

La valorisation de l'enseignement professionnel sur le marché du travail : constats et perspectives

Note sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement professionnel pour le "Débat Refondons l'Ecole"<sup>1</sup>

Jean-François Giret  
IREDU<sup>2</sup>

Août 2012

Une des missions de l'enseignement professionnel étant de contribuer à l'insertion professionnelle de ses diplômés, cette note propose quelques éléments de réflexion sur l'accès de ses diplômés au marché du travail. Elle explore plus particulièrement 5 points qui sont autant de défis que devra relever une politique éducative souhaitant valoriser l'enseignement professionnel sur un marché du travail qui n'est pas, pour l'instant, favorable aux jeunes générations.

### **La précarité des jeunes sans diplôme renforcée par la crise**

Les enquêtes sur le devenir professionnel des jeunes montrent d'abord de manière récurrente l'importance de l'obtention d'un diplôme pour les jeunes. Si l'obtention d'un diplôme de niveau V ou de niveau IV ne garantit pas l'accès à l'emploi et encore moins, à un emploi qualifié, il apparaît comme une protection relative de plus en plus importante contre le chômage, surtout en période de crise, où les écarts se creusent. La dernière enquête du Céreq, Génération 2007, indique qu'en 2010, trois ans après leur sortie du système éducatif, le taux de chômage des jeunes sans diplôme atteint 40%, leur taux d'emploi étant même inférieur à 50% alors que les taux d'accès au CDI inférieur ne dépassent pas 40%.

Dans cette conjoncture difficile, sortir avec un diplôme de l'enseignement professionnel a amélioré leur situation sur le marché du travail, même s'ils ont éprouvé plus de difficultés que les sortants de l'enseignement supérieur. Le taux de chômage des diplômés de niveau V (CAP et BEP) en 2010 était de 24% et le taux de chômage des bacheliers professionnels et technologiques de 11%. De même, le diplôme a permis à la moitié d'entre eux un accès au CDI, trois ans après la fin de leurs études. Autrement dit, le diplôme compte sur le marché du travail même s'il ne se traduit pas au niveau de la rémunération par un véritable avantage salarial jusqu'à bac+2. Relégués à la fin de la file d'attente dans l'accès à l'emploi, les sortants sans diplôme, se retrouvent très souvent exclus du marché du travail.

Il reste que la non détention du diplôme est moins préjudiciable au niveau IV (bacs généraux et technos) qu'au niveau V, sachant que jusqu'à présent, la question ne se posait pas pour les bacs pros puisqu'ils avaient nécessairement un BEP (plus rarement un CAP) ; la certification intermédiaire au bac pro 3 ans sera-t-elle une protection efficace ? Mais surtout, les constats ci-dessus ne posent-ils pas clairement deux exigences politiques.

---

<sup>1</sup> L'auteur a présentée cette note lors de l'atelier "Valorisation de l'enseignement professionnel" qu'il a coanimé.

<sup>2</sup> IREDU, Université de Bourgogne-CNRS et Centre Associé au Céreq, Pôle AAFE-Esplanade Erasme, BP 26513 - 21065 DIJON CEDEX, [jean-francois.giret@u-bourgogne.fr](mailto:jean-francois.giret@u-bourgogne.fr)

A quelles conditions la prévention du décrochage (cf. le groupe qui débute ses travaux cette semaine) sera-t-elle efficace, sachant que les difficultés d'insertion rencontrées par les détenteurs d'une certification de niveau V et même IV pour certaines spécialités tertiaires, montrent que cette dernière ne résout pas tout ?

La nécessité de produire du « raccrochage » et, plus encore, une « seconde chance » durant les années qui suivent la sortie du système éducatif ainsi que tout au long de la vie : dans cette perspective, pour les non-diplômés, ouvre-t-on plus largement la possibilité de valider des composantes de diplômes qui pourraient servir ensuite de base pour des apports complémentaires en formation certifiée et/ou une validation d'acquis professionnels ?

