fait d'être sur place. Mais attention ce capital ne joue pas pour tout l'apprentissage. C'est-à-dire qu'il joue pour l'apprentissage, mais il faut qu'il soit jumelé avec les politiques de formations des différents secteurs. Ce capital d'autochtonie fonctionne dans le bâtiment, dans la pharmacie. Il ne joue pas (ou moins) pour l'hôtellerie-restauration ou les métiers de la bouche, parce que dans ces secteurs-là, notamment dans l'hôtellerie-restauration, l'apprentissage a une fonction économique autant que de formation. Donc cet effet d'autochtonie est un effet qui fonctionne dans l'apprentissage mais qui n'est pas systématique. Il doit se jumeler, se combiner avec les politiques de formation des secteurs d'activité.

Je passe sans transition au troisième thème : ce qui se passe dans la tête des jeunes et qui fait qu'un jeune se tourne aujourd'hui vers l'apprentissage. J'ai essayé, à travers notamment les entretiens, d'explorer un petit peu l'univers mental de ces jeunes qui se tournent vers l'apprentissage, en partant d'un constat : l'accroissement quantitatif du nombre d'apprentis.

Cet accroissement quantitatif n'est pas qu'un effet de stock. Il y a un effet de stock puisque la réforme de 1987 maintient dans le dispositif des apprentis qui dans l'état antérieur du dispositif n'y restaient pas. Mais cet accroissement se traduit aussi au niveau des primo entrants. On a donc bien une nouvelle attractivité de l'apprentissage auprès des jeunes. Or je trouvais paradoxal que ces jeunes se tournent vers l'entreprise, vers le travail, quand les autres, leurs camarades de classes — aux deux sens du terme —, continuaient leurs études dans le cadre scolaire pour aller vers le baccalauréat, voire plus.

Cette situation m'a conduit à réfléchir sur ce que j'appelle les « formes d'adhésion à l'apprentissage », c'est-à-dire les structures mentales, les systèmes de valeurs qui sont dans la tête des jeunes qui ont choisi l'apprentissage.

J'écarte d'entrée de jeu des explications que je trouve un peu faciles, comme le retour de la tradition ou de la valeur « travail ». L'apprentissage contemporain n'a rien à voir avec le compagnonnage. Le renouveau quantitatif de l'apprentissage ne vient pas non plus, — mais c'est parce que je suis

sociologue —, d'une éventuelle rationalisation anticipatrice de l'état du marché du travail par les jeunes, du type « peur du chômage » ou des choses comme ça. Non. La preuve : en 2000-2001 lorsqu'il y a amélioration du marché du travail, le nombre d'apprentis n'a pas diminué. De plus, je ne crois pas — je m'en excuse auprès des communicants — aux campagnes de communication. Elles rencontrent éventuellement des intérêts déjà naissants mais elles ne contribuent pas, à elles toutes seules, à l'accroissement de l'attractivité de l'apprentissage. On l'a bien vu avec Aimé Jacquet et les lycées professionnels en 1998 : le souffle est très vite retombé. Pour moi, pour qu'un jeune adhère à l'apprentissage, il faut qu'il trouve dans son « *ethos* de classe », c'est-à-dire dans son histoire sociale et scolaire, individuelle et collective, les moyens de se réapproprier un dispositif — l'apprentissage — qui a été délégitimé longtemps, jusque dans les années 1970-1980. Autrement dit, il faut qu'il trouve les moyens de se « réapproprier » ce dispositif.

En travaillant dans cette perspective-là, j'ai identifié trois formes d'adhésion à l'apprentissage, trois lectures des modes d'entrée dans l'apprentissage si vous voulez, trois profils d'apprentis : deux sont « historiques », c'est-à-dire anciennement constituées et une me semble nouvelle. Les deux formes historiques, sont la « pré-socialisation dans des familles d'indépendants », et « l'anti-intellectualisme populaire », et la nouvelle, c'est la « ré-appropriation du modèle lycéen ».

La première entrée historique dans l'apprentissage est la pré-socialisation dans des familles d'indépendants. Ce sont les enfants d'artisans, de commerçants, d'agriculteurs. Les milieux indépendants sont effectivement surreprésentés dans l'apprentissage et sous-représentés dans les lycées professionnels. Les enfants de ces catégories socioprofessionnelles sont familiers et favorables aux formations par apprentissage. Très souvent, leurs parents sont passés par ce cursus-là, ce qui génère en quelque sorte, par socialisation, un habitus favorable. D'ailleurs ces enfants d'artisans et commerçants, lorsqu'on regarde les statistiques, rentrent dans l'apprentissage avec des niveaux scolaires meilleurs que les autres parce qu'ils y rentrent par un choix, complètement positif, construit socialement dans la famille. Du coup je dirai qu'ils y sont comme des poissons dans l'eau, sur tous les critères. C'est intéressant pour un sociologue de l'éducation parce que dans l'apprentissage, lorsque vous prenez les critères de réussite des parcours (succès aux diplômes, plus faibles taux de ruptures, plus forts taux de poursuites d'apprentissages, ou rapidité à trouver un maître d'apprentissage, etc.) vous obtenez une hiérarchie sociale qui n'est pas commune, puisque vous trouvez les enfants d'artisans et de commerçants systématiquement en tête. Ce n'est pas une hiérarchie habituelle en sociologie de l'éducation ! Les enfants d'indépendants sont donc dans l'apprentissage comme des poissons dans l'eau. Je dis souvent, pour résumer la situation, que l'apprentissage est aux enfants d'indépendants ce que l'école est aux enfants d'enseignants : une proximité d'habitus qui favorise la réussite. Ceci dit, cette porte d'entrée en apprentissage, historiquement constituée, n'explique pas à elle seule le renouveau quantitatif de l'apprentissage : il n'y a pas plus d'indépendants dans la société française aujourd'hui qu'hier, au contraire.

Deuxième forme d'adhésion à l'apprentissage : l'anti-intellectualisme populaire. L'expression est un peu barbare. Elle désigne des systèmes de valeurs qui se construisent autour de trois éléments qu'on observait déjà hier, je pense ici au rapport sur l'apprentissage de Ferry et Mons-Boudarias fait pour le CNRS dans les années 1970. Cette vision du monde est fréquente en milieu populaire et on la trouve aussi en lycée professionnel. Elle s'appuie sur trois bases. Tout d'abord, la disqualification de la théorie au profit de la pratique. C'est un discours récurant. J'ai plein de paroles d'apprentis dévalorisant le travail assis et favorable au travail debout. Je n'ai malheureusement pas le temps de développer en donnant des exemples, je les tiens à votre disposition. Deuxième pilier de cet anti-intellectualisme populaire : le « désamour avec l'école ». Je choisis ce terme-là pour ne pas dire échec scolaire, parce que ça peut se superposer avec de l'échec scolaire, mais ce n'est pas systématiquement de l'échec scolaire. On m'a dit « désamour, est-ce qu'ils n'ont jamais aimé l'école ? » c'est le problème. L'expression n'est peut-être pas juste. Depuis j'ai trouvé chez le sociologue Richard Hoggart une formulation qui me semble plus juste : celle « d'un regard oblique sur l'école ». On est-là, elle est-là. On la regarde de biais. Voilà. Et on attend un petit peu que ça se passe et dès qu'on peut s'en débarrasser, c'est bien. Troisième pilier de cet anti-intellectualisme populaire, la sur-valorisation de l'expérience pratique comme réhabilitation de soi. Là je vais juste vous citer un extrait d'entretien qui est très court. C'est un garçon de 19 ans qui est en BEP structure métallique, à qui je demandais pourquoi il n'avait pas été en lycée professionnel, parce que structure métallique, il pouvait tout à fait le faire en lycée professionnel. Et sa réponse a été celle-ci. Il me dit : « non, dans les LP c'est surtout des cours et moi je voulais apprendre ». Cela donne une idée effectivement de ce rapport à l'expérience comme lieu d'apprentissage. Ce deuxième pôle a toujours existé, je le disais, on le trouvait déjà dans les années 1970. Il ne semble pas non plus qu'il soit plus fort aujourd'hui qu'hier et ne me permet donc pas d'expliquer le renouveau de l'apprentissage.

Ce qui, pour moi, explique le renouveau quantitatif de l'apprentissage, c'est la troisième porte d'entrée à l'apprentissage, ce que j'appelle « les nouveaux apprentis ». Elle renvoie à ce que veut dire « être jeune » dans la société aujourd'hui. Je vais terminer là-dessus. Ce troisième profil est né de la transformation de l'identité juvénile dans la société. Depuis les années 1970-1980 on observe un triple mouvement au sein de la jeunesse. D'une part, une privatisation de la vie juvénile, c'est-à-dire que les jeunes ont leur propre « espace privé » dans l'espace familial. C'est historiquement la « mobylette », la « piaule », et aujourd'hui le téléphone portable ; enfin tout ce monde privé qui est également lié à une sociabilité personnelle. Deuxième trait qui caractérise cette transformation de la jeunesse, l'allongement de la jeunesse avec la politique des 80 % au BAC initiée à partir de 1985. Et notamment, corrélativement à cette politique des 80 % au BAC, l'imposition, comme modèle, comme norme dans la société, de ce que j'appelle « le modèle étudiant » ou le « modèle lycéen », au choix. Je dis toujours en rigolant, que lorsque vous prenez un jeune en stop au bord de la route, vous lui demandez d'abord où il va bien sûr, et ensuite vous lui demandez qu'est ce qu'il fait comme études. C'est-à-dire qu'il va de soi qu'on attend le jeune quelque part en formation dans un lycée ou à l'université. Ce modèle lycéen s'est imposé dans la société. Il est un modèle construit autour, d'une part d'une consommation juvénile importante — je ne veux pas développer, certains d'entre vous ont des enfants, ils connaissent ces niveaux de consommation importante —, de week-ends avant tout définis comme ludiques et de sociabilité. C'est tout cet espace-là qui s'est instauré comme modèle, comme norme, dans la société depuis les années 1970-1980.

Or, face à ce modèle, des jeunes, pas nécessairement tous mais une partie des jeunes d'origine populaire, se trouvent en porte à faux. Pourquoi ? Parce que d'une part ils se trouvent, avec la politique des 80 % au BAC, maintenus dans le système scolaire sans grand espoir de réussite scolaire (Ceux que Stéphane Beaud appelle de la très belle expression « les malgré-nous scolaires »), d'autre part, parce que ces « malgré nous scolaires » se retrouvent, du fait du maintien dans le système scolaire, dans une situation de dépendance financière forte vis-à-vis de leurs parents. Des parents dont certains, notamment les franges les plus populaires, n'arrivent pas à assurer le niveau de consommation que suppose le modèle lycéen en termes de sociabilité et de consommation. Ils sont donc dans une situation de dépendance financière très forte et parfois de paupérisation, de manque de moyens financiers pour « être lycéen comme les autres ». De plus, ce maintien en partie contraint dans le système scolaire les met en porte à faux avec le modèle historique d'autonomie de la jeunesse populaire qui habite encore, en termes de valeurs, le milieu populaire. Du coup, l'apprentissage, par le salaire qu'il leur offre, éventuellement par l'autonomie du logement qu'il impose, leur permet de résoudre cette contradiction en accédant de façon légitime (ils préparent un diplôme) à l'autonomie. Ils peuvent ainsi prolonger leur jeunesse, tout en se soustrayant aux impératifs scolaires et tout en accédant aux attributs du modèle normatif, le modèle dominant du jeune lycéen, du jeune étudiant. Je pense qu'une partie de ces jeunes, de ces « nouveaux apprentis », se tournent vers l'apprentissage pour se « réapproprier le modèle lycéen » dominant dans la société. D'ailleurs leur sociabilité est scolairement mixte. C'est-à-dire que ce n'est pas parce qu'ils deviennent apprentis et salariés, qu'ils n'ont plus de copains lycéens ou étudiants, au contraire. Cela veut bien dire qu'ils sont inscrits dans ce système dominant de valeurs. Pour conclure, je dirai, aussi paradoxal que cela puisse paraître, que ces « nouveaux apprentis » quittent autant l'école pour être mieux lycéens que pour épouser les valeurs de l'entreprise. Merci.

#### **Participant :**

Je voudrais simplement savoir, vous avez dit qu'un apprenti sur cinq paie une pension à ses parents. Est-ce que vous avez pu mesurer dans quelle mesure les parents pouvaient faire pression aussi sur leurs enfants pour qu'ils aillent plutôt vers l'apprentissage afin d'avoir un petit salaire ? ou pas du tout ?

#### **Gilles Moreau :**

Oui. Ceux qui paient pension ne reversent pas la totalité de leur salaire. Ils reversent souvent une partie liée à l'hébergement. Ce sont de vieilles pratiques en milieu populaire, qu'on pouvait penser disparues mais qui sont toujours là. Je ne peux pas les quantifier mais j'ai eu des témoignages de jeunes qui me disaient qu'effectivement ils étaient trois enfants dans la maison et que c'était mieux pour eux et pour la famille qu'ils aillent en apprentissage. Donc il y en a quelques-uns. Je ne peux pas traduire cela en termes de pression ou pas. Cela se fait par discussion effectivement. Je me rappelle une coiffeuse de 17 ans qui me racontait qu'effectivement ses parents disaient bien : « on est trois enfants dans la famille. On ne peut pas tout te donner », « t'auras un petit salaire ». A l'évidence, il y

a eu des échanges avec la gamine. Il y a l'idée que cela serait bien pour elle, et en plus, bien pour toute la famille. Mais je ne peux pas le quantifier.

**Participant :**

Entre les grands pays européens j'imagine que les différences sont nombreuses. Mais disposez-vous de quelques éléments en termes d'insertion et d'entrée dans l'apprentissage ? Est-ce que la démarche et le processus sont comparables ou quelles sont les grandes différences ?

**Gilles Moreau :**

Alors je vous avoue tout de suite ne pas être un spécialiste de la comparaison européenne, même si ce que j'en sais, c'est que les situations sont très différentes. Dans la plupart des pays on trouve les deux systèmes : voie scolaire, voie par apprentissage. Mais on sait que, par exemple par rapport à l'Allemagne, la situation française est totalement différente. On en a d'ailleurs des traces en France puisqu'une des académies, une des régions où l'apprentissage est plus développé, c'est l'Alsace Lorraine. Y subsistent des traces du passage sous contrôle allemand, comme par exemple un fort taux de féminisation de l'apprentissage. Là où la situation de la France se singularise, c'est quand même le poids des lycées professionnels, qui se sont très vite, dans les années 1950-1960, installés comme la voie de formation des ouvriers, des employés. Ce qui est un petit peu nouveau, c'est ce retour de l'apprentissage. Mais je suis complètement incompetent sur la comparaison européenne et je me méfie, en tant que chercheur, des comparaisons internationales. C'est vrai qu'il faut comparer. Aujourd'hui il faut comparer les pays. Mais je pense que, pour comparer, il faut d'abord bien maîtriser ce que l'on connaît dans un pays, pour ensuite effectivement pouvoir le comparer avec d'autres pays. Maintenant je pense que je suis prêt à comparer la France avec d'autres pays mais je ne voulais pas non plus y aller trop vite, pour ne pas comparer des boîtes un peu vides. Mais c'est là un point de vue de chercheur.

**Participant :**

Le troisième profil, qui donc, d'une certaine façon, permet, à ces apprentis d'être jeune, c'est une manière de différer l'entrée dans la vie active, de rejeter ça pour après, quand on aura fini des études, quand on aura fait un certain nombre de choses. Est-ce que ce profil tient, dans un pays où, justement, pour revenir aux comparaisons internationales, l'apprentissage n'est pas aussi légitime, alors que, en Allemagne, être apprenti c'est dans l'ordre des choses depuis tellement longtemps ? On peut être jeune en travaillant. Mais en France, est-ce qu'on le peut ? Même si ça donne de l'argent de poche, même si on peut s'acheter des téléphones portables, se payer l'abonnement, des choses comme ça. Est-ce que le fait de devoir aller travailler alors que les autres vont aux lycées cela ne pose pas problème ? Je me rappelle ce que dit Stéphane Beaud par exemple sur les jeunes lycéens professionnels qui au sortir du bahut, se dépêchent d'enlever leurs bleus, et tous les signes du lycéen professionnel, pour sortir dans la rue avec des baskets et une tenue qui fait lycéen justement quoi. Est-ce que les apprentis ne sont pas confrontés au même problème ?

**Gilles Moreau :**

J'ai oublié de dire que ce profil là se retrouve plus fréquemment chez des jeunes qui viennent par exemple d'un BEP en lycée professionnel et qui viennent faire un niveau IV en apprentissage. C'est-à-dire qu'ils ont une expérience scolaire plus longue, plus grande, ça c'est le premier élément. Et le deuxième élément, c'est que ce sont eux qui sont les plus porteurs de cette vision du monde. C'est-à-dire qu'en étant « nouveaux apprentis », je pense qu'ils contribuent aussi à transformer le dispositif apprentissage. C'est-à-dire que c'est eux les plus vindicatifs sur les heures supplémentaires et le travail le week-end. Ah ! ceux-là ils n'en veulent pas. Parce que le travail le week-end, justement, leur interdit cette sociabilité avec leurs autres amis. Et c'est eux qui sont les plus virulents pour la poursuite d'apprentissage, pour tenter des poursuites d'apprentissage en ce que cela permet, justement, de maintenir une espèce d'état d'apesanteur juvénile et de reporter la confrontation au vrai marché du travail. Ceci dit, il y a quand même l'effet acculturateur du temps de l'entreprise, qui fait que, certes, ils pensent qu'ils ont une sociabilité de lycéens, ils se pensent comme jeunes lycéens, mais qu'à un moment le basculement comme jeunes travailleurs finit par se faire par un processus d'acculturation.

**Participant :**

Vous avez dit qu'il y avait deux marchés de l'apprentissage un marché du niveau V et du niveau IV et un autre du niveau III au niveau II voire I. Or, on observe, dans certaines régions, l'Ile-de-France en particulier, que finalement, la nouvelle attractivité de l'apprentissage, elle se fait davantage au bénéfice du deuxième marché si je puis dire. C'est-à-dire celui du niveau III au niveau I. Or, l'essentiel de votre propos a concerné le premier marché. Est-ce que vous auriez quelques éléments d'analyse du second marché ?

**Gilles Moreau :**

Effectivement la région Ile-de-France présente le poids de la ville de Paris, avec ses grandes écoles qui ont surinvesti sur l'apprentissage du supérieur. Donc il y a un profil qui est un petit peu particulier en Ile-de-France, qu'on retrouve un petit peu à Lyon aussi. Sur ce deuxième marché, j'ai creusé les BTS pour voir quels étaient leurs profils. Il y a trois profils effectivement inégaux mais qui mériteraient d'être actualisés. Aujourd'hui donc, je reste prudent parce que c'était un peu le début des BTS quand j'ai fait mes enquêtes. Mais le premier profil c'est la tentative de reclassement ou de salut social, suite à des échecs universitaires. Une espèce de bouée de sauvetage. Cela concerne d'anciens étudiants en échec à la Fac ou à l'IUT. Ce sont des jeunes qui croient au salut par l'apprentissage et qui sont peu critiques. C'est un premier usage de l'apprentissage, au moins pour un BTS. Un deuxième usage, c'est ce que j'appelle la culture technique des très bons Bac technologiques qui, plutôt que faire un IUT ou un BTS scolaire, choisissent l'apprentissage parce qu'ils y voient l'intérêt d'être plus longtemps dans l'entreprise. Ce sont des bons élèves technologiques. Et enfin, on a un petit profil qui est moins répandu autour de 15 % d'apprentis qui là sont vraiment des produits de la promotion sociale. C'est-à-dire que c'est eux qui ont réussi à crever le plafond de verre, à passer d'un niveau V à un niveau IV (Bac Pro) et à arriver quand même en BTS. Ils sont 10, 15% à peu près et ils sont plus âgés parce qu'ils sont souvent passés par des voies un peu compliquées. Là c'est vraiment effectivement la promotion sociale et ils ne peuvent pas aller plus loin d'ailleurs. Ils ne vont pas redoubler ceux-là. Ils sont au bout du rouleau ils sont plus âgés et c'est le troisième profil. Mais cette typologie mériterait d'être actualisée par de nouvelles études sur l'apprentissage au niveau supérieur.

## **Quels métiers à la sortie d'une formation commerce-vente ?**

Céline LEDUC  
Chargée d'études au rectorat d'Orléans-Tours



Dans l'académie d'Orléans-Tours, une première étude sur les métiers, réalisée à partir des enquêtes d'insertion I.V.A. (Insertion Vie Active) et I.P.A. (Insertion Professionnelle des Apprentis) de 2004 montre que :

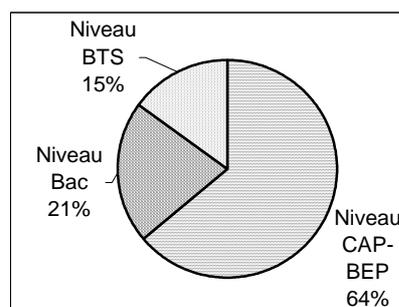
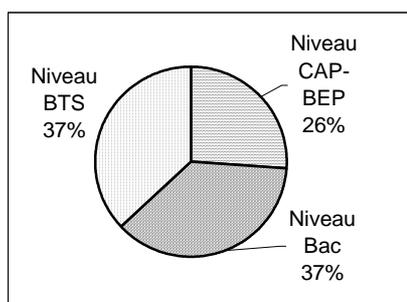
- en 2004, un jeune sur deux, issu de la filière commerce-vente, trouve un emploi non aidé, sept mois après sa sortie du système éducatif,
- les sortants diplômés du CAP et du BEP rencontrent plus de difficultés à s'insérer que les sortants diplômés du BAC ou du BTS,
- les trois quarts des jeunes embauchés dans le commerce et la vente –secteur qui regroupe 9 % de l'emploi régional– exercent un métier en lien avec leur formation, et que la proportion est encore plus élevée chez les sortants de l'apprentissage et chez les filles,
- un jeune sortant sur deux titulaire du bac technologique « commerce-vente » n'exerce pas un métier en relation avec sa formation.

Les métiers les plus souvent exercés sont en effet, les métiers de vendeurs, de caissiers, d'employés de libre-service, de représentants et de techniciens de la banque.

A la rentrée scolaire 2002-2003, 4 805 élèves, sous statut scolaire, suivent une formation professionnelle ou technologique (CAP, BEP, Bac professionnel et technologique, BTS) de la filière commerce-vente dans un établissement public ou privé de l'académie. 2 264 apprentis préparent également ces mêmes diplômes.

Au cours ou à la fin de l'année scolaire 2002-2003 1 740 d'entre eux ont quitté le lycée et 1 270 leur CFA, ont été interrogés au mois de février 2004, soit 7 mois après leur sortie du système éducatif. (les taux de réponse sont de 47 % pour les sortants de lycée et de 50 % pour les sortants de CFA)

**Les sortants de lycée sont plus diplômés que les sortants de l'apprentissage.** En effet, les trois quarts des sortants de lycée ont au minimum le bac contre seulement 36 % des sortants de CFA. Ce résultat est en lien direct avec la carte des formations de l'apprentissage en région Centre : la très grande majorité des diplômes préparés en apprentissage correspondant à des CAP ou des BEP.



**La situation professionnelle des jeunes issus de la filière commerce-vente, 7 mois après leur sortie du système éducatif, ne diffère pas selon le mode de formation contrairement à ce que l'on peut observer chez l'ensemble des filières.**

En effet, les jeunes sortants de l'apprentissage ont une insertion plus favorable vers l'emploi non aidé : 60 % contre 53 % chez les sortants de lycée en 2004. Cette étude ne prend en compte que les métiers exercés par les sortants en emploi non aidé (CDI, CDD, intérim, agent de l'État).

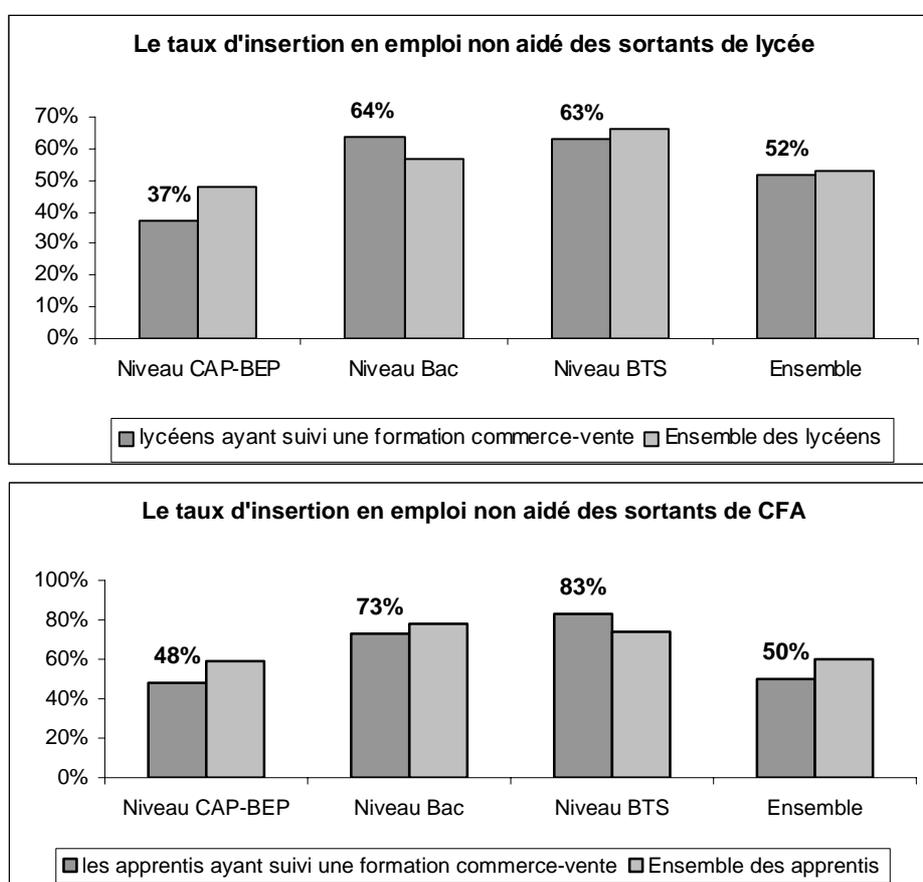
Dans la filière commerce-vente, un jeune sur deux trouve un emploi salarié. Si ce taux est proche de la moyenne observée chez l'ensemble des sortants de lycée, il est très inférieur à la moyenne enregistrée pour la totalité des sortants de CFA (10 points de moins). En outre, 47 % des sortants de l'apprentissage en emploi non aidé déclarent avoir déjà travaillé chez leur employeur contre 40 % parmi les sortants de lycée.

Au niveau national, l'insertion des jeunes sortants de lycée issus de cette filière est plus favorable que celle de l'ensemble des sortants. Dans l'apprentissage, l'insertion est équivalente.

Le taux des sortants en emploi non aidé varie selon le niveau de diplôme, plus ce dernier sera élevé, plus le pourcentage sera important. Ce constat est observé dans toutes les filières, toutefois dans le commerce et la vente, la part des sortants diplômés du CAP ou du BEP en emploi non aidé est particulièrement faible : 37 % pour les sortants de lycée et 48 % pour les sortants de l'apprentissage.

De plus, l'écart avec le taux d'emploi non aidé chez les sortants bacheliers est très important : 27 points de plus chez les sortants de lycée et 25 points chez les sortants de l'apprentissage. Il y a donc un véritable palier dans l'insertion entre les jeunes qui sortent avec un diplôme de niveau V et ceux qui sortent avec un diplôme de niveau supérieur.

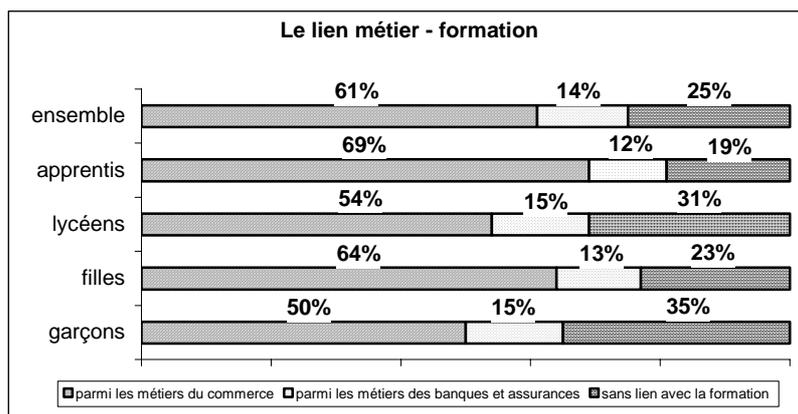
On peut supposer que les employeurs préfèrent recruter une main d'œuvre plus qualifiée qu'auparavant.



**Les trois quarts des sortants exercent un métier en lien avec leur formation, c'est à dire un métier du commerce ou un métier de la banque et des assurances.**

Pour arriver à ce résultat, chaque libellé de métier a été codifié selon la nomenclature des Familles d'Activité Professionnelles (FAP). Cette codification est plus ou moins précise selon la richesse de la réponse. Cela va par exemple au métier général de vendeur à celui de vendeur dans un magasin de sport.

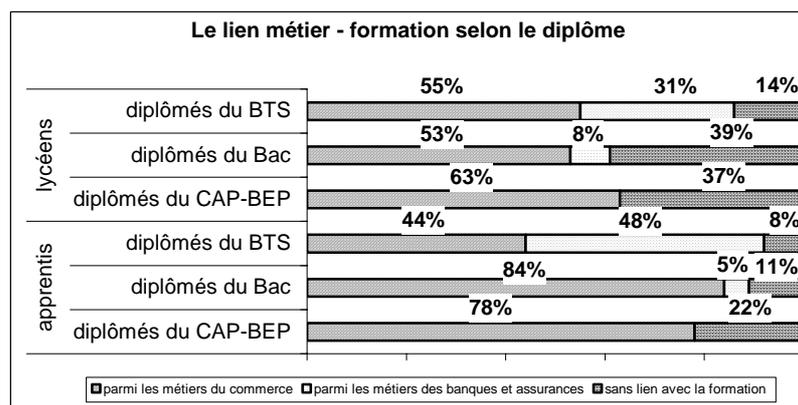
81 % des sortants de l'apprentissage exercent un métier en lien avec leur formation contre 69 % chez les sortants de lycée. C'est le cas également de 77 % des filles et 65 % des garçons.



Ce ratio progresse avec le niveau de diplôme. Chez les sortants de CFA, il varie de 78 % pour les titulaires du CAP ou du BEP à 92 % pour les titulaires du BTS. Chez les sortants de lycée, l'écart varie de 63 % à 86 % avec une particularité pour les diplômés du bac. En effet, chez ces derniers, seulement 61 % exercent un métier en relation avec leur formation. La faiblesse de ce taux s'explique par la situation des sortants diplômés du bac technologique : seulement un sur deux exerce un métier en lien avec sa formation.

Par ailleurs, les salariés diplômés de niveau V exercent uniquement des métiers du commerce. Les métiers de la banque et des assurances apparaissent chez les diplômés de niveau IV et sont surtout présents chez les sortants titulaires du BTS. Cependant, le pourcentage observé chez les sortants de l'apprentissage diplômés de niveau III est à relativiser car il n'existe dans notre région que deux CFA dispensant les diplômés de la banque et des assurances. Les garçons exercent également plus souvent que les filles des métiers de la banque et des assurances.

**Les métiers du commerce les plus souvent exercés sont les vendeurs, les caissiers et employés de libre-service et les représentants. Le métier de la banque et des assurances le plus souvent occupé est celui de technicien de banque.**



La répartition de ces métiers diffère selon le sexe et le mode de formation. Ainsi, les filles sont plus souvent que les garçons des caissières, des vendeuses en produits alimentaires, des vendeuses sport, loisirs, équipements de la personne. Les garçons sont plus fréquemment des vendeurs en ameublement, équipement du foyer et des techniciens de banque.

Les sortants de l'apprentissage sont généralement des vendeurs en produits alimentaires et des vendeurs sport, loisirs, équipements de la personne.

**De façon générale, les sortants n'exerçant pas un métier en lien avec leur formation (25 % des sortants) ont une profession peu qualifiée.**

Les garçons occupent plus souvent des métiers des services aux particuliers, du tourisme et des transports. Quant aux filles, elles occupent des métiers de la gestion administrative, de l'hôtellerie, de la restauration et de l'alimentation.

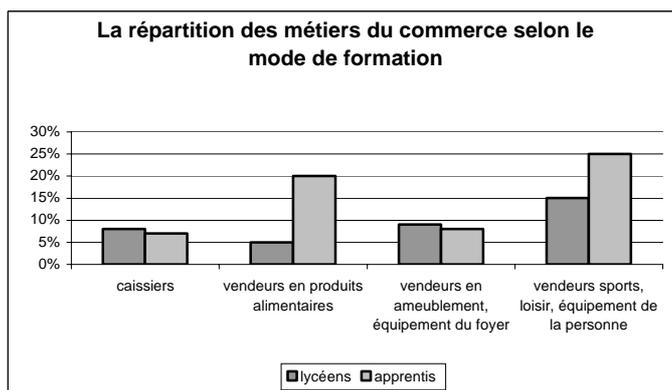
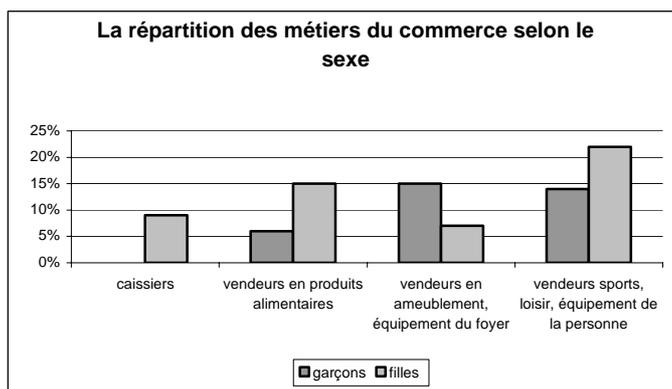
Parmi les métiers des services aux particuliers, les agents de la sécurité et de l'ordre public, les agents de sécurité et de surveillance, les agents d'entretien et les assistantes maternelles sont les professions les plus souvent exercées.

Dans l'hôtellerie, la restauration et l'alimentation, ce sont les métiers de serveurs de cafés restaurants et d'employés de l'hôtellerie qui sont les plus fréquents.

On retrouve les sortants les moins diplômés dans les métiers du tourisme et des transports. Ce sont généralement des manutentionnaires ou des agents administratifs des transports.

Les sortants exerçant un métier relevant de la gestion administrative, ont un niveau de formation plus élevé : 50 % d'entre eux sont titulaires du BTS.

Les métiers qu'ils déclarent sont ceux d'agents d'accueil et d'information, de secrétaires bureautiques et assimilés, ou d'agents administratifs divers.



## **Les aspirations des lycéens**

Power-point d'Emmanuelle Nauze-Fichet  
commenté  
par Véronique Sandoval  
Chef de bureau de la DEP

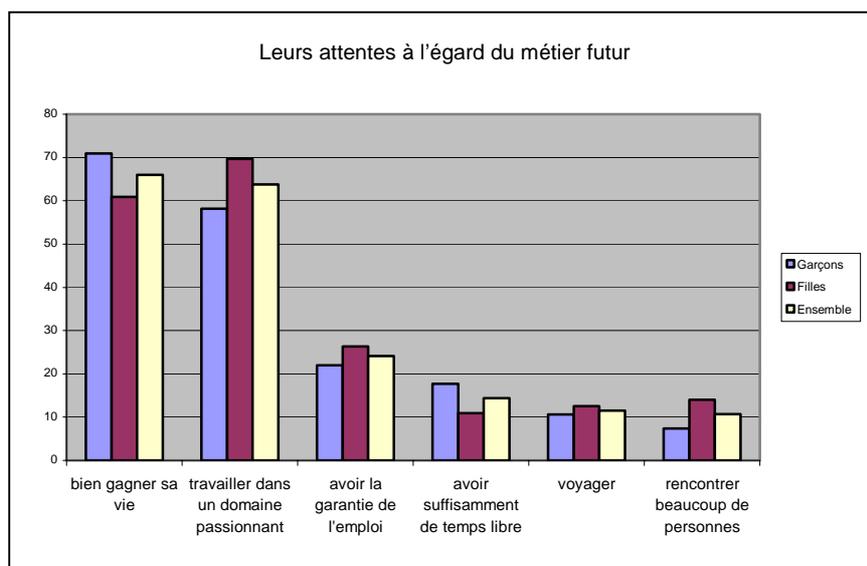


Dans l'invitation que vous avez reçue, après l'intervention de Céline Leduc, une intervention de Stéphane Beaud sur les aspirations des lycéens était prévue. Pour des raisons familiales et un partage des responsabilités parentales, que je ne saurais désapprouver en tant que femme, Stéphane Beaud ne peut malheureusement pas être parmi nous aujourd'hui. Ayant été avertis il y a une semaine, nous avons cherché qui pourrait le remplacer sur un thème voisin. Nous avons alors proposé à Emmanuelle Nauze-Fichet, qui a écrit un article sur « les projets professionnels des jeunes, sept ans après leur entrée au collège » dans la revue Education et Formations, de le remplacer. Elle a bien voulu, tout en n'étant pas certaine de pouvoir se libérer à l'heure prévue pour son intervention. Ce qui est malheureusement le cas. C'est pourquoi il me revient de commenter à sa place le projet d'intervention qu'elle m'avait envoyé sous 'power point' et je vous demanderai de faire preuve de beaucoup d'indulgence.

Les projets professionnels des jeunes sont, bien sûr, liés à leurs orientations scolaires, avec des liens bivalents puisqu'ils ont censés avoir choisi leur orientation en fonction d'un projet et qu'à l'inverse les orientations scolaires auront une influence sur leur projet. Mais les projets professionnels des jeunes sont aussi liés aux images que renvoient les métiers et plus généralement les domaines d'activité, comme aux motivations humaines, aux attentes à l'égard du travail, compte tenu du poids de certains schémas sociaux. Dans cette intervention nous décrirons successivement les attentes à l'égard du métier futur, les domaines d'activité professionnelle envisagés par les jeunes et les liens entre leurs attentes à l'égard du travail et les activités qu'ils envisagent, et qui sont différentes, nous le montrerons, selon les caractéristiques de la population interrogée.

En effet les résultats que je vais vous commenter sont tirés d'une enquête effectuée en mai 2002, auprès d'un panel d'élèves entrés en sixième en 1995 et que la DEP suit année après année. Sept ans après leur entrée au collège, les jeunes ont 17-18 ans et ils sont donc à une étape de leur cursus où ils ont déjà fait des choix pour beaucoup d'entre eux, et ont pour la plupart d'entre eux acquis une maturité. En mai 2002, au moment de l'enquête, 82,5 % d'entre eux sont des lycéens, la proportion de lycéennes étant encore plus forte chez les filles. 8,2 % sont des apprentis (moins chez les filles) et 9,3 % ont quitté le système éducatif, ayant trouvé un emploi dans plus d'un cas sur deux.

Ils ont dans huit cas sur dix un projet professionnel en tête, un projet de métier ou un domaine d'activité. Les filles plus souvent que les garçons (85 % contre 77 %) et les apprentis plus souvent que les lycéens, mais aussi que ceux qui ont quitté le système éducatif et ont trouvé un emploi.



Quand on leur demande quelles sont leurs attentes à l'égard d'un métier futur, et de choisir une ou deux réponses parmi les neuf possibles, deux réponses sont choisies par trois jeunes sur quatre, « bien gagner sa vie » (66 %) et « travailler dans un domaine passionnant » (64 %). Viennent ensuite, par ordre décroissant, « avoir la garantie de l'emploi » (24 %), « avoir suffisamment de temps libre » (14 %), « pouvoir voyager » (12 %) et « rencontrer beaucoup de personnes » (11 %). Les garçons

citent plus souvent que les filles « bien gagner sa vie » et « avoir suffisamment de temps libre », les filles citent elles plus souvent que les garçons « travailler dans un domaine passionnant » et « avoir la garantie de l'emploi ». De ce point de vue il semble que le poids des stéréotypes culturels soit encore important. En 1994 Marie Duru-Bellat écrivait « On valorise davantage la sécurité de l'emploi et les perspectives de carrière pour les garçons, le caractère *intéressant* du travail pour les filles, ce qui sous-entend que l'exercice d'une profession est pour les premiers une nécessité vitale, chez les secondes une possibilité d'*épanouissement*... ». En 2002 le changement porte sur la sécurité de l'emploi, plus répandue chez les filles, mais à part cela, peu d'évolution en 10 ans...

Les attentes diffèrent aussi selon le parcours scolaire. « Bien gagner sa vie » est une attente beaucoup plus forte chez les lycéens technologiques ou professionnels, qui ont sans doute plus de craintes dans ce domaine, alors que « travailler dans un domaine passionnant », « avoir beaucoup de temps libre » « rencontrer beaucoup de personne » sont effectivement des attentes qui sont beaucoup plus fréquentes chez les lycéens généraux.

Les attentes diffèrent selon le parcours scolaire

Attentes à l'égard du métier futur	lycéen	lycéen	lycéen	
	général	technolo.	profession.	Apprenti
Bien gagner sa vie	60,7	69,6	70,7	68,4
Travailler ds un domaine passionnant	73,3	64,9	58,1	55,4
Avoir la garantie de l'emploi	20,8	26,2	26,4	25
Avoir suffisant de temps libre	16	13,6	12,8	14,9
Voyager	13,2	9,6	10	12,4
Rencontrer bcp de personnes	12,2	10,2	9,9	8,3

On va vu que 81 % des jeunes avaient un projet déclaré. Ce projet est plus ou moins précis. Il peut s'agir d'un métier très précis, mais il peut s'agir de quelque chose de très vague, du genre « travailler avec des enfants ». On a essayé de recoder ça en « Familles d'activité professionnelle » pour comparer les projets professionnels aux formations suivies, mais on voit que ce n'est pas si simple que ça, en raison des déclarations qui sont faites. Les premiers domaines envisagés sont des domaines tertiaires, les filles des lycées généraux et technologiques citent en premier « avoir un emploi dans la santé, le social », les garçons eux, choisissent « l'informatique », les lycéennes professionnelles citent « la gestion et l'administration », les garçons « la mécanique », « le travail des métaux » enfin les apprentis masculins citent « l'hôtellerie », « le BTP » alors que les apprentis féminins, on a vu qu'elles sont très peu nombreuses, citent « les services aux particuliers ». Jouent donc beaucoup de facteurs ; d'une part l'orientation scolaire, d'autre part le genre (être un garçon ou une fille) et d'autre part aussi, on va le voir, les attentes. En effet si les lycéens technologiques citent l'informatique en premier, ceux qui veulent avant tout et qui attendent avant tout des métiers de « pouvoir bien gagner leur vie » citent, eux, le commerce. De même les lycéennes générales qui veulent « avoir du temps libre » citent l'enseignement comme premier domaine et non pas la santé ou le social. Car, oui, il y a les vacances scolaires dans l'enseignement.