### **L'importance de la spécialité de formation**

Cette valeur ajoutée du diplôme ne doit pas occulter l'effet structurant des spécialités de formation sur l'accès au marché du travail. Les difficultés d'insertion touchent plus les sortants de spécialités tertiaires par rapport aux spécialités industrielles, notamment dans certaines sections où les flux de diplômés sont importants. Au niveau V, la différence de taux de chômage entre les spécialités tertiaires et industrielles est de 7 points (21% pour un CAP ou BEP industriel, 28% pour un BEP tertiaire). Au niveau IV, le taux de chômage des bacs professionnels ou technologiques industriels est de 10% alors que celui des spécialités tertiaires est de 18%. Pour certaines formations l'effet spécialité peut même renverser la hiérarchie des diplômes. L'enquête précédente du Céreq, pour les jeunes interrogés en 2007, montraient des taux très élevés de chômage dans des spécialités tertiaires, comme le secrétariat ou la comptabilité où le taux de chômage était de 25% au niveau V comme au niveau IV alors que le taux de chômage d'un diplômé de CAP dans certaines spécialités du bâtiment n'était que de 10%<sup>3</sup>. Ces spécialités combinent très souvent difficultés d'insertion et orientation par défaut avec des taux élevés de non satisfaction des premiers vœux, ce qui pose deux questions :

- Comment faire en sorte que l'orientation soit moins pénalisante : une partie de ces jeunes ne devrait-elle pas se voir ouvrir la possibilité de poursuivre en formation générale (voir en amont, la question du socle et celle de l'orientation telle qu'elle se joue au collège),
- Une autre question concerne la possibilité d'accéder à des spécialités de formation plus « insérantes » (orientation à l'issue du collège, voir notamment le point 4 de la note sur l'évolution de certains métiers notamment dans le secteur de l'aide à domicile, de la petite enfance...)?

De plus, les diplômés de l'enseignement technique et professionnel, dans de nombreuses spécialités administratives, subissent les conséquences des déclassements successifs des différents diplômes qui font que les diplômés de BTS sont recrutés sur des emplois qui devraient être occupés par les diplômés de niveaux IV et V, qui se retrouvent sur des emplois non qualifiés ou au chômage. Les difficultés structurelles de ces spécialités, liées à la transformation des emplois dans le tertiaire administratif (Cart et alii, 2010), s'accroissent en temps de crise économique. Paradoxalement, alors que le baccalauréat suffit de moins en moins pour s'insérer sur le marché du travail, une partie des jeunes issus de ces filières ont des difficultés pour poursuivre des études dans l'enseignement supérieur. Les conséquences de la sélection dans les BTS tertiaires les renvoient pour certains, dans les premiers cycles universitaires avec des chances de réussite très faibles. Dès lors, quel(s) type(s) de poursuite d'études faut-il privilégier (et peut-être créer, avec par exemple des durées d'études plus

---

<sup>3</sup> A ces effets de spécialité, s'ajoutent également des différences de genre, les difficultés d'accès aux emplois étant plus marquées pour les jeunes filles. Cependant, d'autres spécialités à forte dominante féminine, dans le sanitaire et social ou dans le service aux personnes, bénéficient de meilleures conditions d'insertion.

modulables) pour des jeunes diplômés de l'enseignement professionnel, de plus en plus nombreux à vouloir accéder à un diplôme du supérieur ?

### **Les dangers de l'adéquationnisme**

Une tentation naturelle lorsque l'on compare les difficultés des sortants du système éducatif aux tensions qu'il peut exister sur certains segments du marché du travail est d'adopter une posture adéquationniste, c'est-à-dire cibler « la production » de diplômés de l'enseignement professionnel pour certains métiers qui pourraient les absorber. En plus des questions d'orientation qui se posent inévitablement au sein des parcours de formation, la complexité des relations entre formation et emploi, une fois les jeunes sortis sur le marché du travail, rend hasardeuse des hypothèses simplistes de correspondance. L'évolution des concurrences dans l'accès aux emplois entre salariés plus ou moins expérimentés, entre diplômés de différents niveaux, de différentes spécialités de formation conduisent à des trajectoires professionnelles extrêmement variées et pas toujours prévisibles. Les travaux du Céreq montrent que la correspondance entre spécialité de formation et métiers n'est pas la norme sur le marché du travail, quelle que soit la conjoncture économique. Pour les spécialités tertiaires, comme pour les spécialités industrielles, seulement 40% des jeunes au niveau V et 30% au niveau IV trouvent un emploi en rapport avec leur spécialité de formation (Couppié, Giret, Lopez, 2005, 2009). Cette correspondance se réduit après 5 ans de vie professionnelle et les premières expériences sur le marché du travail mais une partie des jeunes, en dehors de leur spécialités de formations initiales connaît des promotions et des mobilités professionnelles ascendantes, d'où la nécessité que toutes ces spécialités apportent suffisamment de capacités en « savoir apprendre » (pour reprendre P. Lemistre) nécessaires pour mettre sur pied des mobilités construites et non pas subies.