Mais, ceci dit, des projets aux emplois il y a de fortes incertitudes. On voit que si la santé et l'action sociale représentent 16,5 % des projets des jeunes, en revanche les jeunes que l'on retrouve après, en emploi, ne sont que 8,7 % à occuper un emploi dans la santé et dans l'action sociale. La différence est dans le sens inverse pour le commerce : les jeunes sont plus nombreux relativement à occuper un emploi dans le commerce, qu'à avoir le projet de travailler dans ce secteur d'activité. La branche « communication, information, spectacle » est, elle aussi plus souvent citée par les jeunes (8,5 %) en tant que projet alors qu'ils ne trouveront un emploi dans ce secteur que dans 1,4 % des cas. A l'inverse si on regarde l'hôtellerie restauration, ce secteur n'est cité que par 4,6 % des jeunes alors que, effectivement, 6 % d'entre eux trouveront un emploi dans ce secteur. Donc on voit qu'entre les projets et l'emploi il y a de fortes incertitudes.

## Des projets aux emplois : de fortes incertitudes

Projets professionnels des jeunes et emplois des moins de 30 ans		
	% projets	% emplois des jeunes
santé,act.soc.	16,5	8,7
commerce	11,5	12,3
com.info.spect	8,5	1,4
serv.particul.	8,3	9,9
gestion adm.	7,9	10,8
enseignant, form	5,8	3,7
hotel.rest.alim	4,6	6,1
mécan.métaux	4,6	6,7
B.T.P	4	6,8
tourisme,transp.	2,9	8,9
ind de process	0,5	6

Maintenant, pour conclure je vais peut-être juste passer deux diapositives qui résument ce que nous aurait peut-être dit Stéphane Beaud sur les attentes et les désillusions des lycéens. Voilà. En juin 91 il a un entretien avec Nasim, qui a 18 ans, qui est élève de 1<sup>ère</sup> B, et qui est fils d'immigré algérien. On voit que travailler dans le secteur industriel n'a pas forcément une image très positive puisque, dit Nasim, « La chaîne, le bruit, la poussière, ça ne m'intéresse pas, franchement...Le matériel, tout ce qui est matériel, ne m'intéresse pas. Une machine, un robot... oh, ça non! Moi, il me faut un bon bureau, des papiers, un stylo. C'est mon rêve ça. Même mes copains (c'est-à-dire ceux qui sont en lycées professionnels) ils ne voudraient pas encore passer leur vie à l'usine. Avant on disait, il n'y a que ça. Maintenant non. Maintenant il y a l'école pour nous aider à être très haut... cadre... ».

Malheureusement voilà ce que dit Nasim quelques années après. Stéphane Beaud l'a suivi pendant 10 ans. On était en 1991. En 1992 Nasim est bachelier. Mais en 95 il échoue à l'université en DEUG « administration économique et sociale ». Entre la fin de son contrat de surveillant, qu'il a eu pendant un an jusqu'en juin 96, et le début de son travail d'aide éducateur, en mars 98, Nasim connaît une période de chômage et de petits contrats d'intérim...Il est notamment Ouvrier Non Qualifié dans une PME sous-traitante de Peugeot. Et voilà ce qu'il dit pour expliquer pourquoi il va démissionner quand on lui proposera de passer d'un emploi de trois jours par semaine à un emploi à cinq jours :

« c'était pas un boulot que je faisais avec passion, il fallait que je gagne de l'argent... (voilà la raison pour laquelle il a pris ce boulot)...on était une équipe de Samedi Dimanche, il y avait pas de chef, c'était bien, c'était cool, mais bon, c'était quand même l'usine...le travail, le bruit, la saleté...En fait j'avais pas le physique et le moral pour travailler dans l'usine. Déjà le physique c'est très dur...et puis moralement je me suis dit « Merde, c'est pas ta place, quoi ». Bien que je n'aie pas un super niveau (scolaire)... Mais bon, je me suis dit, j'ai pas fait quand même ça pour en arriver là... »

### Claudine Peretti :

Ce n'est pas facile puisque nous avons appris récemment que Stéphane Beaud ne pourrait pas venir. Nous avons estimé que nous pouvions trouver tout de même des éléments intéressants sur les choix professionnels des jeunes au moment où ces choix se construisent dans un article d'Emmanuelle Nauze-Fichet -qui n'est plus aujourd'hui à la DEP-, article qui vient d'être publié dans le dernier numéro de la revue Education et Formations. Alors, on peut essayer de répondre à vos questions, on va essayer de le faire, mais enfin cela ne sera pas très facile. Je vais en profiter pour faire un peu de publicité pour ce dernier numéro de la revue Education et Formations qui est extrêmement intéressant car l'essentiel des articles, je dirais la quasi-totalité, sont des articles qui traitent les données extraites du panel 1995. Il y en a un sur « Que font les jeunes de 2 à 25 ans pendant les vacances ? ». Il est extrêmement intéressant, je vous le signale. Il a été rédigé par des chercheurs de la DEP mais à partir de données de l'INSEE. Il montre notamment deux choses : d'une part la liaison entre activité pendant les vacances, origine sociale, mais aussi lieu géographique dans lequel on réside - ce qui est quelque chose au fond qui est petit peu différent de ce que l'on entend habituellement - et il montre surtout, ce qui est absolument passionnant, la place ou la non place du travail scolaire pendant les vacances. Et puis vous avez un ensemble d'articles sur des données du panel 95, parmi lesquels vous avez justement un article de Emmanuelle Nauze-Fichet dont cette présentation ne pouvait pas montrer, si je puis dire, toute la subtilité en matière de construction du projet professionnel. Il y en a un autre aussi, d'Yvette Grelet, qui rejoint une remarque qui a été faite tout à l'heure par Gilles Moreau, à savoir qu'il peut y avoir des choix vers la voie professionnelle qui sont des choix positifs et

qui sont ceux de tous les enfants d'artisans, de commerçants, d'agriculteurs qui s'inscrivent dans une reproduction familiale positive. Cela est bien démontré, avec beaucoup de subtilité. Je ne vais pas citer toute la dizaine d'articles, mais vous en avez un autre de Laurent Davezies, qui est ici, et qui porte sur le panel 97 et qui est aussi très important. Ce n'est pas le sujet d'aujourd'hui, mais il montre que les nouveaux enseignants, les jeunes enseignants, ne sont pas les moins efficaces pour faire progresser leurs élèves, ce qui est quand même je dirais un point d'actualité qui est assez important quand il y a tout un débat pour savoir si il faut qu'en ZEP il y ait des jeunes enseignants ou non. J'ai fini ma parenthèse, je ne sais pas s'il y a des questions on peut essayer d'y répondre mais autant que faire se peut.

**Participant :**

Comment avez-vous la répartition des jeunes en emploi ? par la même enquête ?

**Véronique Sandoval :**

Non, sur la répartition des jeunes en emploi, il s'agit de données tirées de l'enquête emploi de l'INSEE qui porte sur l'ensemble des jeunes. Ce n'est pas seulement les jeunes de cette génération- Notre panel est représentatif des jeunes qui sont rentrés en 95 au collège, tandis que les résultats de l'enquête emploi qui figurent sur la diapositive portent sur une tranche d'âges.

**Participant :**

Est-ce que tu as des données comparatives avec des périodes antérieures parce que ce qui me frappe, ce n'est pas tellement la structure des réponses entre filles et garçons et les attentes par rapport à certains métiers. C'est plutôt le nombre de jeunes qui ont un projet professionnel. Alors deux questions ; est-ce que cela augmente ?, moi cela me paraît effrayant qu'il y en ait autant, enfin d'un certain point de vue. Et deuxième question ; est-ce que les 17 % qui n'en ont pas, est-ce qu'on a des données sur eux ? Est-ce qu'on a travaillé auprès d'eux sur pourquoi ils n'en ont pas ? Comment ils formulent ça ? Quelle est leur destinée scolaire et sociale ? Est-ce que tu peux dire quelques chose là-dessus ?

**Véronique Sandoval :**

Oui, encore que ce n'est pas moi qui ai travaillé sur cette population. Peut-être que Laurent a plus de réponses que moi. Mais je veux dire en tout cas, et c'est important, c'est que le projet professionnel, pour eux c'était le plus souvent vague. « Quel est votre projet professionnel ? » tous n'ont pas répondu « je veux être coiffeur ». Ils vont dire « je veux travailler avec des enfants ». C'est-à-dire qu'ils ont une idée de ce qu'ils veulent faire mais ce n'est pas un vrai projet professionnel. C'est pour ça qu'on en a 80 %. Par ailleurs il n'y a pas un autre panel antérieur qui aurait permis de mener la même enquête, parce que l'enquête jeunes 2002 c'est une enquête spéciale.

**Claudine Peretti :**

C'est ce que je voulais dire : encore faudrait-il que l'on ait une définition précise de ce qu'on appelle un projet professionnel, c'est-à-dire que là, à l'analyse des questions, ils avaient une certaine idée de ce qu'ils aimeraient faire : « Voilà, c'est plutôt ça ». Ce qui est normal compte tenu de leur âge.

**Henri Eckert :**

Sur le projet professionnel justement je crois que c'est une notion assez floue et qu'il faut manier avec beaucoup de prudence. Par contre ce qui apparaît assez nettement me semble-t-il, c'est que, notamment chez des jeunes qui vont aux lycées professionnels et qui souvent se retrouvent dans des spécialités qu'ils n'ont pas vraiment choisies, au bout du compte, au fur et à mesure qu'ils réussissent à rentrer dans ce cursus là et à y trouver un certain plaisir et des résultats, ils deviennent ce qu'ils ont commencé à faire, je veux dire que ces jeunes-là deviennent électriciens ou mécaniciens ou quoi que ce soit d'autres. Comme le dit la maxime, ils deviennent forgeron en forgeant.

## **Les espoirs de carrière des BAC Pro**

Henri Eckert  
Ingénieur de recherche au CEREQ



### **Henri Eckert :**

La commande qui m'avait été adressée portait sur les carrières des bacheliers professionnels, alors j'ai essayé effectivement de répondre à cette question-là en évoquant ce que j'appellerai les trois temps de la carrière : un premier temps que j'appelle le temps du désenchantement, un deuxième temps que j'appellerai le temps des épreuves et un troisième temps du souci de soi. Mais avant d'entrer dans ces trois temps un petit mot pour vous dire de qui je vais parler. Je vais parler d'une manière très différente d'abord des exposés statistiques qui ont eu lieu tout à l'heure, puisque mon propos porte sur une vingtaine de jeunes bacheliers professionnels que j'ai interrogés, un peu plus d'une dizaine d'années après leurs sorties de formation. En fait, il s'agit de bacheliers, de bacheliers professionnels industriels, des spécialités industrielles mécanique, chimie, maintenance, etc. qui sont sortis de formation en 1992, qui ont été interrogés une première fois à l'occasion d'une des enquêtes traditionnelles du Céreq, à savoir l'enquête Génération. La première d'ailleurs de ces enquêtes-là puisque c'était l'enquête Génération 92.

Ils ont été interrogés en 97 sur les cinq premières années de leur vie professionnelle. Je les ai choisis dans cet échantillon-là parce qu'on leur avait posé un certain nombre de questions sur « comment ils se sentaient dans leur emploi », notamment s'ils pensaient être employés à leur niveau de compétences, et beaucoup d'entre eux répondaient justement que non. C'est l'une des questions qui va être abordée maintenant. Donc, c'est des jeunes qui ont été interrogés en 1997 que j'ai réinterrogés 2003-2004, 11 à 12 ans après leur sortie de formation et, dernière précision avant d'entrer dans le vif du sujet, c'est donc des bacheliers professionnels, de spécialités industrielles, mais qui sont aussi en emploi dans l'industrie. Généralement en emploi dans des structures assez conséquentes par le nombre de salariés qui y travaillent, ce ne sont pas des jeunes qui sont dans de petites entreprises artisanales.

J'ai annoncé trois temps et le premier de ces temps-là je l'appelle le temps du désenchantement. Je grossis peu à peu le temps des désillusions par ce qu'en fait je vais vous faire le récit des principales désillusions que rencontrent ces jeunes-là. Une précision pour être bien compris et éviter des incompréhensions entre nous, des quiproquos. Je ne dis pas que tous ces jeunes auront tous rencontré ces désillusions-là mais ces désillusions-là font potentiellement partie de leur parcours. On les trouve souvent et elles sont significatives d'un certain nombre de comportements importants chez ces jeunes-là. La première désillusion tient au fait de n'avoir pu poursuivre leurs études. C'est une chose très importante. Il faut pour bien la comprendre, se placer dans la dynamique même de leurs parcours scolaires. Ces jeunes sont rentrés au lycée professionnel généralement après une scolarité qui n'a pas été des plus brillantes. Et bien souvent ils ont été amenés à y rentrer par la force des choses et amenés à choisir une spécialité de formation par la force des choses, quelques fois une spécialité plus ou moins choisie. C'est souvent le cas pour l'électronique, l'électricité la mécanique qui sont souvent des spécialités très peu choisies. Et ils s'y sont retrouvés pour une raison toute simple : c'est parce que c'est là qu'il y avait de la place et c'est là qu'on les a envoyés. Donc ces jeunes se retrouvent au lycée professionnel, après un parcours scolaire pas brillant et bien souvent, au fur et à mesure de la scolarité au LEP, se produit quelque chose qui pourrait presque paraître magique, mais qui ne l'est pas du tout je pense. Ils y trouvent du plaisir et quand ils y trouvent du plaisir et commencent à s'intéresser à ce qu'ils font et à rentrer progressivement dans cette activité à laquelle on les prépare souvent ils y trouvent tellement de plaisir que les résultats scolaires s'améliorent. Ils réussissent leur BEP et après avoir réussi leur BEP, ils se disent : pourquoi ne pas continuer vers un Bac Pro.

Ils vont donc préparer un Bac Pro. Le Bac Pro c'est pareil : ça se passe plutôt bien dans beaucoup de cas. Ils approfondissent ce qu'ils ont déjà appris, ils y trouvent toujours autant de plaisir, ils deviennent électriciens, mécaniciens, maintenanciers etc. et arrivés au baccalauréat professionnel, qu'ils réussissent, ils se disent « Pourquoi m'arrêter-là ? il n'y a pas lieu de m'arrêter-là ». « Pourquoi ne pas faire un Bac + 2 ce fameux Bac + 2, ce mythologique Bac + 2 qui est devenu un symbole social aujourd'hui ». Donc ils veulent faire un Bac +2, un BTS en général. Et là, bien souvent les choses se gâtent sérieusement pour eux, puisque la plupart d'entre eux ne vont pas pouvoir. Je vais donner simplement un petit extrait - je ne lirai pas sans doute tous les extraits que je pensais vous lire vu le temps que j'aie pour vous exposer les choses -, mais voilà ce que dit l'un d'entre eux. Il dit : « en sortant en 92 je pensais rentrer faire un BTS par alternance à X (le nom de l'entreprise). En fait j'avais fait un stage à X pour le Bac et donc je comptais passer le BTS en alternance en contrat de qualification. Tout était parti sur de bonnes bases et ça devait se faire. Lorsque j'ai amené les papiers à faire remplir à X, ils ont envoyé quelqu'un en préretraite dans le service où je postulais et la loi interdisait à une entreprise qui envoie en préretraite à cette époque-là de faire un contrat

d'apprentissage. Je me suis donc retrouvé un peu le bec dans l'eau et avec très peu de temps pour retrouver une autre entreprise. Donc ce que j'ai fait, j'ai arrêté les études et je suis parti au service militaire ».

Ça n'est pas tragique ce que dit ce garçon-là, mais enfin c'est exemplaire de beaucoup de ces situations-là où pour des hasards divers, soit parce que les sections BTS hésitent à les prendre, soit parce que dans un projet d'apprentissage ils se trouvent tout d'un coup bloqués, ils se retrouvent dans l'impossible de poursuivre des études. Ca c'est la première grosse désillusion. Celle-là, elle survient carrément avant la carrière puisqu'ils rentrent dans une carrière professionnelle précisément parce qu'ils ne peuvent pas poursuivre leurs études.

Deuxième type de désillusion, deuxième grosse désillusion, elle tient aux difficultés à trouver un emploi et là il y a des phrases assez cinglantes de la part de certains jeunes qui sortent de Bac Pro. Je vous en lirai juste une seule, très brève : « avec le Bac Pro on nous promettait monts et merveilles, de trouver un emploi, facilement, bien payé ... ». En fait tout ça pour vous donner l'idée de ces difficultés à trouver un emploi qui sont d'ordres divers : le temps pour trouver un emploi, le type d'emploi que l'on trouve et la difficulté à se stabiliser c'est-à-dire à obtenir ces emplois qui sont à durée indéterminée. Je pourrais vous lire d'autres citations évidemment, mais il y a aussi la difficulté, troisième grosse désillusion, la difficulté à trouver un emploi qui correspond à leurs attentes, et là il y a des choses diverses et surtout deux aspects : le premier c'est que pour beaucoup d'entre eux - et cela a à voir avec ce que je disais tout à l'heure, avec le plaisir qu'ils ont pris petit à petit - avec le bonheur qu'il y a chez eux à réussir dans ce qu'ils faisaient au lycée professionnel, il y a le désir de trouver un emploi dans sa profession, dans son métier. J'emploie là les mots, professions, métiers pas au sens sociologique mais au sens courant du terme. Ils disent comme ça. Ils disent « trouver dans son métier » ou « trouver dans sa profession ». A ce propos-là j'ai une anecdote, je dirais amusante, à vous donner puisqu'un de ces jeunes que j'ai interrogé me dit « bien oui, j'ai eu du mal à trouver du boulot, cela a mis trois ans ». Au moment où il me dit ça, je suis surpris. Parce qu'il m'a raconté qu'il avait eu plein d'autres emplois auparavant. Et bien, je lui dis, « Qu'est-ce que vous me dites ? » il me dit « eh bien non, oui j'ai fait des petits boulots, j'ai été géomètre ... » (il a fait je sais pas quoi, aide ... etc). Mais il ne trouve un emploi d'électricien qu'au bout de trois ans et c'est là qu'il déclare avoir vraiment trouvé un travail, vraiment trouvé un emploi.

Je ne m'appesantis pas sur cet aspect, mais enfin toujours est-il qu'il y a dans cette troisième désillusion qui donc tourne autour de l'attente et du type d'emploi qu'ils souhaitent. Il y a donc l'aspect « trouver dans sa profession, trouver dans son métier ». Mais il y a aussi une autre chose, qui est très importante, et qui est de trouver un emploi qui permette d'échapper à la condition ouvrière. Ca c'est une chose extrêmement présente chez tous ces bacheliers professionnels. C'est pour cela que j'ai insisté tout à l'heure sur le fait qu'il s'agit de bacheliers professionnels industriels qui sont généralement issus de milieux populaires comme disait Gilles Moreau tout à l'heure, c'est-à-dire de milieux ouvriers, de milieux employés ou de milieux mixtes, pères ouvriers, mères employées voire dans certains cas fils d'artisans. A travers cette réhabilitation, qu'a permis d'une certaine façon, en tout cas à leurs yeux, leur relatif succès au lycée professionnel ils ont aussi retrouvé une certaine ambition sociale et cette ambition sociale se cristallise précisément autour de ça : échapper à la condition ouvrière. J'y reviendrai tout à l'heure en évoquant le temps des épreuves.

Juste pour revenir sur un certain nombre des désenchantements, je dirai que pour les caractériser on pourrait dire des choses comme ça : ils ont le sentiment d'avoir été floués ou, pour prendre l'expression de l'un d'entre eux qui me disait en fin d'entretien, à la fin de la description de son parcours « avoir récupéré sa mise », en fait ils ont l'impression de ne pas y retrouver leurs mises précisément, c'est-à-dire toute l'énergie, toute la bonne volonté tous les efforts qu'ils ont mis dans leur formation professionnelle. Ils ont poursuivi, avec souvent donc beaucoup de bonheur, cet effort-là. Ils ne retrouvent pas, au bout du compte, ce qu'ils comptaient en retirer. Et là, du coup, pour eux, l'insertion professionnelle se passe dans des conditions particulières. L'un d'entre eux me dit cette phrase laconique « il faut vraiment être courageux », c'est-à-dire il faut quelque chose qui est de l'ordre du courage pour affronter la situation dans laquelle ils se trouvent. Voilà pour clore pour ce temps des désenchantements et en venir à ce deuxième temps le temps des épreuves.

Alors, comment aborder cette chose-là ? Je vais vous donner tout d'abord un certain nombre de points, et de petites phrases qui sont en elles-mêmes significatives. L'un d'entre eux me dit qu'il a fait un Bac Pro de productique et qu' « au début j'ai tourné des manivelles ». Il dit très exactement le décalage qu'il y a entre ce qu'il espérait trouver et ce qu'il fait réellement : « au début j'ai tourné des manivelles ». Il s'est trouvé derrière un tour classique à tourner des manivelles pour ajuster la

trajectoire de l'outil et faire ce qu'il y avait à faire. Cette phrase fait écho à une phrase qu'avait récupérée un collègue du Céreq qui avait lui-même enquêté auprès des Bac Pro à l'époque et de jeunes qui lui disaient « je me suis retrouvé derrière une machine ». C'est la même chose en fait.

Même si c'est des petites phrases comme ça, exprimées par un individu donné, elles se font échos, d'une histoire à l'autre, et même d'une enquête à une autre à des dates différentes. Il s'est retrouvé derrière une machine alors que son rêve était effectivement différent. Autre citation, d'un jeune qui s'appelle Karim dans l'enquête. Il s'appelle autrement dans la réalité bien sûr et me dit qu'il a fait un Bac Pro outillage qui est un Bac Pro de mécanique mais assez pointu déjà (ce sont de bons élèves de BEP mécaniques qui vont vers ces Bac Pro outillage), et qu'est-ce qu'il me dit : Voilà la citation « Je pensais être en blouse blanche moi, oui je me voyais en blouse blanche. D'après mon diplôme c'était technicien. J'ai dépassé le stade de l'ouvrier. Je suis passé au stade de technicien programmeur sur commande numérique et programmeur sur commande numérique c'est un blouse blanche qui travaille sur ordinateur. On fait des programmes, on teste des programmes dans un bureau ou une salle avec une machine où il n'y a pas de fuite d'huile, où il n'y a pas des liquides lubrifiants, où il n'y a rien de tout ça, je me voyais comme ça ». Je pense que la fin de la citation est claire comme le début. Parce que lorsqu'il parle de blouse blanche et de technicien il ne revendique pas forcément un statut explicite, reconnu et répertorié dans une nomenclature de technicien. Il ne réclame pas forcément la blouse blanche pour la blouse blanche en elle-même mais d'être dans une position d'emploi où il n'a pas affaire à ces liquides gras qui giclent et qui salissent les mains. Ce n'est pas là qu'il se voit. Un autre de ces jeunes me dit effectivement qu'il pensait se retrouver dans une situation au-dessus de l'ouvrier dit-il. Il dit, d'une manière un peu maladroite, mais vous verrez, on reviendra sur la maladresse elle-même, « avec le Bac Pro d'après ce qu'on nous avait dit, d'après ce qu'on nous avait dit-il (j'insiste) avec le Bac Pro on sortirait, au bout de quelques années à montrer notre expérience, on sortirait responsable, chef d'atelier, enfin petit chef, et avec une situation au-dessus de l'ouvrier et puis en fait je m'aperçois que je suis ouvrier comme tous les autres ». La maladresse, elle est dans le petit chef. Il ne se voit pas petit chef tatillon autoritaire. Il se voit chef d'un niveau subalterne, un petit, chef, mais dans une position de responsabilités.

En fait, qu'est-ce qu'ils disent à travers tout ça, ils disent désillusion, dont on a déjà parlé, mais disent aussi qu'ils se retrouvent dans des situations professionnelles auxquelles ils auraient pu accéder avec un CAP ou un BEP, c'est ça qu'ils disent très exactement. Durant l'entretien je leur proposais systématiquement ce que j'appelais le jeu du recrutement. On discutait d'abord pendant un bon bout de temps de leur carrière, comment s'est déroulée cette carrière professionnelle. Ils m'expliquaient les emplois, ils me décrivaient leurs situations de travail etc et puis au bout de compte je leur demandais, je leur disais « voilà, si vous aviez eu à embaucher quelqu'un sur les différents postes sur lesquels vous avez été vous-mêmes, quels auraient été vos critères de recrutement ? ». Alors, j'ai eu une première surprise qui tenait au fait qu'ils me donnaient des choses mais ne me parlaient pas de diplôme. A aucun moment ils ne parlaient de diplômes. Ils me disaient des qualités personnelles, « en vouloir, être-là, ne pas arriver en retard, ne pas être malade, s'entendre avec les camarades, bien vouloir coopérer avec eux etc. » enfin toute une série de choses qui ont à voir avec ce que d'aucuns appelleraient aujourd'hui des compétences sociales (mais je pense qu'il suffit de dire une sociabilité au travail), et ce n'est que sur insistance de ma part qu'ils finissaient par parler des diplômes. Et là systématiquement, en tout cas pour les premiers emplois et en général pour les emplois dans lesquels ils se sont stabilisés, ou dans les premiers emplois occupés dans les entreprises où ils se sont stabilisés, pour tous ces emplois-là c'est systématiquement la réponse « le CAP ou le BEP aurait suffit ». Et en gros, c'était inutile de faire un Bac Pro. La mise dont on parlait tout à l'heure, elle est de toutes les façons-là.

Alors en fait qu'est-ce qui se passe ? C'est là que je voudrais introduire une hypothèse particulière, parce que jusqu'à présent on est en plutôt au niveau du constat ; je crois que ces jeunes arrivent pour la plupart d'entre eux dans l'entreprise avec une sorte de méconnaissance de ce qu'est réellement l'entreprise ou plus exactement avec une relative méconnaissance de la division du travail qui règne dans l'entreprise. Je vais prendre un exemple-là, l'exemple de Clément. Qu'est-ce qu'il me dit Clément ? C'est lui qui me dit n'avoir trouvé qu'au bout de trois ans un travail alors qu'il avait travaillé effectivement pendant les trois années précédentes. Il a fait donc un Bac Pro « équipements et installations électriques » (EIE). Il me dit « il fallait (à l'école), il fallait tout mettre en œuvre du départ à l'arrivée pour que le projet se réalise. Je vous prends un exemple, une station de pompage ; on donnait telle profondeur, tel débit tout et on calcule du départ jusqu'à l'arrivée, la pompe, les puissances électriques, les armoires qu'il fallait, si c'était un truc un peu perdu donc il fallait qu'on crée la ligne haute tension pour alimenter la station etc. ». Ce qu'il dit surtout, il y revient deux fois, à deux reprises il dit du départ à l'arrivée, il fallait tout prévoir du départ à l'arrivée.

En fait, ils ont été d'une certaine manière habitués à concevoir une installation, en l'occurrence ici, ou un projet dans son intégralité. Or dans l'entreprise ce n'est pas ce qui se passe, on ne leur demande pas de concevoir un projet. Clément, il va se retrouver à faire du câblage. Le câblage c'est même d'une certaine façon, pour ces Bac Pro EIE, le niveau inférieur de leurs compétences professionnelles. Ils veulent bien faire du câblage, mais ne faire que du câblage ce n'est pas vraiment le boulot d'électricien qu'il imagine et en fait lorsque Clément trouve son emploi c'est bien du câblage qu'il va faire. Alors qu'est-ce qui se passe-là ? Je veux dire, effectivement cette pédagogie mise en œuvre aux lycées professionnels, qui a des vertus, il ne s'agit pas de la critiquer, elle a d'énormes vertus c'est évident. Mais elle a sans doute ce défaut-là, qui est de leur donner à croire qu'ils vont dans la vie professionnelle agir sur un projet tout entier.

En fait, on retrouve-là quelque chose que Stéphane Beaud - c'est dommage qu'il ne soit effectivement pas là - appelait la « désouvrièrisation » du lycée professionnel. C'est dans un article qu'il développe cette thèse et notamment en analysant les séquences en entreprises et ce que ces jeunes sont amenés à faire en entreprises pendant leurs stages. Il montre comment ils sont amenés à optimiser des systèmes de production en rentrant dans une position de « parricide », comme il dit, puisqu'ils sont amenés à contrôler et à contraindre l'activité de leurs pères au sens le plus général du terme. Pas leurs pères physiques forcément, mais ceux de la génération d'avant. Et dans ce processus de désouvrièrisation du lycée professionnel, effectivement se produit quelque chose qui élude la division du travail et l'âpreté de cette division du travail. Or, ce qu'ils retrouvent dans l'entreprise c'est bien cela, ils seront confrontés à la division du travail et c'est cette expérience-là, c'est pour cela que je parle du temps des épreuves ; l'épreuve principale c'est bien celle-là, c'est l'apprentissage progressif, brutal, parce qu'il peut être brutal de temps en temps, de la réalité et de l'expérience effective de la division du travail.

Et en ce sens-là, l'épreuve elle-même consiste à une « réouvrièrisation » de ces bacheliers professionnels, ces bacheliers professionnels désouvrièrisés par la formation qu'ils ont eu au lycée professionnel se retrouvent contraints de se réouvrièriser à travers de l'expérience de l'entreprise. Alors, cette situation a des répercussions diverses puisqu'elle peut créer de l'embarras, du doute et certains le disent très clairement. C'est ce que dit par exemple l'un d'entre eux, Benoît, qui me dit que lorsqu'il arrive dans l'entreprise, dans son langage un peu fleuri, il me dit « j'avais les chocottes, deux ans que j'avais quitté l'école et que je n'avais rien fait dans le domaine. Fatalement on se posait plein de questions », (il n'avait rien fait parce qu'il était au service national entre temps, ce qui jouait à l'époque), « Est-ce que je vais y arriver ? Je ne vais faire qu'une journée des trucs de jeunes ». Il est en pleine incertitude par rapport à tout ça et puis après, cette confrontation à la violence de la division du travail l'amène à douter. Il finit par dire « ben oui, mais bon on apprend pas grand chose à l'école, il faut dire ce qui est. A l'école on apprend sur un morceau de papier, au tableau. Bon il y avait l'atelier pour le Bac Productique, mais bon ce n'était pas formidable et puis l'école vous êtes plus ou moins intéressés. Le principal c'est d'obtenir le diplôme et puis le reste on s'en fout un peu quoi. Ben oui, après il faut réfléchir, comme il faut se dire « là il faut y aller ». Donc j'avais tout à apprendre. « Oui il fallait que j'apprenne ». Cela introduit tout un doute qui remet en question tout le rapport à la formation qu'ils ont eu auparavant : le diplôme ne vaut rien, on apprend sur place. C'est ce que dira un autre, « On apprend sur le tas ».

Ils ont l'impression de n'avoir rien appris à l'école. Ils ont appris plein de choses à l'école puisque après ils le diront, d'une certaine manière. Mais, à un moment donné, ils disent qu'ils n'ont rien appris, que ce qu'ils ont appris c'est dans l'entreprise qu'ils l'ont appris. Donc, ils aboutissent à une dévalorisation de leurs titres, une dévalorisation qui est une dévalorisation objective je pourrais dire par certains côtés puisqu'ils disent « ce que j'ai fait au début d'un emploi que j'ai eu, dans l'entreprise où je suis actuellement, un CAP BEP aurait pu le faire ». Dévaluation objective « il suffisait de moins pour faire cet emploi-là » et aussi subjective puisque « j'ai le sentiment de ne rien savoir et d'avoir tout à apprendre en entreprise précisément ».

D'où le troisième temps, qui est un temps de souci de soi. Parce que, comme le dit Benoît, « il faut bien y aller ». Karim dit les choses avec plus de pathos. Que dit Karim ? Il faut dire que Karim, outre des difficultés à trouver un emploi qui corresponde à son niveau de formation, qui corresponde à sa spécialisation, s'est aussi heurté à des discriminations effectives sur le marché du travail. Il m'a raconté en long, en large et en travers, les différentes formes de discriminations dont il était la victime. Il me dit « que je sois révolté ou pas, je n'avais pas de solution à ma portée. Oui j'étais révolté il n'y a pas à se cacher » et là une phrase un peu pathétique, « moi qui ai peiné un peu toute ma vie pour réussir là où je suis avec mes diplômes ... Pourquoi, il n'y a pas de réponses à donner, c'est comme

ça. Et puis faut prendre le train en marche et puis vivre ». Donc, il y a tout d'un coup une espèce d'effet comme ça. Florent, un autre jeune, dit par exemple « il faut en prendre son parti ». Donc il y a une espèce de principe de réalité qui rentre en jeu et que la réalité elle est comme ça, il faut que je fasse avec, que je me la coltine telle qu'elle est en quelque sorte.

Alors, là-dedans, il y a des attitudes diverses. Il y a cette attitude de Karim qui veut accepter un emploi qui n'a plus rien à voir avec ce qu'il a pu faire à l'école. Il y a l'itinéraire de Luc par exemple qui a fait un Bac Pro de maintenance et qui va rentrer dans une menuiserie industrielle et qui me raconte tout son itinéraire. Je parle d'abnégation à son sujet parce qu'il accepte de rentrer dans l'entreprise pour ce qu'il appelle une moulure de première passe, c'est-à-dire qu'il sert une machine, il fait un travail qui ne nécessite pratiquement aucune qualification, c'est un travail de manœuvre, il s'agit de contrôler l'approvisionnement de la machine et d'intervenir lorsque quelque chose ne se passe pas très bien, pour que l'approvisionnement puisse continuer et que les pieds de tables puissent sortir à la cadence voulue, voilà. Donc, il y a la stratégie de Luc, il s'agit d'abnégation il va faire sa moulure de première passe, il va travailler sur une moulure de deuxième passe un peu plus raffinée puis il va passer petit à petit aux réglages de ces moulurières, pour finalement, au bout de quelques années, en arriver effectivement à faire de la maintenance sur le parc de machines de l'entreprise, parce qu'il veut y arriver. Mais c'est un travail patient, un long travail de patience sur soi où il accepte, en quelques sortes, une forme de résignation mais qui peut-être d'une certaine façon alimente l'ambition qui veut être la sienne. C'est du moins la thèse du psychologue à qui je me réfère dans le papier sur le sujet, Claudine De Boyer, qui expliquait que l'ambition qu'il peut développer dans le milieu professionnel tient sans doute à une attitude maîtrisée liée à des échecs qui ont pu se produire ou des contrariétés qui se sont produites.

Il prend le souci de soi. Pourquoi ? Parce qu'il se dit « voilà, j'en suis-là et je ne vais pas me résigner complètement, je vais accepter de jouer le jeu, de rentrer dans l'exigence de l'entreprise pour essayer d'en tirer le bénéfice maximal, et effectivement il y arrivera à un emploi de maintenance. D'où l'ambivalence je dirai dans ce temps de souci de soi, l'ambivalence de l'expérience même du travail ou de l'emploi puisque, d'un côté ces jeunes sont confrontés à un démenti brutal et parfois violent de leurs rêves, au moins de leurs prétentions, mais qu'en même temps cette situation de travail leur offre une opportunité, une opportunité qu'ils peuvent saisir, puisque certains d'entre eux vont effectivement saisir ces opportunités.

Mais se posent deux questions par rapport à cette opportunité, et je terminerai là-dessus. L'une est celle de l'amplitude de la mobilité professionnelle possible à partir de l'emploi dans lequel ils sont. Alain, par exemple, n'a guère connu de progression, il n'est plus sur un tour mécanique, il est sur un tour à commandes numériques au moment de l'entretien. Il est plein de rage dans l'entretien qu'il m'accorde à ce moment-là. Alors que d'autres effectivement ont eu des carrières relativement brillantes. Il y en a même un d'entre eux qui me dit (il arrivait à des progressions intermédiaires) « si je veux évoluer vers cadre, il faut que je change de boutique. Oui, sortir du monde ouvrier en allant vers celui de cadre c'était il y a 20 ans, aujourd'hui dans les groupes ce n'est plus possible, ils préfèrent amener des cadres extérieurs ». Il dit là une limite qui risque d'être la sienne. C'est qu'il a eu une carrière assez brillante, mais peut-être bien qu'il a atteint un plafond qu'il ne pourra guère dépasser. Donc, il y a cette question de l'amplitude de la carrière possible et il y a peut-être le prix de cette carrière qui est sans doute une forme d'allégeance aux exigences de l'entreprise elle-même, mais là je m'arrête parce qu'on peut avoir un discours qui peut être un peu différent.

#### **Participant :**

J'ai eu l'occasion de travailler à Nantes à l'Observatoire de la Vie Etudiante et nous nous sommes rendus compte d'un discours à peu près similaire, d'un sentiment d'être floué au niveau des DUT qui se plaignaient aussi que les emplois qu'on leur faisait miroiter ne correspondaient pas à la réalité. Est-ce qu'il y a eu des études plus systématiques sur les filières professionnelles.

#### **Henri Eckert :**

L'étude dont je vous ai rendu compte tout à l'heure s'intégrait dans un ensemble plus vaste qui était un projet en réponse à une demande du commissaire général du plan qui nous avait demandé une étude sur ce que d'aucuns appellent le déclassement. Je suis très circonspect par rapport au terme parce que je trouve qu'il est très ambigu. Mais donc, dans le cadre de cette étude-là, il y a eu d'autres objets qui ont été choisis. Moi je suis branché sur les Bac Pro, sur le monde ouvrier parce que c'est ce qui m'intéresse le plus, mais des collègues du Céreq entre autres ont travaillé sur des BTS tertiaires

et il y a d'autres études qui ont été menées plus largement, effectivement, sur les BAC + 2 qui se retrouvent à des positions assez éloignées de ce qu'ils escomptaient au moment de leur sortie de formation. Donc, du côté du Céreq il existe des études sur le sujet et dans le cadre de cette réponse au Plan il y a un certain nombre d'études qui ont été menées. A ma connaissance l'étude qui a été faite pour le Plan n'a pas été publiée *in extenso* mais des articles sont en cours de publication.

**Parent d'élèves représentant la FCPE :**

Oui, je vais rebondir sur la question du jeune homme parce qu'effectivement l'analyse que vous faites par rapport à la désillusion du jeune qui rentre dans le monde du travail se voit en Bac Pro, se voit avec les IUT, les BTS. Effectivement, est-ce qu'il ne serait pas aussi important, urgent, que dans le cadre de leur formation initiale, où, je dirais, l'élève est quand même dans la situation d'apprendre à apprendre ils soient confrontés au monde salarial, le monde de l'entreprise et surtout le monde de l'entreprise privée où, effectivement, ils ne se trompent pas trop, ils vont commencer à apprendre véritablement, qu'ils soient confrontés au vrais métiers qu'ils désirent faire tout au long de leur vie. Moi, je suis issue du milieu privé, 30 ans que je travaille, effectivement 30 ans en arrière il y a eu les mêmes désillusions au départ parce qu'on est sur des bases théoriques d'apprentissage. Il arrive un moment donné où on est confronté à la vie réelle du monde de l'entreprise et j'ai des enfants qui aujourd'hui seront confrontés au même problème, l'un avec un Bac + 4 et l'autre avec un Bac + 2, donc exactement les mêmes difficultés. Est-ce que ce n'est pas dans notre discours et dans le travail que l'on doit faire au moment de la formation initiale où il serait bon effectivement qu'il y ait tout un apprentissage justement à nos enfants pour leur expliquer qu'ils vont être confrontés quand même malgré tout à tout cela et que cela fait partie de leur construction d'homme. Ce n'est pas se dévaloriser.

**Henri Eckert :**

Oui, je ne sais pas si je répondrai bien à votre question mais je dirais que je ne suis pas sûr, je suis même carrément persuadé que le problème aujourd'hui n'est pas le même problème qu'il y a 20 ou 30 ans. Effectivement, c'est sans doute un thème récurrent dans la littérature sur la jeunesse, la littérature pas seulement sociologique mais en général sur la jeunesse, avec la nécessité de l'entrée dans la vie adulte qui suppose des renoncements des réajustements, des choses comme ça, il y a sans doute un discours de cet ordre-là effectivement. Mais je pense qu'il y a quand même une situation qui est créée par le fait que se conjuguent deux événements majeurs qui ont traversé la société française de ces 20 ou 30 dernières années, qui sont, d'un côté, l'apparition d'un chômage massif et donc d'une pléthore de main-d'œuvre disponible par rapport à l'emploi réel, et d'autre part l'effet massif de la poursuite d'études des jeunes qui rentrent sur le marché du travail avec un capital scolaire plus important.

Ce n'est pas par hasard si le CAP dans les années 50 60 et même un peu dans les années 70 est le diplôme archétypique de la qualification ouvrière. Le métallo de la région parisienne titulaire de son CAP et syndiqué à la CGT par exemple, était un exemple archétypique de cela. Or que se passe-t-il aujourd'hui ? Le CAP n'est plus un signe de qualification professionnelle. Par exemple, je vais prendre cet exemple-là puisqu'il m'est arrivé de travailler dans l'industrie automobile, je veux dire que ce soit l'un ou l'autre des deux constructeurs automobiles en France, aujourd'hui, sur la chaîne de montage, pour des emplois d'ouvriers relativement peu qualifiés (ceux qui travaillent à la chaîne effectivement), ils recrutent des jeunes sans qualification ou avec CAP BEP. Le clivage se passe plus haut, pour rentrer dans des activités ouvrières qualifiées dans des ateliers qui demandent du travail plus précis, là, la base de recrutement c'est le Bac Pro aujourd'hui. Donc, la valeur intergénérationnelle du diplôme CAP a chuté de la génération des pères, disons en gros de ceux qui avaient 30 ans dans les années 70, à ceux qui ont 30 ans aujourd'hui.

Alors, ce qu'il faut leur dire dans la vie, c'est pour cela que j'ai insisté sur cet aspect de désouvriérisme-réouvriérisme, c'est bien que sans doute quelque chose fait défaut dans la formation professionnelle aujourd'hui. C'est sans doute d'apprendre effectivement ce qu'est réellement la division du travail. Et cet apprentissage-là, même si des stages qu'ils ont suivis dans l'entreprise peuvent aider, même si la partie d'alternance que suppose le Bac Pro est sans doute une chose positive *a priori*, je ne suis pas sûr qu'elle suffise à apprendre réellement ce que c'est que cette division du travail. Cela veut dire qu'il faut apprendre non seulement un savoir-faire technique (comment on réalise telle ou telle opération) mais quelque chose qui a à voir avec les rapports sociaux dans la société en général.

**Participant :**

Est-ce que tous ces jeunes face à leurs désillusions que vous décrivez, est-ce qu'ils expriment simplement, dans la difficulté du lien emploi-formation, une désillusion face à la formation ? Est-ce que c'est uniquement une remise en cause du système scolaire, de la formation trop importante etc., ou il y a-t-il aussi des critiques qui vont de l'autre côté, c'est-à-dire vers l'emploi. Est-ce qu'ils expriment le fait que ce qu'ils remettent en cause c'est la division du travail, la manière dont ils ont été recrutés par rapport à leurs diplômes etc., est-ce qu'ils se rebellent un peu ?