De plus, pour les jeunes, trouver un emploi dans leur spécialité de formation n'est qu'un objectif très relatif, dans la mesure où la rentabilité de cette correspondance est en général très faible au niveau V et au niveau IV, voir inexistante dans certaines spécialités. En terme de satisfaction professionnelle, le CDI apparaît comme un objectif beaucoup plus prioritaire pour les jeunes : mieux vaut un CDI dans un métier différent que celui pour lequel on a été préparé qu'un CDD dans un métier correspondant à sa spécialité de formation (Bédoué et Giret, 2009). A cela s'ajoutent des stratégies de mobilité géographique pour des raisons diverses durant les premières années de vie professionnelle qui expliquent, que seulement une partie minoritaire des jeunes initialement formés pour un diplôme professionnel accède à des emplois correspondant à ce diplôme sur leur territoire de formation. Si les jeunes dans l'enseignement secondaire sont peu mobiles durant les études, ils le sont un peu plus durant leur début vie professionnelle : 45% des employés qualifiés et 38% des ouvriers qualifiés changent de zone d'emploi dans leurs trois premières années de vie active (Lemistre et Magrini, 2010)<sup>4</sup>. Cela ne veut pas dire que l'échelle régionale n'est pas un niveau pertinent pour une politique de formation professionnelle mais il convient de se méfier d'une gestion trop adéquationniste de la relation formation-emploi au niveau local. Les liens entre la spécialisation économique d'un territoire, l'offre locale de formation qui est censée assigner les jeunes à telle ou telle orientation et les trajectoires scolaires, géographiques et professionnelles effectives sont particulièrement complexes et ne peuvent pas s'appuyer sur des simples projections de court terme. L'analyse des parcours individuels des jeunes, mais aussi de leurs aspirations et de leurs contraintes, est alors décisive.

---

<sup>4</sup> Dans 40% des cas, la distance parcourue par ces jeunes est alors supérieure à 100 kilomètres.

## **Mais la nécessité de tenir compte de l'évolution des métiers et des qualifications.**

Si une posture strictement adéquationniste semble vouée à l'échec, les différences d'insertion entre spécialités de formation montrent qu'il n'est pas non plus raisonnable d'ignorer totalement l'évolution des emplois dans le système productif. Les exercices de prospectives sur l'emploi et les qualifications pour 2020 réalisées par le CAS et la DARES (DARES, 2012) donnent des éléments de réflexion qui peuvent éclairer certains choix en matière d'offre de formation que l'enseignement professionnel devra prendre ces prochaines années. Elles indiquent une poursuite de l'augmentation des qualifications, en ce qui concerne notamment les métiers de cadre et de professions intermédiaires, mais également des dynamiques importantes de création d'emplois dans les métiers moins qualifiés. Ainsi, dans le domaine de l'aide à domicile et des emplois d'aide soignants, la création nette d'emplois entre 2010 et 2020 serait de 260 000 emplois (17% des créations nettes d'emploi de toute la période). D'autres métiers comme les métiers de la vente (notamment dans le commerce de proximité), de l'hôtellerie restauration ou de la coiffure devraient également connaître des besoins et avoir un volume modéré de nouveaux emplois.