**Henri Eckert :**

Oui, effectivement les critiques qu'ils adressent aux systèmes de formation, je les ai évoquées brièvement, ce fait que l'on n'a rien appris au lycée professionnel, qu'on apprend tout dans l'entreprise, il faut évidemment les modérer, parce qu'après ils vous expliquent quand même qu'ils ont appris pleins de choses aux lycées professionnels. Donc, il y a une critique de ce type-là qui va vers l'institution scolaire, mais il y a aussi, simplement je ne me suis pas appesanti là-dessus puisque l'objet ce n'est pas le but de mon enquête à ce moment-là, une critique du monde de l'entreprise. Comme je disais tout à l'heure, celui que j'appelle Bernard, disait par exemple « on nous promettait monts et merveilles », il employait même une formule un peu plus brutale puisqu'il disait « on nous a bourré le mou » en termes clairs dans l'entretien. Il y a une telle rage dans son propos et cette rage est aussi une forme de colère contre les formes du travail en entreprise ou les formes d'ouvriers en général, je pense que c'est quelqu'un qui manifeste une forte ... Je ne sais pas s'il est syndiqué, je ne lui ai pas posé la question, ou s'il réagit d'une manière ou d'une autre mais il y a aussi des formes de critiques très vives, des modes d'organisation du travail et de certaines formes de blocages. Je reviens à ce que je disais: ils remettent très sérieusement en cause, notamment ceux qui ont progressé dans leurs carrières, les blocages auxquels ils vont se heurter dans les possibilités de promotion sociale par le travail.



## **Les besoins en qualification**

Claude Sauvageot  
Chef de la mission Education-Economie-Emploi à la DEP



Un travail de la DEP avec le pôle régional de Rhône-Alpes de l'orientation montrait déjà la grande variété et le lien extrêmement lâche entre formation et emploi les travaux du Céreq avec l'Onisep et Alternatives Economiques alimentent, eux aussi, cette réflexion sur les liens extrêmement lâches entre formation et emploi. Il y a enfin des travaux en cours à la DEP et c'est dommage pour ce séminaire qu'il arrive 15 jours trop tôt. En effet, nous allons disposer au début du mois de décembre d'un nouvel exercice de prospective. A la différence des précédents nous allons essayer de dire des choses, sur les besoins en recrutement de jeunes sortis du système éducatif par domaines professionnels.

Jusqu'à présent on n'avait jamais osé s'aventurer sur ce terrain, c'est un premier exercice et nous allons le rendre public d'ici une quinzaine de jours. C'est assez intéressant parce que justement le fait de raisonner par domaines professionnels va nous permettre de comparer et de mettre en relation les travaux qui sont dans le même temps finalisés par la DARES et le commissariat général au plan et qui, vont, eux aussi, faire de la prospective sur les métiers à l'horizon 2015. D'ici quinze jours trois semaines, nous aurons à disposition ces deux travaux que l'on pourra essayer d'articuler puisqu'ils vont utiliser les mêmes nomenclatures de référence. Je voulais signaler également que le Haut Comité Economie Education et Emploi, dans le cadre d'un travail sur l'objectif de 50 % d'une génération diplômée de l'enseignement supérieur se pose des questions sur cet objectif : pour répondre à quels besoins et donc on essaie de creuser cette question-là en discutant avec les différentes branches professionnelles des grandes entreprises.

Quelques résultats généraux, tout d'abord sur les besoins en recrutement. Leur volume est très variable selon les hypothèses macro-économiques que vous faites. C'est clair que si vous êtes dans une hypothèse où il va y avoir 3 % de croissance du PIB vous allez avoir des besoins extrêmement importants donc avec des tensions qui sont extrêmement fortes sur certains niveaux de formation. Par contre, si vous êtes sur une croissance qui est plutôt tendanciel à 2 %. C'est déjà beaucoup moins de tension sur les volumes et moins de tension également sur les niveaux de formations élevés. Mais, évidemment, on ne peut pas savoir qu'elle est la bonne et donc les travaux récents sont basés sur une hypothèse qui est tendancielle sur les 30 dernières années c'est-à-dire un taux de croissance du PIB de 2 %.

Alors évidemment quand on parle de besoin de recrutement de jeunes sortis du système éducatif, il y a également les politiques de recrutement des entreprises qui interviennent fortement : Quel va être le choix qu'elles vont faire sur les niveaux de recrutement pour un emploi donné ? Quel va être le choix qu'elles vont effectuer ? Est-ce que c'est un jeune qui sort du système éducatif ou est-ce que c'est quelqu'un qui est déjà sur le marché du travail que j'embauche ? Donc là il y a clairement, et on l'a testé donc à travers nos modèles, une très forte influence de ces politiques de recrutement des entreprises sur les besoins exprimés par rapport au système éducatif.

Je voudrais reprendre juste très rapidement un tableau qui a été présenté ce matin, mais peut-être en inversant la proposition. Certes les jeunes sur le marché du travail depuis moins de 5 ans représentent 28,5 % des recrutements des entreprises mais moi j'aurais tendance à dire qu'ils ne représentent que 28,5 %. Cela veut dire que les politiques d'entreprises, les politiques de formation continue peuvent aussi très fortement jouer sur le fait que quand on a des problèmes de pénuries dans un domaine donné, comme les jeunes ne représentent que 28,5 % des embauches et bien on peut jouer sur beaucoup d'autres éléments pour satisfaire des besoins qui se seraient révélés. Mais bien entendu, là on est sur des temporalités différentes : formation initiale, formation continue n'ont pas les mêmes temporalités, ce n'est pas l'objet de la discussion d'aujourd'hui mais je crois qu'il ne faut pas l'oublier. Alors, dans nos travaux prospectifs on regarde justement à quel niveau de diplôme on recrute dans chacune des catégories professionnelles et ensuite par grand domaine professionnel comme je l'ai dit tout à l'heure. L'hypothèse que l'on a faite dans le travail qui est en cours de finalisation, c'est ce que l'on a observé dans le passé, je vais y revenir rapidement, une augmentation du niveau de diplômes pour un type de catégorie sociale mais une augmentation moins rapide que par le passé. Voici un petit graphique, difficile à lire mais c'est juste le dessin qui est important. En 1990 vous avez les gens qui étaient embauchés avec un niveau de formation très bas et ceux qui étaient embauchés avec un niveau de formation très élevé et si vous regardez ce qui c'est passé en 99-2001 vous voyez que ceux qui sont recrutés avec un faible niveau de formation ont diminué. Par contre ceux qui sont recrutés avec un fort niveau de formation se sont beaucoup accrus. Ce

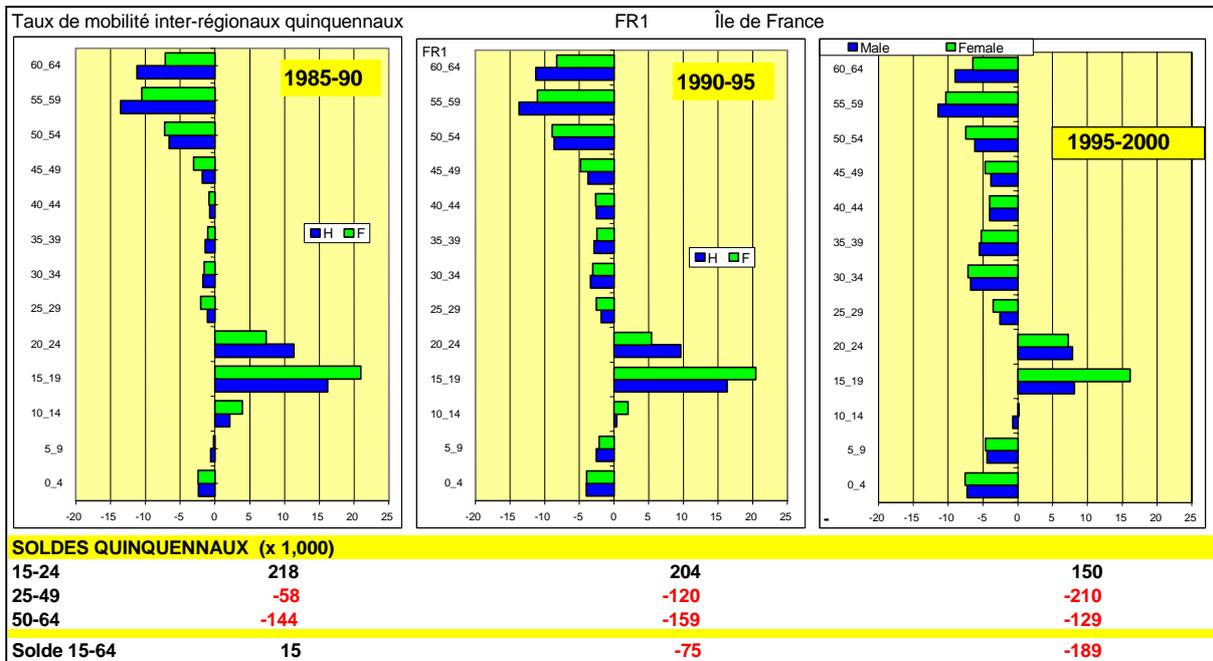
graphique montre clairement qu'il y a eu, d'une manière générale et quels que soient les domaines professionnels, (c'est vrai plus ou moins évidemment en quantité), une augmentation forte du niveau de formation des jeunes recrutés.

Je n'irai pas plus loin dans la présentation des résultats des exercices en cours puisqu'on le fera d'ici une quinzaine de jours. Alors, les déclinaisons possibles au niveau régional : le problème évidemment c'est que la plupart de ces travaux sont basés sur des enquêtes nationales et qu'ils n'ont donc pas de validité au niveau régional. Evidemment, c'est beaucoup plus difficile au niveau régional de faire ces travaux de perspectives des besoins en qualification. Il faut donc être très prudent et puis il faut essayer de ne pas sombrer dans le travers que l'on a dès que l'on a, des problèmes de sources, c'est-à-dire d'essayer de ne pas réfléchir de façon trop adéquationniste parce que ce n'est pas parce qu'on imagine qu'il va y avoir un fort développement d'un secteur particulier dans la région qu'il faut imaginer que les formations, les formations initiales en particulier sont celles qui vont l'alimenter. Juste pour illustrer ce que l'on peut déjà dire au niveau régional aujourd'hui.

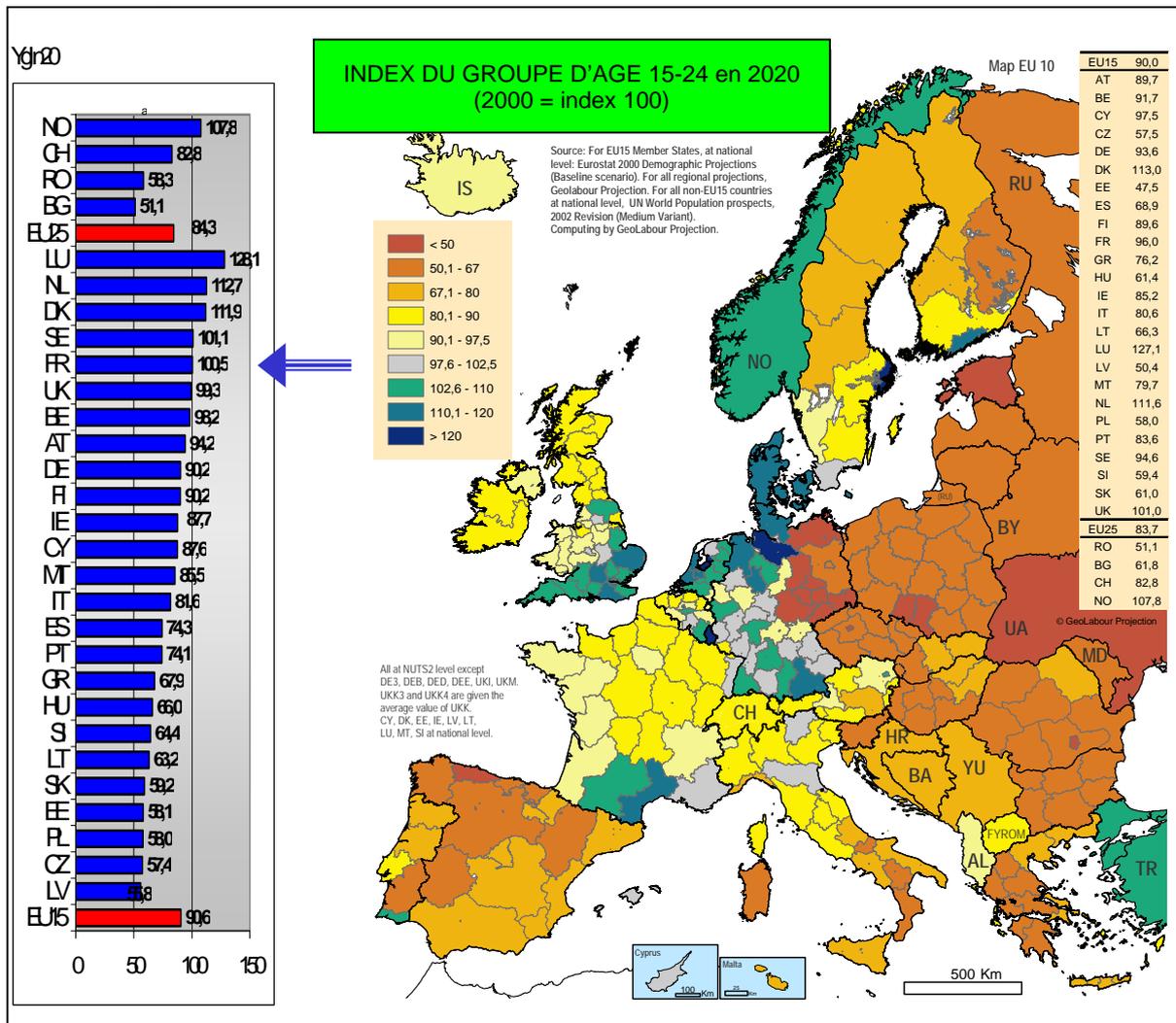
Un premier aperçu du travail en cours : la structure des recrutements par secteurs d'activité

	Niveau I&II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V	Niveau VI	Total
1990-2002	16	19	23	14	28	100
2002-2015	26	27	25	11	11	100
Construction						
1990-2002	4	10	13	16	57	100
2002-2015	10	18	19	23	30	100
Services principalement marchands						
1990-2002	18	19	27	13	23	100
2002-2015	18	19	32	14	17	100
Services administrés						
1990-2002	40	23	18	8	11	100
2002-2015	38	19	24	9	9	100
Total						
1990-2002	22	19	24	12	23	100
2002-2015	26	20	27	13	14	100
1 Age moyen de départ à la retraite 59 ans en 2015 et comportement tendanciel en termes de recrutement de jeunes et de rythme de promotions internes						
<i>Source : RIFE</i>						

Ce qu'il faut c'est d'illustrer l'importance de la démographie, et notamment l'importance des hypothèses géographiques inter-régionales. Petit exemple : ici vous avez un graphique sur l'Ile-de-France, ici ce sont les groupes d'âges, et la vous avez des soldes migratoires donc dans différentes périodes. Si vous regardez l'Ile de France au départ, vous voyez que dans la période 85-90 il y avait très peu de mobilité et qu'elle était plutôt négative pour ces âges-là. Si vous regardez la période récente, au contraire, il y a eu une très forte mobilité donc de départ de la région Ile-de-France à des âges au-delà de 30 ans. Et donc, évidemment, selon que vous utilisez comme hypothèse dans les quinze ans qui viennent une hypothèse de mobilité basée sur ça, sur ça ou sur ça, la région Ile-de-France va avoir un paysage démographique totalement différent. Donc je crois qu'il est très important de vraiment bien observer cela parce que cela a des conséquences évidemment sur la main-d'œuvre disponible.



Si on regarde l'Alsace, cela a été une situation totalement inverse, il y a eu d'abord une augmentation des venues en Alsace à des âges jeunes et puis d'un solde négatif c'est devenu un solde positif pour bon nombre des âges au-delà de 30 ans.  
Je voulais attirer l'attention sur le fait que les travaux régionaux disposent déjà de ce genre d'information pour réfléchir.



Pour poursuivre, regardons ce graphique qui fait partie d'un travail qu'on a essayé de mener sur les grandes régions européennes et on l'a pour tous les groupes d'âges. Sur les 15-24 ans : si on regarde

les effectifs des 15-24 ans et que l'on compare la situation en 2020 à celle de 2000, et bien la France est ici, cela veut dire que le groupe d'âges des 15-24 ans ne va pratiquement pas bouger il sera à peu près le même en 2020, ce qui contredit peut-être certains discours sur la catastrophe démographique... En France le groupe d'âge des 15-24 ans va finalement subir assez peu de variation à l'horizon 2020. Ce serait un petit peu différent si l'on prenait les 15-64, mais, là aussi, la France n'est pas si mal placée. Evidemment si l'on regarde, période par période, les grandes transformations entre 2000 et 2010 cela va être assez faible. Il va même y avoir une augmentation des 15-24 ans à cet horizon 2010. Par contre évidemment la situation va se dégrader et si on regarde au niveau des cartes ; on voit qu'en 2010 il y a beaucoup de trames claires qui correspondent à des augmentations, par contre évidemment entre 2010 et 2020 vous avez des régions où il va y avoir une baisse très sensible de la population jeune mais c'est à l'horizon 2010-2020.

Cela veut dire que si on a une stratégie et si on est capable de réfléchir, on a un petit peu de temps pour y faire face. Alors comment combiner justement ces analyses démographiques et les niveaux éducatifs ? C'est une opinion que je présente. Si on regarde ce qui se passe, les taux d'emplois sont extrêmement différents par niveau éducatif et là si on regarde au niveau de l'union européenne, on a évidemment des taux d'emplois qui sont beaucoup plus élevés pour les personnes qui possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur que pour des personnes qui ont un diplôme inférieur au Bac. Si on compare par rapport aux Etats-Unis on voit, à chaque fois, que le taux de croissance de l'emploi observé entre 1996 et 2003 est négatif sur des catégories basses, il est positif sur les catégories supérieures au Bac et particulièrement important pour les diplômés d'enseignement supérieur ; c'est aussi une caractéristique du marché de l'emploi aux Etats-Unis, et on voit même que c'est encore plus fort comme différenciation. Cela veut dire qu'il faut quand même bien réfléchir sur l'emploi et les formations supérieures comme nerfs de la croissance de l'emploi et de la productivité. Pour compléter un petit peu cette réflexion qui nous paraît quand même assez importante, y compris au niveau régional, on a une étude qui est en cours sur le lien éducation et croissance, il y en a déjà eu beaucoup mais c'est une étude supplémentaire pour essayer de bien isoler les effets du niveau de formation sur la croissance économique. Si on regarde aussi en termes de comparaisons internationales, la situation actuelle de la France concernant l'accès à l'enseignement supérieur n'est pas aussi brillante que certains le croient. Si on se compare sur le supérieur long bien sûr, c'est un peu faussé, mais je n'ai retenu ici que des pays qui ont également du supérieur court. On voit que la France par exemple sur le supérieur long est très en-dessous de nombreux pays. Evidemment, comme elle a une position assez forte sur le supérieur court, on peut dire que les deux se compensent un peu. Mais si on se compare par exemple à l'Espagne qui a un taux d'accès au supérieur court de 19 %, il est à 50 % pour le supérieur long. Donc il faut garder en tête que finalement en termes de taux de formation, on n'est pas dans les leaders européens. Si on se compare à la Suède, au Royaume-Uni, on peut en tirer les mêmes conséquences. On est simplement au-dessus de l'Allemagne.

#### Taux d'accès à l'enseignement tertiaire (ou supérieur)

Source : OCDE – Regards sur l'éducation 2004

	Tertiaire de Type B (Supérieur court)	Tertiaire de type A (supérieur long)
Belgique	34	32
Danemark	12	50
France	22	37
Allemagne	15	35
Japon	30	41
Espagne	19	50
Suède	6	75
Royaume-Uni	27	47
Chine	13	10
Chili	17	47
Jordanie	13	35

Si on réfléchit en termes de perspectives qu'est-ce qu'il faut faire ? Si on se fixe des objectifs comme 50 % d'une génération avec un diplôme supérieur au Bac, c'est pourquoi faire ? Ces questions ne sont pas encore véritablement clarifiées. Est-ce que vraiment on a un déficit en scientifiques ? On peut se poser la question. C'est un peu compliqué parce que si on regarde dans les comparaisons internationales, on est un des pays où dans les groupes d'âges 25-34 ans on a le taux de personnes ayant fait des études scientifiques le plus élevé d'Europe avec l'Irlande. Qu'est-ce que cela veut dire ? Est-ce qu'on est tellement persuadé qu'on a un déficit en sciences ? Quand on voit le peu de moyens dont bénéficient certaines personnes qui s'impliquent beaucoup dans la fête de la science, il y a des questions comme cela que l'on peut se poser. L'insertion des jeunes : là aussi on a vu ce matin que l'insertion des jeunes en France est particulièrement mauvaise, c'est-à-dire que les taux de chômage des jeunes par rapport au reste de la population sont particulièrement élevés.

Est-ce que cela ne pose pas question à tout un tas d'acteurs ? Je pense que là il ne s'agit pas seulement d'une question adressée au système éducatif mais bien à l'ensemble de la société française, Pourquoi est-ce qu'on pénalise de façon aussi forte les jeunes lorsqu'ils rentrent dans le marché du travail ? Ce n'est pas vrai dans d'autres pays d'Europe. C'est vrai dans quelques-uns mais ce n'est pas vrai dans tous. Alors, au niveau régional quels choix stratégiques est-ce que l'on peut faire ? On a vu l'importance de bien mesurer les ressources humaines dont on dispose et puis, je pense qu'au niveau des branches professionnelles, la création des observatoires dans les différentes branches professionnelles devrait favoriser les études prospectives. Il faut que l'on ait des réflexions venant de différentes sources pour définir mieux ces besoins en qualification parce qu'il me semble que c'est en développant les travaux prospectifs à tous les niveaux, donc au niveau national, mais également au niveau régional, en partenariat et en collaboration avec les branches professionnelles, que l'on peut essayer vraiment de tirer des indications opérationnelles. Parce qu'il me semble que pour l'instant on peut donner un certain nombre d'indications mais qu'on a un petit peu de mal de rentrer dans le détail. Je pense que les travaux qui vont être fait au niveau du plan, de la DARES et de la DEP vont dans ce sens-là. Mais il y a encore certainement beaucoup de travaux à faire, et puis ne jamais oublier que l'on ne sera pas dans l'ordre de l'adéquation. L'adéquation c'est rassurant, mais c'est une vue de l'esprit et donc il faut bien réfléchir en termes d'articulation. C'est une nuance qui a tout à fait son importance. Et puis il me semble aussi, qu'il n'est pas interdit d'avoir des stratégies. Quel que soit ce que l'on observe dans les besoins et quels que soient les scénarios et les modèles que l'on utilise c'est bien d'avoir des stratégies et bien d'être cohérents dans ces stratégies, stratégies au niveau national, stratégies au niveau régional. Les pôles de compétitivités sont peut-être un exemple. On peut espérer que cela se passera bien, mais en tout cas, ces besoins en qualification peuvent être rattachés à cette notion de stratégie à définir à chacun des niveaux. Merci.