A ces créations nettes d'emplois, s'ajoutent les renouvellements des départs en retraite qui devront être aussi importants dans le domaine de l'aide à domicile et des assistantes maternelles. Ils seront prépondérants dans le domaine des agents d'entretiens où près d'un quart des effectifs devra être renouvelé dans les collectivités comme le secteur privé. En revanche, malgré des départs en retraite importants dans les fonctions administratives, les pertes d'emplois se poursuivront au niveau des employés. Le bilan est également mitigé pour l'industrie, où l'emploi, notamment non qualifié, va continuer à diminuer, même si les pertes semblent moins marquées que par le passé. Cependant, des postes d'ouvriers qualifiés devront être pourvus pour remplacer au moins partiellement les départs en retraite, avec en plus, dans certains métiers, des créations nettes d'emplois (ouvriers des industries de process et agroalimentaire). Au total, au-delà des difficultés conjoncturelles, ces évolutions risquent de renforcer les tendances actuellement observées en termes d'insertion professionnelle : maintien de conditions d'insertion correctes dans certaines spécialités industrielles et dans les spécialités tertiaires liées au secteur sanitaire et social et à l'aide à domicile, difficultés accrues dans l'industrie. Sans retomber sur une posture adéquationniste, se pose la question de professionnaliser l'accès à ces emplois en formation initiale ou formation continue, en profitant notamment du renouvellement de ces métiers et du départ en retraite d'une main-d'œuvre pour l'instant peu ou pas diplômée ? L'enjeu serait alors de construire des parcours d'évolution pour éviter l'enfermement dans des emplois peu qualifiés en s'appuyant sur l'accès à des formations qualifiantes ?

## **L'apprentissage comme solution ?**

Les enquêtes du Céreq montrent incontestablement que les jeunes diplômés d'une formation préparée par apprentissage bénéficient, en général, de meilleures conditions d'insertion professionnelle. Ainsi, pour les jeunes interrogés en 2007, le taux de chômage des apprentis ayant préparé un diplôme de l'enseignement secondaire professionnel était de 13%, onze points inférieurs au taux de chômage de l'ensemble des sortants de l'enseignement secondaire. Cet avantage est particulièrement élevé au niveau 5 dans les spécialités industrielles (différence de 17 points dans le taux de chômage), un peu moins pour les

spécialités tertiaires (7 à 10 points d'écart), puis beaucoup plus faible au niveau IV (3 à 4 points de différences sur le taux de chômage).

Trois nuances peuvent cependant être faites à ce constat. D'une part, les apprentis ont des caractéristiques individuelles en termes d'origines nationales et familiales ou de sexe ou même de caractéristiques plus subjectives par rapport au vécu sur leur orientation qui sont associées à une insertion plus favorables sur le marché du travail (Arrighi, Gasquet, 2010). D'autre part, l'apprentissage correspond à un pré-recrutement, l'apprenti étant déjà sélectionné par son employeur<sup>5</sup>. Ainsi, à la fin de leur contrat d'apprentissage 37 % des apprentis interrogés par le Céreq en 2007, étaient restés dans la même entreprise (notamment pour les niveaux 4 et plus). Enfin, en période de crise économique, les places en apprentissage sont souvent moins nombreuses, ce qui limite la portée générale de ce dispositif.

L'apprentissage est donc peut-être une solution parmi d'autres, mais ne peut apparaître comme l'unique réponse aux difficultés des jeunes sur le marché du travail. Son développement actuel pose de plus, certaines interrogations. Est-il logique d'enchaîner des contrats d'apprentissage pour passer d'un niveau à l'autre comme cela se fait de plus en plus ? N'a-t-on pas un intérêt à développer l'apprentissage dans les niveaux de formation où il apporte plus de valeur ajoutée en terme d'insertion des jeunes, surtout pour ceux qui ont le plus de difficultés ? Comment améliorer la qualité de l'apprentissage notamment dans l'entreprise, sachant qu'en la matière la réglementation est très faible en France comparée aux imposantes exigences qui existent dans d'autres pays (voir néanmoins les accords collectifs conclus dans le BTP) ? Par ailleurs, n'y a-t-il pas des gains en qualité à réaliser dans l'alternance sous statut scolaire (périodes de formation en entreprise) qui pourraient améliorer non seulement les acquis des jeunes mais aussi la portée de l'interaction entre LP et employeurs et par là, à terme, augmenter le taux d'embauche dans l'entreprise d'accueil des stagiaires lycéens<sup>6</sup> ?