**Participant :**

Une simple petite question technique : Sur quelle correspondance est établi le lien entre les nomenclatures des formations et les familles professionnelles ?

**Claude Sauvageot :**

Le lien se fait sur l'observation, c'est-à-dire que l'on regarde comment les familles professionnelles ou plus exactement dans l'exemple les domaines professionnels recrutent. On fait un certain nombre d'hypothèses, à partir de cette observation, sur l'évolution de ce passage, donc c'est à partir de l'observé. On utilise les enquêtes emplois, on regarde comment s'est fait, dans les dix années qui viennent de s'écouler le lien, et ensuite, on fait des hypothèses sur ce qu'il peut devenir.

**Participant :**

Vous avez insisté à juste titre sur l'écart défavorable à notre pays de l'accès à l'enseignement supérieur avec derrière cela la nécessité donc d'augmenter l'accès à l'enseignement supérieur et je crois que vous avez complètement raison. Mais, en fin de matinée, on a eu une analyse sociologique et un sentiment assez général de déclassement. Ce qui était évoqué à la tribune c'étaient de jeunes bacheliers professionnels, mais dans la salle la problématique était généralisée à des niveaux supérieurs et finalement ce dont on prend conscience, c'est que, si réellement on s'assigne comme objectif, à un moment où on entre dans la société de la connaissance, d'augmenter effectivement les flux de formation vers l'enseignement supérieur et si on ne veut pas que cela génère des malentendus et des frustrations gigantesques, il y a un travail d'accompagnement à faire sur ce que procure et ce

que ne procure pas ce type de qualification, qui va être, me semble-t-il, un enjeu très important des années qui viennent,. Est-ce que vous avez des propositions à faire autour de cette question ?

**Claude Sauvageot :**

En tout cas je suis d'accord avec ce que vous dites, c'est-à-dire qu'il me semble que là-dessus il faut essayer de jouer la clarté. Il faut essayer d'indiquer ce qui se passe, il faut essayer de bien montrer que l'exigence de niveau de diplôme, elle est-là. Elle a aussi un impact sur le développement économique de notre pays. Mais il faut dire la vérité aux jeunes c'est-à-dire que ce n'est effectivement pas avec un Bac Pro que l'on devient immédiatement techniciens. Seul un petit nombre y parvient. Ils sont le plus souvent au début ouvriers qualifiés, parfois même moins. C'est ce genre de choses que l'on connaît à travers les enquêtes que l'on fait sur l'insertion des jeunes. On a tout un tas d'informations et il semble qu'il est nécessaire de jouer la transparence. Il y a beaucoup d'informations qui sont disponibles. Il faut les mettre à disposition et les soumettre à la réflexion de chacun, parce que, sur ce genre de choses, cela doit vraiment être des informations et des désirs partagés. Je pense que, là-dessus, on a un certain nombre d'outils à notre disposition. On a quand même tous les travaux sur les enquêtes d'insertion faits à la DEP, et au Céreq qui donnent beaucoup d'informations. Il faut que ce soit largement diffusé et qu'on ne laisse pas un certain nombre d'illusions venir. Si vous voulez, c'est quelque chose qui est quand même assez fréquent à travers le monde. Vous avez des pays où les enfants ne vont pas à l'école, on dit : « Pourquoi aller l'école, puisque apprendre à lire ne sert à rien, les gens sont au chômage ? ». On a chacun des problèmes de ce type-là à régler et la seule façon me semble-t-il, c'est de jouer la transparence et qu'il y ait un vrai projet national de développement. C'est à cette condition qu'on pourra résoudre ces contradictions entre les désillusions des jeunes au moment de l'entrée du travail et ce besoin qui me paraît quand même absolument impérieux, d'augmenter le niveau de formation des jeunes.

**Participant :**

Faut-il en déduire que l'on doit voir disparaître les niveaux 5, et qu'ils ne correspondent plus aux qualifications nécessaires pour répondre aux besoins du marché ?

**Claude Sauvageot :**

On a beaucoup de formation de niveau 5. On essaie de travailler à les faire évoluer mais je pense que ce niveau qui est un premier niveau de qualification justement en tout cas reconnu dans les conventions collectives, et donc qualification au sens plein, il a toute son importance et qu'il faut y être très attentif. Donc quand on essaie de toucher au BEP par exemple, je pense qu'il faut réfléchir très fortement à cela donc. Là-dessus, si vous voulez, les travaux prospectifs disent simplement que ce que l'on voit autour de nous et ce que nous montre l'économie, c'est qu'il faudrait peut-être quand même pousser le tout vers le haut mais qu'il ne faut pas pour autant négliger les niveaux 5. Ils jouent un rôle extrêmement important vis à vis de beaucoup de jeunes.

## **Compétences et qualifications**

Paul Santelmann  
Responsable de la veille prospective à l'AFPA



Donc si vous n'y voyez pas d'inconvénients, on va continuer l'ordre inverse. On va donner la parole à Monsieur Santelmann de l'Afpa et ensuite Mme Barbaroux interviendra. A vous donc Monsieur Santelmann, sur compétences et qualifications et peut-être qualifications dans un autre sens que celui de niveau de formation.

**Paul Santelmann :**

Vous voyez la coopération Afpa Education nationale est permanente. C'est difficile de partir sur mon intervention sans rebondir un peu sur ce qui a été dit ce matin. Il m'a semblé que dans la présentation des difficultés entre la formation et l'emploi, on dédouanait vite le système de formation lui-même, les logiques pédagogiques, les contenus de formations. C'est-à-dire que si l'on prend tous les facteurs externes qui conditionnent les trajectoires des jeunes : la conjoncture, le marché du travail, la situation locale, l'origine sociale, la représentation par rapport aux métiers etc. il ne faut pas oublier qu'il n'y a pas une indifférenciation des systèmes pédagogiques et des systèmes de formation et qu'entre l'apprentissage et le lycée professionnel, il y a des options pédagogiques, il y a des démarches qui ne sont pas exactement les mêmes et sur lesquelles il faudrait aussi travailler pour voir quelle est la part de la performance du système de formation dans l'amélioration, l'adéquation entre formation et emploi et que tout cela n'est pas neutre.

Le choix de faire 4 années entre 2 ans de BEP et 2 ans de Bac Pro, ce n'est pas pareil que de faire le Bac Pro en 3 ans ou de faire d'autres choix en termes de durée, ou encore de choisir l'alternance. C'est un premier point. On m'a demandé d'intervenir sur qualifications et compétences qui est un sujet complexe parce qu'on frôle-là le champ de compétences des partenaires sociaux et c'est toujours compliqué pour les représentants de l'appareil éducatif ou du système de formation de venir sur ce terrain. Ces notions de qualification, de compétence, recouvrent trois dimensions : premièrement la dimension classification, salaire, reconnaissance du travail, et ça je le laisserai aux partenaires sociaux, mais il y a deux autres dimensions qui sont impactées par ces concepts. C'est à la fois la construction des diplômes et l'organisation de la formation professionnelle, mais aussi les mobilités professionnelles et l'orientation professionnelle, qui concernent les orienteurs, la grande famille des orienteurs.

Il y a l'orientation initiale mais aussi tous ceux qui dans les missions locales, à l'ANPE et dans d'autres structures, ont à rendre lisibles, à la fois ce qui se passe du côté de l'entreprise et des métiers, mais aussi à rendre lisible par l'entreprise les compétences des personnes et des jeunes. Sur ce dernier point notre tradition en matière d'analyses ou en tout cas de production du système de qualification n'aide plus trop à cette lisibilité réciproque. Les entreprises, cela a été dit ce matin, n'y voient plus trop clair sur les signaux donnés par le système de formation professionnelle et de certification et de validation, j'y reviendrai. D'un autre côté, les jeunes mais aussi les moins jeunes, n'ont pas non plus une très grande lisibilité de l'évolution des métiers. De façon un peu lapidaire j'aurais tendance à dire que le concept de qualification professionnelle s'est stabilisé dans les années 60 selon une construction statique qui s'est développée dans une société où il y avait un fort déterminisme social et scolaire qu'on retrouve aujourd'hui mais qui était beaucoup plus prégnant dans les années 60.

La société était marquée par une hyper spécialisation de la formation professionnelle et initiale et le plein emploi, ce qui stabilisait les situations et les projections des personnes sur leur entrée dans le travail. Les mobilités externes et intersectorielles étaient faibles. Et ceux qui changeaient souvent d'entreprises ou de secteurs étaient plutôt considérés comme instables et pas forcément employables. Il y avait un faible recours à la formation continue. Les mécanismes promotionnels étaient essentiellement internes et donc appartenaient soit aux logiques de firmes soit aux logiques statutaires. On est dans un paradoxe : le plein emploi coexiste avec un faible investissement éducatif.

Aujourd'hui on a l'impression qu'on investit beaucoup plus en formation et c'est même beaucoup plus qu'une impression, c'est réel et on a un chômage de masse et évidemment cela bouscule les représentations. « Les compétences », concept qui est arrivé finalement dans les années 80, même si cette question des compétences est plus ancienne, c'est une construction qui a été déstabilisante pour les systèmes en place. C'est le reflet :

- des transformations du travail, alors cela va un peu dans tous les sens, on y reviendra,
- d'une plus grande flexibilité des statuts d'emplois, qui nécessite donc peut-être une autre façon d'identifier les savoirs des personnes,

- d'une accentuation des mobilités,
- du chômage qui est un aiguillon à la logique compétence.

On est dans une situation où il y a un redéploiement de la division du travail. Ce matin quelqu'un évoquait le fait qu'il fallait peut-être préparer les jeunes à la division du travail. Cette division du travail d'aujourd'hui n'est pas celle d'hier. Elle s'est modifiée. Ce ne veut pas dire qu'elle n'existe plus mais les rapports entre les catégories professionnelles ont changé, les relations dans l'atelier, dans l'entreprise, dans le bureau se sont modifiées. Les gens ne font plus exactement les mêmes choses. Il y a plus d'interpénétration entre les fonctions « d'en haut » et les fonctions « d'en bas ». Je ne suis complètement certain que les systèmes de formation aient réellement anticipé ces affaires-là.

En tout cas, ce qui est sûr, c'est que pour le fameux niveau 5 souvent évoqué et l'enseignement professionnel de base, l'équation diplômes professionnels, qui renvoie à une qualification, donc à un poste de travail, et qui devrait engendrer, ou en tout cas sous-tendre, un projet professionnel, c'est une équation qui ne tient plus trop la route et qui même dans une certaine mesure pénalise les jeunes issus de l'enseignement professionnel de premier niveau. Le fait d'être passé ou de sortir du système scolaire avec un CAP ou un BEP est un signal qui n'est plus réellement lu sur le marché du travail sauf dans certains secteurs. De ce point de vue il faut se garder d'une surdose d'approche par pourcentage qui dénature la réalité de l'insertion des jeunes. Il faut revenir aux données absolues, notamment dans les politiques régionales.

Si je prends les sorties sur le marché du travail de différents types de filières de cursus professionnels on a aujourd'hui des flux assez faibles (quelques milliers d'élèves ou d'apprentis dans des filières techniques précises) qui ne coïncident guère avec les réalités des embauches. Les emplois exercés par les jeunes correspondant à la spécialité de leur diplôme préparé sont de plus en plus rares. Il y a une dispersion de plus en plus grande par rapport aux spécialités suivies. Cette faible adéquation qualitative qui a été évoquée ce matin par Claude Sauvageot, pose problème. Une étude récente du Céreq montrait qu'on avait 169 catégories socioprofessionnelles concernées par la sortie en Bac Pro mécanique. On a une interrogation sur cette adéquation qualitative. Mais on a aussi une interrogation sur la rentabilité salariale de l'adéquation diplôme emploi. Des études récentes montrent que ceux qui occupent un emploi qui correspond à leur spécialité n'ont pas forcément fait le bon choix par rapport à la logique salariale et de revenus.

Le système se retrouve donc doublement déstabilisé. Ceux qui ont choisi de faire un autre métier que celui qu'ils ont préparé ont quelques fois une situation salariale meilleure. Il va falloir être très attentif à ces phénomènes-là parce que, bien entendu, quand on entend les discours des jeunes qui ont un Bac Pro qui disent « finalement, je ne m'y retrouve pas au niveau du contenu du travail » mais éventuellement du côté du salaire, il faudra essayer de bien interpréter cette situation-là.

J'ai pris les trajectoires des sortants de l'Afpa pour voir si on observait également cette inadéquation montante entre la qualification et l'emploi exercé. On a une technique un peu différente d'interrogation de nos stagiaires. Plutôt que de demander l'emploi qu'ils exercent, bien qu'on le sache, on leur demande de leur point de vue : est-ce qu'ils ont l'impression de mobiliser, d'utiliser les compétences acquises en formation ? Or vous voyez vous avez une tendance lourde de 70 % qui disent plutôt oui, mais complètement c'est à 30-35 %. Ce qui quand même interroge. Et puis on a de l'autre côté 30 % où c'est quasiment pas du tout, c'est-à-dire que je fais quelque chose qui n'a pas grand chose à voir avec la formation que j'ai suivie sachant que les stagiaires de l'Afpa sont un peu moins jeunes que les sortants de l'éducation nationale mais on a quand même une population mixte, je dirais qui va de 18 à 55 ans.

Mais cette adéquation, au fil des années, est de moins en moins solide. J'ai pris 2001, 2002, 2003. Vous voyez qu'il y a une stabilité entre 2001 et 2002 mais une chute dans le tertiaire administratif. J'ai pris cet exemple où on pourrait penser que l'adéquation est peut-être plus forte. 62 % d'adéquation donc. En tout cas, on est bien confronté à une dégradation qui est assez rapide. Les enquêtes de l'éducation nationale montrent que le phénomène s'accélère, ce qui renvoie donc aux cibles de la formation initiale qualifiante mais aussi de la formation qualifiante pré et post scolaires. Ces cibles sont construites en fonction évidemment du découpage et du système de certification.

Ce matin on a évoqué la façon dont les employeurs aujourd'hui recrutent et c'est vrai, c'est les jeunes qui le disent eux-mêmes, aujourd'hui les critères d'embauches s'organisent plutôt autour de compétences transversales, de compétences clés, c'est-à-dire de comportements. Après on peut

débattre pour objectiver, stabiliser ces conceptions-là. Il semble quand même que c'est la logique dominante d'embauche des entreprises : le cœur de métier finalement, dans un certain nombre de secteurs, l'entreprise s'en occupe. Mon collègue Georges Lemoine de l'Anpe qui a mis en place sa méthode des habiletés de recrutement fait cette hypothèse-là. Il se dit, le cœur du métier, l'entreprise s'en occupera, c'est-à-dire formera les gens par rapport aux techniques précises etc. par contre on peut travailler avec l'entreprise sur les grands champs, les grandes compétences transversales, les grands types de comportements que l'entreprise attend.

Or, on est dans un système où l'orientation professionnelle est plutôt organisée en fonction du découpage des certifications et des diplômes. Vous le savez tous, c'est un constat qui est fait depuis les années 60, il y a une spécialisation des diplômes de premier niveau de qualification. On doit être à 220 CAP, il y en a moins qu'avant mais quand même il y en a beaucoup et si on rajoute les titres de l'Afpa, les CQP, les autres diplômes de niveau 5 d'autres ministères on a quand même là une nébuleuse qui rend difficile l'organisation de l'orientation et même du projet professionnel. Car évidemment plus la cible est petite, plus on risque de taper à côté et c'est ce qui se passe aujourd'hui, c'est-à-dire que le jeune prend l'emploi qu'il trouve. Il ne va certainement pas entrer dans une stratégie d'attente pour trouver l'emploi qui correspond à sa spécialité ou à son diplôme.

Cette hyper spécialisation des diplômes de premier niveau nous pose donc un vrai problème à tous. Je pense qu'il faudra mettre cette question sur la table, et assez rapidement. Ne serait-ce que parce que les effets pervers de cette hyper spécialisation, de cette atomisation des formations de premier niveau, créent des logiques de fuites en avant, notamment dans l'accumulation certificative. A partir du moment où on peut utiliser plusieurs dispositifs en sortant de l'école, vous avez des jeunes qui font deux ou quatre ans au lycée professionnel, et qui basculent sur l'apprentissage ou d'autres formules. On a 20 % d'apprentis qui basculaient sur l'alternance, ce n'est pas rien. Donc nous avons des parcours multidispositifs qualifiants avec multiples cibles certifiantes et la spécialisation des certifications et des diplômes accentue certainement cette logique qui consiste à essayer d'avoir plusieurs diplômes, proches ou connexes ou même différents pour élargir son employabilité et les possibilités de retrouver un travail.

Le problème c'est que les jeunes les plus en difficultés, ceux qui décrochent avant même d'être entrés dans leur deuxième année de CAP, ne montent jamais dans le train. Il y a une vraie question par rapport à cela. Nous constatons tous ces phénomènes à l'Afpa. Les parcours multidispositifs sont mal repérés au niveau des statistiques parce que ce ne sont pas les mêmes structures qui font remonter les informations. Il faut certainement s'interroger sur les déperditions liées à cette logique de succession de parcours de validation. Cette atomisation du système de certification à mon avis brouille la relation emploi formation et pousse quelque part les employeurs à recruter par niveau, à sur-qualifier à l'embauche en se disant « tant qu'à faire, entre le jeune de niveau 5 qui a un CAP très spécialisé et celui qui a été jusqu'à un Bac Techno, un Bac Pro ou plus loin, finalement les potentiels du jeune de niveau 4 sont certainement plus forts que les potentiels du jeune de niveau 5 ». Ce qui reste à prouver. Là encore on a certainement à retravailler sur l'objectivation des potentiels des personnes.

Un autre défaut des systèmes de certification hyper-spécialisés c'est que cela donne une vision étroite des compétences des personnes, parce qu'évidemment on se centre sur la spécialisation et on ne regarde pas ce qu'il y a autour. C'est encore plus vrai pour les adultes qui ont une expérience professionnelle. Je pense que c'est une situation qui est préjudiciable à la fois aux jeunes et aux entreprises. Si on fait des comparaisons européennes et sans entrer dans le détail, le système de formation français est essentiellement focalisé sur les moins de 25 ans, 75 % des 16-25 ans en France sont en formation tous types de système confondus. J'ai pris l'alternance, l'apprentissage, les stages, les jeunes de l'Afpa ayant moins de 25 ans, tout cela c'est quand même un choix de société qui n'est pas celui d'autres pays économiquement comparables. On a une logique de formation initiale très forte et rien que la formation professionnelle initiale niveau 5, 4, 3 en coût c'est 13 milliards et ½ d'euros. Je rappelle quand même que l'enseignement professionnel de niveau 5, 4, 3 pèse plus lourd budgétairement que l'enseignement supérieur. Cela renvoie aussi à l'investissement dans l'enseignement supérieur, qui de mon point de vue, est tout à fait stratégique et n'est certainement pas à la hauteur des enjeux. Mais les arbitrages budgétaires font que, contrairement à certains discours qui font dire qu'on ne donne rien aux jeunes de premier niveau etc., les moyens budgétaires consacrés à la formation professionnelle de niveaux 5 4 et 3 sont tout à fait conséquents. Mais pour les plus de 30 ans, l'effort en matière de qualification au niveau 5 4 et 3 est minuscule et ne concerne que 50 mille personnes qui se qualifient à ce niveau-là pour à peine un demi-milliard d'euros. Tout le monde est conscient de cela. Donc vous voyez bien pourquoi le jeune investit beaucoup dans la

prolongation d'études, parce qu'il sait, sans lire les statistiques, que la seconde chance après 30 ans cela n'arrive pas. C'est vraiment le hasard ou vraiment très marginal.

Nous avons un système d'enseignement professionnel fragmenté et une activité de formation continue plutôt généraliste que transversale. La synergie entre l'enseignement professionnel et la formation continue promotionnelle qualifiante en milieu de carrière n'est pas forte en France. L'appareil de formation dans le même registre, c'est à dire des systèmes pédagogiques, des contenus de formation, des démarches de formation qui s'adressent plutôt à des débutants, à des jeunes qui rentrent dans l'emploi. On est moins bon sur les démarches d'accompagnement par la formation, des logiques de montée en compétences des adultes. On a un vrai problème par rapport à cela. On est dans une société qui vieillit, les jeunes ne suffiront pas à remplacer les partants, il faudra bien qu'on réactive des mécanismes promotionnels qu'on avait cru devoir abandonner et qui n'ont peut-être jamais vraiment existé. Je vous rappelle que la promotion ouvrière à l'Afpa dans les années 60, c'était 3 000 personnes par an et aujourd'hui à l'Afpa on forme 3 000 personnes en congés individuels de formation. C'est-à-dire qu'en 50 ans on n'a pas bougé en termes de logique promotionnelle dans une maison comme l'Afpa. Mais on n'a pas beaucoup de concurrents là-dessus finalement.

Il faut également s'interroger sur les deux pôles. Est-ce qu'on vise la polyvalence, la multicom pétence, la pluricom pétence, l'adaptabilité ? Est-ce que ce sont les bonnes cibles à construire aujourd'hui dans le système de formation professionnelle ? Doit-on maintenir beaucoup d'hyper spécialisations comme nous le demandent les partenaires sociaux au sein des commissions professionnelles consultatives, que ce soit à l'Education nationale ou au ministère du travail ? On a une forte demande des professionnels de faire de l'hyper spécialisé (on nous demande même de découper des titres de niveau 5) mais je pense que les employeurs ne sont pas sur ce registre, ils ne sont pas sur cette vision-là. Il faut donc revoir nos hypothèses de conception des diplômes car aujourd'hui beaucoup d'entreprises s'occupent du cœur de métier et attendent plutôt du système de formation des compétences plus larges.

Cela renvoie, et là évidemment on pourrait y passer une heure, aux évolutions des modèles d'organisation du travail. Il y a des enquêtes européennes qui montrent qu'il n'y a pas de déterminisme organisationnel fort. Selon les secteurs on peut avoir des choix organisationnels différents que la formation professionnelle initiale et continue doit intégrer. On ne forme pas qu'à des postes de travail, on forme à des organisations et donc cela renvoie également aux modèles pédagogiques. Qu'est-ce qu'on privilégie dans les parcours de formation : la construction d'une qualification isolée ou la construction d'une logique plus collective ? On a besoin de nouveaux repères. Il faudra travailler ensemble parce que je pense que personne n'a la vérité face à des référentiels de compétences plus évolutifs dans la mesure où il y a une gamme plus large d'exercice du même métier.

On repère de plus en plus une plasticité croissante des emplois, une multiplication des zones de transférabilité des compétences qui est plutôt un atout pour la mobilité professionnelle et pour l'orientation professionnelle tout au long de la vie. C'est-à-dire qu'en réalité, le marché du travail d'aujourd'hui offre plus de choix de mobilité que celui d'hier. Mais on n'a pas l'armement qui correspond à ces opportunités. On pourrait travailler évidemment sur les nouvelles zones d'objectivation des compétences, notamment tout ce qui est lié à la responsabilité sociale professionnelle. On est train de tester à l'Afpa la notion de compétences en matière de responsabilité sociale d'entreprise dans les métiers de base parce qu'il me semble que c'est une autre façon de construire les identités professionnelles.

Ce matin a été évoqué le fait qu'il y a une désouvriérisation des filières techniques, il faut peut-être travailler à de nouvelles identités techniques et professionnelles. Je passe sur les compétences OCDE qui nécessiterait plus de temps mais c'est quand même un petit éclairage. A terme, comment va s'organiser la structure des emplois ? Est-ce qu'on est dans l'hypothèse dominante d'aujourd'hui où on aura demain des emplois très qualifiés en haut et peu qualifiés en bas et une réduction des emplois intermédiaires, ou est-ce qu'on est plutôt dans une logique de société où les emplois intermédiaires en termes de compétences vont s'élargir au détriment des emplois du haut et des emplois du bas ? Moi je serais plutôt partisan de la deuxième option. On va passer au débat.

#### **Participant :**

L'école doit transmettre des savoirs et permettre au jeune de devenir un citoyen et d'acquérir une qualification mais doit-elle transmettre des compétences, former à un métier ?

**Paul Santelmann :**

C'est une question un petit peu générale mais qui me travaille toujours quand on parle de compétences et de qualifications. Les formations professionnelles se sont construites autour d'un choix de société fort qu'on résumait souvent suivant la formule « former l'homme, le travailleur et le citoyen », ce qui historiquement constitue la formation professionnelle en France et son identité. Dans ces questions de qualifications et de compétences qu'est-ce qu'il en est de la place de la formation de l'humain et de la formation du citoyen ?

C'est le travail qui donne la clé de l'humain donc c'est en partant de la réalité du travail, la façon dont le travail est voulu que l'on obtient finalement la façon dont on peut organiser l'enseignement et la formation professionnelle. Or, c'est vrai que vous posez quelque chose de plus large, qui est le rôle de l'école. Et le rôle de l'école c'est une chose mais l'école obligatoire en France c'est le choix de la société. C'est l'école obligatoire jusqu'à 16 ans. Vous avez vu que moi je prends mes statistiques à partir de 16 ans. Je pense qu'à partir de 16 ans, là il peut y avoir effectivement là une diversification des options et des arbitrages. Oui, certainement, la place du citoyen et la formation générale est importante. Mais elle ne me semble pas antagonique à la formation au métier. Je pense qu'en France on a créé une frontière entre la dimension citoyenne éducative, qui a été reprise par l'éducation permanente, et puis la formation professionnelle qui apparaissait quand même comme un appendice soumis à l'appareil de production. Je crois que cette frontière là n'est pas la meilleure façon d'aborder à la fois un enseignement général émancipateur et une formation professionnelle efficace mais c'est un point de vue qui dépasse un peu notre débat.

**Participante :**

Pour rebondir sur ce vous venez de dire justement. Est-ce que vous seriez à même de dire qu'effectivement, compte tenu de la difficulté que l'on rencontre par rapport à cet hyper spécialisation dans la formation professionnelle, la formation professionnelle initiale doit être plus générale et amener effectivement le jeune à devenir un citoyen et laisser à la formation continue la spécialisation plus dans les mains de l'entreprise. En fait il s'agit d'amener le jeune à avoir une formation initiale lui permettant une certaine adaptabilité au poste du travail suivant la progression de sa vie professionnelle, est-ce vous iriez jusque là ?

**Paul Santelmann :**

Tendanciellement, oui. Je pense que l'école et l'enseignement professionnel de base doivent instrumenter sur les fondamentaux et viser la perspective la plus lointaine. Ensuite qu'il y ait des instruments d'adaptation d'accompagnement, intégrés dans l'entreprise, ça me paraît normal. Mais le monde de l'entreprise n'est pas organisé pour tout intégrer. Plus on avance dans la vie, plus nos objectifs de formation sont précis. C'est vrai qu'il y a des gens qui veulent retourner à l'université à 40 ans, mais je ne pense pas que ce soit la majorité. Je pense que plus on a une expérience plus on sait à peu près ce que l'on veut. Mais pour le jeune il vaut mieux l'armer en fondamentaux et en compétences larges y compris techniques et en savoir-faire. Trop spécialiser au début, cela crée beaucoup de problèmes. C'est la capacité de la formation continue à résoudre les problèmes qui va délivrer l'enseignement professionnel initial d'un certain nombre de contraintes et de pressions que la société lui impose. Moi je pense qu'on demande trop à l'éducation nationale, tout et un peu son contraire.

**Henri Eckert :**

Moi, j'ai une question qui tient plus à une forme de gêne, parce que je suis toujours très gêné lorsque l'on parle d'adéquationisme, avec une nuance péjorative en général d'ailleurs. Je ne sais plus ce que cela veut dire adéquationisme et quand on me parle de cela, et en même temps de déspecialisation des diplômes ? je ne sais plus très bien où j'en suis. Parce que, par exemple, personne ne demande à ce qu'on déspecialise la formation des médecins, personne ne demande à ce qu'on déspecialise la formation des infirmières, personne ne demande à ce qu'on déspecialise la formation des avocats dans les centres de formation d'avocats. Donc est-ce que cette question adéquationisme/déspecialisation se poserait uniquement par rapport à des formations moins prestigieuses que celles d'avocats, d'architectes ou de médecins ?

**Paul Santelmann :**

Je pense quand même que l'enseignement supérieur, les formations d'ingénieurs, tout ce qui vise les professions supérieures sont, pour le coup, un habile mélange de formation générale large et de spécialisation. Mais on ne parle pas des mêmes logiques de spécialisation. Il y a des spécialisations

qui résultent de fortes formations générales en amont et des spécialisations étroites qui entravent les évolutions ultérieures. Entre spécialisation « haut de gamme » et enfermement dans un micro métier ou une micro compétence, il y a quand même une différence. Je pense qu'il faut interroger la logique d'hyper spécialisation et de fragmentation des qualifications liée à la division du travail que vous évoquiez ce matin et qui était un taylorisme poussé à fond, sur lequel tout le monde est revenu, et le système de formation et de certifications qui peine à rejoindre les logiques de dépassement du taylorisme. Cela ne veut pas dire qu'aujourd'hui les nouvelles formes d'organisation du travail sont merveilleuses, la question n'est pas là, la question est que le système d'organisation de la formation professionnelle et de la certification est enfermant par rapport aux réalités des métiers et des organisations.

**Daniel Blondet :**

La critique que je fais, Paul, ne doit pas contredire l'objectif que tu fixes, à un moment de ton intervention, et que je partage entièrement et qui est qu'il faut collaborer entre les différents certificateurs et les différents pôles des ministères, pour essayer de débrouiller ces enjeux qui sont quand même vitaux aujourd'hui. Donc la critique n'est pas du point de vue de l'Education à quelqu'un qui est d'un autre ministère, mais plutôt sur ce que tu as dit en tant que personne propre. Je suis un peu surpris de la manière dont tu as présenté les choses en parlant, je ne prends que cet aspect, d'hyper spécialisation des diplômes professionnels, que tu dis faire partie d'un ensemble assez statique de la formation professionnelle initiale et dont tu dis que c'est probablement une des causes qui font qu'il y a une hausse des exigences de recrutement notamment du passage du niveau 5 au passage du niveau 4. Cela ne correspond pas du tout à la réalité, c'est-à-dire statique d'abord. Je ne pense pas quand tu regardes exactement la politique d'offre de certification du Ministère de l'Education à partir des années 80, qu'elle est statique. Elle a complètement changé, elle a changé en termes d'offre de spécialités, en termes d'offre de niveaux, d'architecture de l'offre, avec notamment la création du Bac Pro etc.

Et pour parler de l'hyper spécialisation, la tendance est plutôt contraire. Sans parler des 4 500 CAP qu'il y avait quelques dizaines d'années en arrière. Il n'y en a plus que 200 et quelques aujourd'hui. Il faut regarder les chiffres absolus. La masse des élèves qui sont en formation initiale professionnelle l'est dans des spécialités très larges, le BEP c'est 40 diplômes, 450 000 élèves. Tu parles du CAP qui présente encore maintenant 200 et quelques spécialités. Mais c'est très peu d'élèves. Evidemment il y a les apprentis aussi, mais en termes d'élèves c'est 75 000 je crois quelque chose comme cela. Ce qu'il faut remarquer surtout, c'est d'ailleurs vrai dans tous les niveaux de diplômes, c'est que les huit ou dix premiers diplômes en termes de masse, cela fait parfois deux tiers des élèves, pas seulement des élèves mais des candidats à ces diplômes. Donc la masse est concentrée sur très peu de spécialités en fait et cette tendance est de plus en plus lourde. Après, quand tu regardes aux niveaux des spécialités CAP, BTS parce que ce sont des diplômes qui sont orientés vers l'insertion, il faut distinguer entre des spécialités qui sont incontournables ; quand on a un CAP de facteur d'orgues il est difficile de faire à la fois joaillier et facteur d'orgues, il y a donc un CAP joaillier, un CAP facteur d'orgues et forcément ils resteront à partir du moment où l'on pense qu'il faut tailler des pierres et fabriquer des pianos. Mais ils appartiennent à des corps de métiers qui sont incontournables. Il y a d'autres diplômes qui appartiennent à des marchés professionnels sur lesquels forcément la spécialité joue un rôle particulier. Il y en a qui appartiennent à des métiers réglementés : pour être coiffeur il faut le BEP de coiffure. Donc, je suis très surpris de ta présentation parce qu'en fait elle déforme la réalité pour militer dans un sens sur lequel on pourrait aussi discuter.

**Paul Santelmann :**

En une demi-heure c'est compliqué de rentrer dans le détail, mais ce que tu dis c'est quelque part encore pire. C'est-à-dire qu'on a un système de certification très spécialisé mais où certaines spécialités voient s'engouffrer une grande majorité de jeunes. C'est-à-dire qu'en niveau 5, vous continuez à augmenter vos effectifs en commerce-vente dont tout le monde sait, au niveau de la sortie sur le marché du travail, que la représentation que les jeunes peuvent avoir du monde du travail ne les incitent pas à aller sur certains types de spécialités. C'est vrai qu'aujourd'hui on a tous des difficultés à remplir certains types de sections dans des métiers fins etc. Mais le système de certification tel qu'il se construit, on devrait parler aussi de l'organisation de l'appareil de formation, prend-il en compte les débouchés ? Quand vous êtes sur un bassin d'emplois et que vous devez ouvrir une section est-ce que vous faites le choix d'une spécialité fine où il n'y a pas beaucoup d'emplois, ou d'une spécialité fine où il y a beaucoup d'emplois ? Tout le monde fait le choix effectivement d'ouvrir des sections là où statistiquement il y a beaucoup d'emplois, les CFA ont fait

pareil, l'Afpa a fait pareil, donc c'est assez normal qu'on se retrouve avec des gros contingents dans les spécialités où il y a beaucoup d'emplois. Mais c'est bien le problème, celui de cette grande variété de spécialités de diplômes qu'on offre, ou que l'on a en magasin, et qui n'est même pas mobilisée par les publics et par les structures qui sont chargés d'organiser l'appareil de formation et donc il faut s'interroger sur la performance. Ensuite, il y a des Bac Pro qui ont tué des CAP, vous le savez bien.

C'est-à-dire qu'à partir où moment que vous mettez, sur le marché un niveau 5 et un niveau 4 dans la même spécialité, qui visent tous les deux le même marché du travail, vous créez les conditions du choix de l'employeur de prendre plutôt le Bac Pro que le CAP.

Je ne fais pas une critique de l'Education Nationale, on est dans la même spirale à l'Afpa. Je pense même que s'il y avait un troisième système de certification et de validation, il serait entraîné sur la même logique. Mais je crois qu'il faut à un moment donné s'arrêter et mettre cette affaire-là sur la table, parce que notre système n'est pas en adéquation pour le coup avec la réalité du marché du travail et de l'emploi.



## **Compétences et territoires**

Catherine BARBAROUX  
Directrice du développement économique,  
de l'emploi et de la formation professionnelle  
Conseil régional d'Ile de France



Madame Barbaroux, directrice du développement économique de d'emploi et de la formation professionnelle au conseil régional d'Ile-de-France au fond ne sait pas très bien pourquoi elle est là, au sens, où, quand on regarde la façon dont vous avez conduit la journée, c'est vrai que je suis un peu le vilain petit canard qui est dans l'action plutôt que dans la réflexion et qui en plus à l'outrecuidance d'avoir été dans l'action dans différents lieux assez controversés autour de la table justement, puisque j'ai été DRH en entreprise, j'ai été déléguée à l'emploi et aujourd'hui, étant guidée je crois par une seule envie qui est d'essayer de rapprocher des mondes sociaux qui souvent s'ignorent, j'ai choisi, je dis bien j'ai choisi d'être dans un conseil régional donc dans un territoire. C'est pour vous dire que j'ai essayé de traiter mon sujet, dans un territoire qui aujourd'hui, par le fait de l'évolution législative et probablement aussi l'évolution socio-économique, est probablement un lieu de régulation possible du système, ou en tout cas à envie de l'être.

Je dis cela car je pense que je ne vais pas faire un exposé très long, ni partager beaucoup de certitudes, mais plutôt beaucoup d'interrogations, parce que je trouve d'abord important que les gens qui font écoutent ceux qui essaient de réfléchir et de penser et d'observer des données. C'est pour cela que vous savez tous que j'essaie de garder un temps d'études dans l'action, parce que je pense que c'est important que ceux qui sont sensés, un moment donné par ce qu'ils ont la commande publique dans les mains, ou parce qu'ils ont à faire des choix, de ne pas les faire uniquement sur des logiques politiques ou des logiques subjectives mais aussi peut-être d'essayer de tenir compte de ce qui a été fait. Donc je suis fidèle au Céreq, à la Dares, et là vous avez eu la gentillesse de me convier. Je le dis parce que moi j'ai vécu des histoires de vies dramatiques, qui ne m'ont pas laissée intacte, moi j'ai fermé Moulinex, j'ai eu le débat sur la loi de modernisation sociale. Nous avons eu, je le dis parce qu'il y a là des personnes dans cette salle qui l'ont vécue avec moi, quelques petits bonheurs qui est l'accord interprofessionnel sur la réforme de la formation professionnelle. Bref on a tous vécu des épisodes qui sont des épisodes, pas théoriques justement, avec tout ce qu'on dit depuis tout à l'heure, sur l'hyper spécialisation.

Sur la mobilité, quand je vois que j'ai vécu avec des femmes de chez Moulinex qui étaient restées trente ans sur le même poste de travail sans avoir aucune formation, dans un bassin d'emplois dont l'hôpital était le principal employeur, je ne veux pas du tout donner le sentiment qu'il faut que l'on réintègre dans l'amphithéâtre le réel mais je pense vraiment qu'on a cette responsabilité collective et c'est ce qui m'intéresse sur la logique du territoire. Alors, comment un conseil régional aujourd'hui prend cette question compétences et territoires ?

Je ne suis pas rentrée dans le débat compétences qualifications, même si je pense que l'on a des choses à partager sur ce débat. Je pense qu'effectivement aujourd'hui en tout cas la manière dont on peut aborder les choses se situe plutôt dans le vocabulaire, autour de la question « Quelles sont les compétences dans le territoire ? », étant entendues qu'elles sont reconnues par différents mécanismes de diplômes, de certification, et évidemment de validation des acquis. Parce que je pense que cela aussi c'est quand même un élément qu'on observe dans le territoire Ile-de-France de manière tout à fait étonnante quand même, je vous en dirai un mot.

C'est vrai que la place du territoire dans le jeu d'acteurs évolue. Je ne vais pas revenir sur la loi de décentralisation, vous avez cité Claude tout à l'heure les pôles de compétitivité, je pense que nous sommes confrontés y compris à la maille régionale, à l'existence d'une multiplicité de territoires dont on est obligé aujourd'hui de tenir compte aussi dans nos décisions. Je ne vais pas faire le territoire des banlieues et des ZUP mais on a cette logique. Elle est sans doute plus prégnante pour la formation initiale que pour la formation professionnelle, encore que. En tout cas pour le système d'orientation elle est très prégnante.

On a le territoire institutionnel des opérateurs de l'orientation et la prescription vers la formation que sont les opérateurs Anpe, missions locales. On a des zones d'éducation prioritaire. On a de multiples territoires et j'aurais tendance à dire que pour un conseil régional aujourd'hui qui, lui, a, de par la loi, une responsabilité d'organiser l'offre de formation sur l'ensemble du territoire régional, c'est une complexité supplémentaire. Mais c'est une possibilité aussi de segmenter finalement les approches et d'être peut-être en situation au fond d'avoir des mailles assez fines sur la logique d'accompagnement.

J'ajoute que l'une des difficultés du territoire, c'est de savoir quels acteurs le Conseil régional rencontre sur le territoire. Il rencontre évidemment les services déconcentrés de l'Etat, il rencontre les grandes administrations sans difficultés, en région francilienne en plus nous sommes gâtés si j'ose dire, nous avons trois rectorats donc on peut dire que l'on rencontre des acteurs structurés. En revanche on ne rencontre pas certains acteurs que l'on devrait rencontrer. En tout cas on n'arrive pas

à les rencontrer d'une manière aussi structurée qu'il le faudrait. Je parle-là des partenaires sociaux pour qui la maille territoriale est une maille encore difficile d'investigation. On rencontre des branches plus ou moins puissantes mais on rencontre un interpro plus fragile. Et donc un sujet de préoccupation pour nous tous, je crois, c'est de trouver les bons acteurs sur le bon territoire. Quant aux employeurs, aux organisations professionnelles, on les rencontre aussi, avec leur propre fragilité, qui est à peu près aussi sensible au niveau territorial qu'elle ne l'est au niveau national, c'est-à-dire que entre les employeurs ou les patrons, que je rencontre dans les trois pôles de compétitivité de taille mondiale et les deux pôles de compétitivité de taille d'excellence qui sont sur le territoire francilien, et qui sont des patrons directs qu'on voit, et leurs représentants, soit via les consulaires soit via les organisations professionnelles, on a évidemment pas le même discours du tout.

J'attire l'attention sur le fait qu'on a parlé tout à l'heure des CPC, on a tout à l'heure parlé de ceux qui font et qui expriment le besoin des employeurs à travers les organisations de construction des diplômes et certifications et je ne suis pas sûre que ces deux mondes-là soient toujours dans la même adéquation et je suis même à peu près sûre du contraire. Donc, je le dis, parce que je trouve que c'est plus sensible au plan territorial d'ailleurs que cela ne l'était quand j'étais déléguée, à l'emploi et que nous avons la grande négociation formation professionnelle. Il me semblait à cette époque que les appareils étaient plus en situation finalement de rendre compte de la diversité, notamment quand on est passé du contrat de qualification au contrat de professionnalisation, il m'a semblé que les partenaires exprimaient des choses qui reflétaient une réalité de l'évolution des besoins et des attentes. Mais je ne suis pas sûre que le même reflet puisse se faire au niveau d'un territoire.