### **Une déqualification des emplois mais un travail qui n'est pas forcément déqualifié**

Le constat de la déqualification des emplois occupés notamment par les diplômés de formation professionnelle et leur déclassement depuis plusieurs décennies (Giret, Lopez, Rose, 2005 ; Peugny, 2009) ne doivent pas cependant masquer l'enrichissement du travail, même s'il n'est pas forcément reconnu dans le cadre des conventions collectives. Lorsque les jeunes sont interrogés sur l'organisation de leur poste de travail, leurs réponses montrent que certains postes occupés par les diplômés de niveau V comme de niveau IV, même dans emplois réputés non qualifiés, se trouvent très proches des organisations de types apprenantes (Giret, 2011), où les salariés doivent faire face à un contenu cognitif du travail plus élevé et assurer des prises de décisions en situation d'autonomie qui nécessitent de nombreuses compétences. Dans le domaine des services par exemple, des activités considérées comme peu qualifiées se diversifient et s'adaptent à des contextes d'exercice de plus en plus variés. De nouvelles professionnalités apparaissent, exigeant des compétences relationnelles et organisationnelles en autonomie (voir par exemple sur les métiers de l'accueil, le Bref Céreq de Cadet et *alii*, 2012). Si l'accès à des postes d'employés ou d'ouvriers qualifiés n'est pas aujourd'hui la norme pour les jeunes diplômés de l'enseignement professionnel, le travail et

---

<sup>5</sup> Comme pour l'accès à l'emploi, les réseaux sont importants dans cette phase de pré-recrutement. L'enquête génération 2004 montre qu'un tiers des apprentis déclare s'être appuyé sur son réseau de relations, parents ou amis pour trouver son contrat d'apprentissage.

<sup>6</sup> Environ 15% des diplômés de 2004 de BEP-CAP préparé dans la voie scolaire, travaillait en 2007 dans une entreprise où ils avaient effectué un stage durant leurs études.

les fonctions exercées ne sont pas pour autant non qualifiés. Se pose cependant la question de la reconnaissance sociale de cette qualification du travail<sup>7</sup>.

### Références :

- Arrighi J.J., Gasquet C., 2010, " Orientation et affectation : la sélection dans l'enseignement professionnel du second degré ", Formation emploi, 109, 99-112.
- Béduwé C., Giret J.F., (2009), "Adéquation Formation Emploi : de la définition d'une cible professionnelle à la réalité du marché du travail...", Revue administration et Education, 3-2009 (123).
- Cadet J.P., Gosseaume V., Mahlaoui S., Séchaud F. (2012) "Bonjour, que puis-je pour vous?" Les emplois d'accueil et leur professionnalité, Bref , n° 297-1.
- Cart B., Lozier F., Moullet S. et al., (2010), "De l'assistant(e) au gestionnaire : étude sur la professionnalisation des emplois tertiaires administratifs ", Net.Doc du Céreq n°46.
- Couppié T., Giret J.F., Lopez A., (2005)"Des formations initiales aux premiers emplois : une correspondance plutôt mal assurée" in J.-F. Giret, A. Lopez et J. Rose (dir.), Des formations pour quels emplois ?, Paris, La Découverte, Collection Recherche, pp.79-96
- Couppié T., Giret J.F., Lopez A., (2009) "Obtenir un emploi dans son domaine de formation : un enjeu très relatif dans l'insertion des jeunes", Dossier Céreq de l'Insee-Références "Formations et emploi", pp.43-56
- Dares (2012), Les métiers en 2020 : progression et féminisation des emplois les plus qualifiés ; dynamisme des métiers d'aide et de soins aux personnes.- in : Dares Analyses, n°22, 01/03/2012, 16p.
- Giret J.F., Lopez A. & Rose J. (2005) Des formations pour quels emplois ?, La Découverte, Collection Recherche.
- Giret J.F., 2011, "Les contextes organisationnels d'insertion des jeunes", Education Permanente, 188, pp.119-130
- Lemistre P. et Magrini M-B, (2010), « Mobilité géographique des jeunes sortants du système éducatif et emplois », Formation Emploi, n°110, pp. 63-78.
- Peugny C., 2009, Le déclassement, Grasset.
- Mazari Z., Meyer V., Rouaud P., Ryk F., Winnicki P. (2011), Le diplôme: un atout gagnant pour les jeunes face à la crise", Bref 283.

---

<sup>7</sup> Voir notamment sur cette question l'ouvrage de José Rose : Qu'est ce que le travail non qualifié ?, 2012, La Dispute.