Alors, c'est vrai, comment pouvons-nous repérer aujourd'hui ce lien compétences emplois qualifications et au fond quels sont les problèmes que nous rencontrons ? D'abord, évidemment, nous rencontrons tous les problèmes qu'apparemment vous avez pointés tout au long de la journée sur vraies attentes et les vrais besoins en qualifications qui sont exprimés venant du monde de l'entreprise. Je pense vraiment que les employeurs n'ont pas beaucoup progressé dans leur capacité de bâtir des référentiels de compétences. Une des guerres que devons mener me semble-t-il sur cette question -et c'est là où je pense que le territoire peut être un lieu de pédagogie- c'est « êtes-vous sûr des besoins de compétences que vous définissez, au fond par rapport aux métiers et par rapport à la prospective métiers qualifications ? ». Moi, je suis frappée sur un territoire digne d'autant d'éloges si j'ose dire que le territoire francilien, je ne vais pas vous faire la minute de publicité sur la première région d'Europe etc. Je suis quand même tout à fait préoccupée de voir l'étendue de notre ignorance sur notre portefeuille de compétences et de qualifications et sur les attentes soit à temps t soit de manière plus beaucoup plus prospective à court et à moyen terme. Alors, peut-être que la région Ile-de-France est finalement en retard par rapport à d'autres régions. Je suis à peu près sûre de cela, notamment parce qu'elle n'avait pas d'observatoire régional emploi formation. Quelques personnes qui siègent dans l'Oref Ile-de-France qui existe depuis un an savent que sa construction reste un combat mais que sa construction reste une nécessité très forte et je pense que précisément le fait que l'on ait mis tant de temps, que nous mettions encore tant de temps à construire un observatoire régional digne de ce nom, capable finalement de porter lecture du territoire et une lecture un peu dynamique de la prospective métier qualification de ce territoire témoigne de quelque chose qui doit aussi nous interpeller et qui peut nous rendre en tout cas extrêmement modestes sur notre capacité de pilotage réelle sur ce territoire.

En revanche, je pense qu'il y a un certain nombre d'éléments aujourd'hui qui permettent peut-être de trouver une certaine forme d'optimisme dans l'action. D'abord je pense qu'il y a la volonté de créer un observatoire qui va tirer profit, certainement pas doubler, de toute une série de travaux statistiques qui existent au niveau de l'Insee, au niveau des différentes administrations concernées, qui va essayer de produire ses propres travaux mais qui va surtout produire une mise en discussion et une mise en partage de ces informations par les acteurs. Cette volonté-là, je pense qu'elle est de nature à débloquent un certain nombre de situations aujourd'hui qui sont des situations que moi j'appelle de chien de faïence. Je rappelle que j'ai été directeur de cabinet d'un ministre du commerce de l'artisanat et du tourisme dans les années 83 86 et que ce que j'entends aujourd'hui dans le débat sur les métiers, la spécialisation, l'orientation, les hiérarchies d'honorabilité entre les filières etc. se dit pratiquement dans les mêmes termes. Alors je ne suis pas sûr d'être très populaire en disant cela, mais je pense qu'en vingt ans on a fait énormément de surplace sur la façon de poser un certain nombre de problématiques. En tout cas cela me saute aux yeux et je trouve vraiment, et c'est-là où il faut que des travaux comme ceux qu'on essaie de produire dans des séminaires comme les vôtres permettent de dépasser quand même un certain nombre contradictions qui sont objectivement sans intérêt pour les personnes dont nous avons la charge.

Le deuxième point, une fois qu'on aura partagé la connaissance et je pense que c'est très important, je crois qu'effectivement il faut qu'on ait des stratégies. Un territoire c'est, à un moment donné, à la fois un regroupement un service public de proximité. Je veux dire qu'un conseil régional c'est une puissance publique qui porte aussi une stratégie. Donc la région Ile-de-France a fait un choix de stratégie pour lequel je milite : qui est de dire que l'on a l'économie de ses ressources humaines. C'est-à-dire que nous allons essayer d'inverser la charge de la preuve et de ne pas inféoder finalement à notre développement économique, notre investissement dans le capital humain pour parler à la bruxelloise mais construire un système de développement des compétences du territoire qui permette d'avoir un développement économique plus choisi que subi

Alors je ne suis pas le Gosplan. Nous savons les uns et les autres que dans une phase de mondialisation accentuée peu d'acteurs ont une capacité à réguler le système économique. Mais quand même, on peut faire un certain nombre de choix, limités certes, mais qui peuvent avoir des conséquences plus ou moins fécondes par rapport à un certain nombre de stratégies de développement des compétences. Donc nous avons résolument une stratégie de construction d'un certain type de portefeuilles de compétences. Je pourrai y revenir un peu plus dans le détail, mais c'est encore émergent parce que je vais dire comment on va le faire. Ce n'est pas un hasard si nous construisons en engineering simultanées le schéma régional de développement économique et le PRDF. Je veux dire, c'est très clairement marcher sur deux pieds. En plus on a eu un petit coup de main avec les pôles de compétitivité qui nous ont permis aussi d'avoir une réflexion un peu réactive finalement par rapport au rapprochement recherche-universités et développement des compétences et, là aussi, territorialisation avec des encrages territoriaux qui rapprochent finalement un certain nombre d'acteurs.

Pour nous très clairement, et c'est le troisième point si j'ose dire que je voulais développer, les enjeux de programmation de notre offre de formation sont des enjeux qui sont très liés à une réflexion qui par ailleurs va plus dans le détail qu'un schéma régional de développement économique. Je dirais : première région compétitive et, c'est là aussi il y a des choix le conseil régional, première éco-région d'Europe. C'est à une construction patiente de la conceptualisation « Qu'est-ce que c'est qu'une éco-région ? Qu'est-ce que c'est que du développement économique durable ? Qu'est-ce que c'est que du coup l'emploi de qualité ? » qu'il faut procéder. On voit tout ce qu'on peut essayer de réintroduire si on a une volonté politique d'essayer dans la maîtrise de notre environnement. Je ne l'ai pas dit au départ mais, hors formation initiale dont je n'ai pas les chiffres exacts mais Monsieur Fouchet pourrait les donner, aujourd'hui hors indemnités compensatrices de formation des apprentis, en gros le conseil régional dépensera sur formation professionnelle et sur apprentissages l'année prochaine 531 millions d'euros. Cela commence à être structurant. Je veux dire que cela pèse, à un moment donné, sur la construction du schéma. Et si on y ajoutait ce qu'on fait dans les lycées je pense qu'on atteindrait effectivement une masse critique qui permet en tout cas d'influencer. Surtout si on est dans du pluriannuel, et nous le sommes dans un certain nombre des schémas que nous sommes en train de mettre en débat, l'action du conseil régional est capable d'influencer un peu le fonctionnement du marché du travail territorial.

Alors, pour faire cela, c'est vrai que le mécanisme de gouvernance et de discussion et de mise en débat de l'ensemble des schémas de formation, du PRDF, enfin de toute une série de figures imposées si j'ose dire, mais dont nous avons envie de faire des figures à contenu et à débats est lourd. On a fait « des Etats généraux des formations », le 17 octobre, qui répondaient partiellement à une première approche des schémas de formations que nous voulons mettre en discussion. C'est vrai que l'on s'est mis beaucoup à l'écoute du territoire, pas seulement des entreprises, parce que le débat adéquationisme ou pas adéquationisme, qui est aussi un vieux débat, renvoie aussi à un autre débat. Quelqu'un disait au fond « Est-ce que les gens arrivent à trouver entre ce qu'ils sont en tant que professionnels, et ce qu'ils sont en tant que citoyens, cette fameuse capacité aussi de promotion sociale que peut apporter aussi la formation continue ? ». Donc on est en ce moment dans une phase d'écoute qui n'est pas complaisante, qui est même assez brutale, il faut bien le dire.

En plus nous sommes sur territoire complexe et donc en gros, nous avons le sentiment de frustrations même si nous répondons à des attentes. Et puis je pense que ce qui s'est passé dans les quartiers, dans un certain nombre de quartiers sur, -là aussi, le débat extrêmement frustrant pour des jeunes gens ou des jeunes filles qui pensent à juste titre qu'ils sont à la fois des professionnels et qu'ils pourraient être des citoyens de pleines compétences- le fait de ne pas arriver à rentrer sur le marché du travail, nous interpelle quand même fortement sur notre capacité là aussi à trouver des systèmes périphériques à la professionnalisation et à la qualification qui sont des systèmes de parrainages, d'accompagnement.

Nous nous avons le sentiment, nous faisons l'hypothèse qu'aujourd'hui dans la relation emploi formation et qualification l'un des sujets qui manque le plus là c'est le décodeur. Ce n'est pas le statique de l'un ou le statique de l'autre, c'est, à un moment donné, l'intermédiation. L'Anpe avait une formule qui est un petit peu technocratique : « comment on fait de l'intermédiation transformatrice ? » c'est-à-dire comment on est en capacité, à un moment donné, d'arriver à marier les compétences de l'un et les besoins de l'autre selon des définitions qui sont aujourd'hui souvent extrêmement confinées dans un cercle et dans un autre.

Tout cela pour dire que avec la taille évidemment je pense qu'on pèse plus sur l'évolution du système de formation en région Ile-de-France qu'en région Limousin, par construction et parce qu'aussi l'appareil productif qui est présent en région Ile-de-France est un appareil d'entraînement qui crée aussi, dans un certain nombre de cas, le système de fonctionnement du marché du travail. Je terminerai en disant que nous allons essayer, de réussir à dépasser justement un certain nombre des querelles ancestrales et essayer de faire preuve de choix lisibles. Je peux prendre l'exemple du contrat d'objectifs et de moyens que nous avons signé sur l'apprentissage. Ce n'est pas parce que la région Ile-de-France, elle l'a dit d'ailleurs avant moi avant que j'arrive à ce poste, s'est engagée sur 100 mille apprentis d'ici la fin de la mandature, ce qui aboutit à augmenter de 40 % donc le nombre d'apprentis, ce n'est pas parce que l'on fait ce contrat qu'on ne fait pas du BTS, ou que l'on ne fait pas autre chose. Ceux qui nous feront l'amitié d'aller sur le site [iledefranceregion.fr](http://iledefranceregion.fr) etc. verrons que l'exposé des motifs de ce contrat d'objectifs et de moyens exprime bien toute la gamme et la palette de ce qu'on appelle dans le jargon du conseil régional, l'égalité des voies et moyens de formation que nous entendons préserver. Ce que je crois c'est qu'il faut qu'on renforce des axes de travail structurants avec des objectifs, que l'on s'applique à nous-mêmes une sorte de logique Lolf.

On veut avoir des indicateurs de résultats et des indicateurs de pilotage. Qu'on le fasse sur l'ensemble des systèmes de formations qui sont sous notre responsabilité. Cette lisibilité-là ce sera le résultat effectivement des différents schémas de formation « sanitaire et social, enseignement artistique etc. » qui sont mis en place. Il en est de plus structurant que d'autres. Il en est notamment ainsi de la formation professionnelle continue, et c'est par là que je voudrais terminer, qui renvoie à des questions beaucoup plus importantes sur un mot, que je n'ai pas beaucoup entendu cet après-midi, et qui est : « passerelle ». Quelle passerelle on met en place sur un certain nombre de dispositifs ?

Moi je pense qu'on ne peut pas se satisfaire de la photographie un peu tristounette que fait Monsieur Santelmann sur le thème « après trente ans il ne se passe plus grand chose ». Je pense que les partenaires sociaux ont voulu faire un accord inter professionnel pour qu'il se passe quelque chose après trente ans. Il n'est pas sûr qu'il se passera autant de choses que l'on espère parce que je vois que les accords qui se nouent, ne sont pas effectivement d'une innovation absolument fantastique, parce que je pense que les partenaires sociaux ont du mal à passer de la gestion administrative de la formation professionnelle à la gestion stratégique de la formation professionnelle. Mais je pense en tout cas que nous devons nous battre. Et je pense que le territoire est un lieu où on peut conclure énormément d'accords avec les branches professionnelles pour avoir une vision beaucoup plus dynamique aussi de la formation continue et des passerelles et de la VAE.

Alors, je termine sur l'anecdote un peu positive dans tout cela c'est qu'un certain nombre ici aussi croient à la validation des acquis de l'expérience. C'est vrai qu'en région Ile-de-France on avait mis en place, à titre un peu facultatif, exploratoire, expérimental, un chéquier VAE. Il y avait 3 mille chéquiers VAE et c'est vrai qu'au mois de juin nous avons épuisé l'ensemble du stock des chéquiers VAE. Cela veut dire donc quand même que, lorsque l'on observe la montée de la demande je pense que petit à petit il y a aussi une courbe d'apprentissage qui se fait entre les entreprises, les personnes et surtout les « travailleurs vieillissants » dont je fais partie hélas. Mais ceux de 40-45 ans s'aperçoivent que, quand même, ils ont des tranches de vie professionnelles longues et que l'investissement dans la formation professionnelle sera, pour eux aussi une nécessité. Nous allons donc probablement essayer de dégager une priorité sur les adultes et pas forcément les travailleurs ou les travailleuses vieillissantes.

Voilà. Je suis un peu confuse. Simplement je voudrais au fond démontrer par ce témoignage, d'une institution qui a une responsabilité maintenant dans le schéma et qui a surtout un poids de commandes publiques, qu'il est possible de construire des stratégies qui sont des stratégies, qui renvoient aussi à des débats nationaux en les réadaptant dans un jeu d'acteurs qui peut permettre de dépasser un certain nombre des contradictions du système.

## **Conclusions**

Jacques LORTHIOIR  
Directeur de la formation au 3CA - BTP



### **Jacques Lorthioir :**

Merci Madame Sandoval de me proposer de faire une conclusion et non pas une synthèse des travaux, parce que je n'aurais pas le talent pour faire ressortir toute la richesse des propos de ceux qui sont intervenus avec beaucoup de professionnalisme tout au long de cette journée.

Je dois vous dire que, comme sans doute toutes les personnes présentes dans cette salle, j'ai pris part avec un grand intérêt aux travaux de ce colloque que vous avez organisé, Madame la Directrice de la DEP. J'ai été très intéressé par toutes les interventions qui ont été faites sur ce sujet important de la relation formation - emploi.

Permettez-moi tout d'abord de me présenter rapidement : je suis directeur de la formation du CCCA-BTP qui est l'organisation professionnelle paritaire qui coordonne l'apprentissage dans le bâtiment et les travaux publics.

Cette organisation a trois missions :

- La première est de promouvoir l'image des métiers du secteur. On a bien senti aujourd'hui, dans les propos des intervenants, un intérêt pour le BTP, mais on sait en même temps, à travers la représentation que se font les familles et les jeunes de ces métiers, que l'objectif est loin d'être atteint.
- La deuxième mission est de donner des informations très précises sur la diversité des voies de formation, car nous sommes attachés à la possibilité qu'offre notre pays à un jeune de choisir son métier, mais aussi de suivre la voie de formation qu'il souhaite pour y accéder. Comme cela a été dit ce matin, notre situation dans ce domaine est en effet singulière, comparée à celle d'autres pays d'Europe, en particulier de l'Allemagne. En France, en effet, un jeune qui veut être menuisier, ou maçon (pour prendre des métiers de notre secteur), peut envisager la préparation de ce métier par au moins deux voies différentes : la voie scolaire, avec le lycée professionnel, ou la voie de l'apprentissage, avec une alternance entre CFA et entreprise. Et notre volonté est que ces deux voies soient d'égale dignité, pour les jeunes et pour les entreprises qui s'y impliquent.
- La troisième mission concerne l'amélioration de l'efficacité de l'apprentissage pour des jeunes qui sont salariés d'entreprises. Comme le disait Gilles Moreau ce matin, dans une perspective d'éducation, il ne s'agit pas de rechercher l'adaptation à court terme à un emploi du moment. Nous avons bien l'ambition de faire de l'apprentissage une véritable voie d'éducation, c'est-à-dire de former des citoyens et des travailleurs qui trouveront un emploi qualifiant qui répondra à leurs aspirations et favorisera leur évolution.

Comme vous le savez, le BTP est un secteur économique qui se porte actuellement particulièrement bien en France. Ainsi, nous nous trouvons dans une situation un peu paradoxale : alors que l'on fait état un peu partout de difficultés d'emploi pour les jeunes, le bâtiment est à la recherche de jeunes qualifiés pour tous les métiers qui le concernent. Comme je l'indiquais ce matin, 140 000 emplois sont actuellement offerts chaque année dans le BTP, en raison de la pression économique et également de la situation démographique. Cependant, les systèmes de formation initiale confondus (voie scolaire et apprentissage) fournissent moins de 60 000 jeunes par an. Nous ne nous trouvons donc pas dans une politique de concurrence entre systèmes, mais bien de complémentarité. Il convient, par conséquent, qu'ensemble nous fassions découvrir ces métiers, afin de permettre à des jeunes d'accéder à de vrais emplois, quelles que soient ou qu'aient pu être les difficultés de leur scolarité.

\*\*\*

Je voudrais remercier la DEP parce que nous menons un travail tout à fait complémentaire, à travers une coopération s'inscrivant dans le cadre de la convention générale de coopération entre le Ministère de l'Education nationale et le CCCA-BTP qui existe depuis près de 40 ans. Nous avons besoin d'évoluer ensemble, d'établir des statistiques pour pouvoir intervenir avec plus de discernement et éviter les propos politiques de circonstance. Nous ne pensons pas que la panacée éducative soit l'apprentissage, mais cette voie constitue une réponse adaptée pour favoriser l'intégration de jeunes dans les entreprises. Nous ne pensons pas davantage que de proposer l'apprentissage à 14 ans règlera les problèmes éducatifs et sociaux qui se posent de manière particulièrement aiguë dans certains territoires, pas plus que cela ne valorisera durablement ce système de formation. Nous avons besoin de vous, chercheurs, chargés d'études, sociologues, pour que vos observations, vos études de

terrain donnent le recul nécessaire sur les événements afin que nous puissions en déduire des stratégies adaptées qui ne peuvent être conduites qu'en concertation, dans l'intérêt général.

Je me réjouis également qu'aient été réunis aujourd'hui, non seulement des chercheurs et des statisticiens, mais aussi des représentants des services de l'Education nationale avec lesquels nous travaillons régulièrement, comme le secrétariat des CPC. La place des Régions n'a pas non plus été négligée puisque, comme le disait Madame Barbaroux à cette tribune, nous savons que la formation professionnelle s'inscrit prioritairement dans une logique de territoire et qu'il nous faut trouver des solutions originales dans les territoires placés sous la responsabilité des conseils régionaux qui cherchent des réponses socio-économiques adaptées.

Je voudrais aussi faire écho à ce que disait Gilles Moreau ce matin et qui me semble bien correspondre à l'attente de ces jeunes qui semblent vouloir entrer en apprentissage avec une double préoccupation : celle de la proximité (proximité de la formation) et celle de l'immédiateté (immédiateté de l'emploi). Or, il me semble que lorsqu'on parle d'éducation, on est sur un processus de long terme, de même que lorsqu'on parle de qualification professionnelle. Comme cela a été dit, on ne peut pas réaliser un système "adéquationniste", lorsqu'on sait qu'il faut quatre à cinq ans pour générer les qualifications souhaitées par les professionnels. Ces qualifications requièrent des engagements financiers, mais aussi des temps de formation des personnels qui sont chargés de leur développement. Ces qualifications devront être reconnues par les entreprises en bout de chaîne. Or, quand ces formations seront terminées, les entreprises seront peut-être sur d'autres marchés, les emplois auront peut-être changé et les qualifications auront évolué. C'est à ces écarts d'échéances que nous sommes quotidiennement confrontés.

Je comprends bien, par conséquent, la préoccupation souvent exprimée durant cette journée, qui est de privilégier des formations plus larges, moins spécialisées. Pourtant, les professionnels ont besoin d'opérationnalité à court terme, puisque c'est celle-ci qu'ils vont acheter, c'est celle qu'ils vont reconnaître à travers un salaire. Nous sommes donc continuellement confrontés à ce paradoxe, et il faut pourtant avancer avec cette contradiction. Il nous faut des formations professionnelles larges, que l'on peut appeler technologiques si elles prédisposent à entrer dans un secteur spécifique, comme le BTP avec des adaptations complémentaires, mais il nous faut également des formations professionnelles pointues correspondant à des métiers d'aujourd'hui qui devraient être ouvertes sur l'avenir.

Je partage également l'avis exprimé par Paul Santelmann de l'AFPA : il me semble qu'on ne peut pas se contenter de comparer les systèmes par rapport au critère de l'emploi. Il faut aussi analyser les conditions dans lesquelles les qualifications se génèrent. On l'a bien entendu ce matin concernant les problèmes posés par les baccalauréats professionnels. Il est évident, sans porter de jugement et sans faire de tort à ceux qui s'occupent de ces baccalauréats dans des lycées professionnels, que le recrutement d'enseignants n'ayant aucune expérience professionnelle en entreprise, a généré des représentations inexactes des métiers, ou pour le moins éloignées des attentes des employeurs, souvent source de frustration chez les jeunes.

S'agissant, par exemple, des jeunes titulaires d'un baccalauréat professionnel du bâtiment, nous avons eu l'occasion de dire en CPC que d'appeler le titulaire d'un baccalauréat professionnel "technicien d'un champ professionnel", alors que les conventions collectives le classent au niveau de "compagnon professionnel", pouvait générer de l'incompréhension au moment de l'embauche. Nous devons expliquer à ces jeunes que si le premier emploi se trouve bien au niveau de "compagnon professionnel", c'est aussi dans la perspective d'une évolution assez rapide que le diplôme est préparé. La pertinence des baccalauréats professionnels dans le secteur du BTP ne se justifie pas tant par le niveau des emplois existants (ils sont essentiellement au niveau des ouvriers professionnels et des compagnons professionnels), que par les perspectives de création ou de reprise d'entreprises artisanales. Dans les dix ans à venir, près de 100 000 artisans vont connaître des difficultés pour transmettre leur entreprise. Il faudra donc pouvoir compter sur des professionnels ayant une formation et une expérience favorisant leur autonomie dans un métier et leur donnant la capacité de créer, de reprendre une entreprise ou d'accéder à la maîtrise, dans un d'emploi d'ETAM ou de cadre.

Voilà un ensemble d'éléments qui ont eu de la résonance aujourd'hui, et que j'ai pu partager avec vous dans le cadre de cette réflexion que nous aurons l'occasion de poursuivre ensemble, j'en suis sûr. Je remercie la DEP d'avoir organisé ce colloque et je remercie chacun d'y avoir participé avec autant d'enthousiasme et de dynamisme.

