

Bref

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

QUELLE UTILITÉ LES CAP ET BEP TERTIAIRES ONT-ILS AUJOURD'HUI ?

Changements dans l'organisation du travail, développement de nouvelles technologies... l'environnement de travail des employés a profondément évolué au cours des dernières décennies. Dans ce contexte, les jeunes titulaires d'un CAP ou d'un BEP tertiaire sont de plus en plus exposés à la concurrence des plus diplômés. En début de vie active, leurs conditions d'insertion professionnelle ne sont, de fait, guère favorables. Est-ce à dire que leurs diplômes n'ont plus de valeur sur le marché du travail et plus aucune vertu ? Pas nécessairement, car si les emplois administratifs de base sont pratiquement fermés aux débutants n'ayant en poche qu'un BEP, sur d'autres domaines professionnels un diplôme de ce niveau n'en reste pas moins un atout. De plus, même lorsqu'ils ont été formés à des emplois accaparés par les plus diplômés, les jeunes titulaires d'un CAP ou d'un BEP tertiaire échappent davantage aux longues périodes de chômage et aux emplois précaires que les non diplômés.

En 1998, 8 % des jeunes sortant du système éducatif étaient titulaires d'un CAP ou d'un BEP de spécialité tertiaire. Composé en majorité de jeunes filles, ce groupe est resté largement exposé aux difficultés d'insertion en dépit de l'embellie économique de la fin des années 90. Ainsi au cours de leurs premières années de vie active, loin de s'être stabilisés en emploi, 18 % de ces diplômés ont connu un parcours marqué par le chômage ou des périodes d'inactivité, contre seulement 9 % de leurs homologues sortis d'une spécialité industrielle. Ces chiffres témoignent d'une certaine dégradation, au fil des ans, des conditions d'insertion des diplômés d'un CAP ou d'un BEP tertiaire. Qui plus est, ces jeunes accèdent de moins en moins fréquemment aux emplois auxquels les prépare leur formation. Ces constats généraux relancent une série d'interrogations sur la vocation professionnelle des diplômés tertiaires de niveau CAP-BEP et sur leur pertinence face au marché du travail.

Qu'ils soient orientés sur la vente, l'administration, le service à la personne ou l'entretien de locaux, les emplois tertiaires de base sont en effet concernés par de profondes transformations. Les changements dans l'organisation du travail, l'essor de la sous-traitance et le développement de nouvelles technologies, notamment dans le traitement de l'information, ont modifié les contenus d'activité et les compétences mobilisées sur certains postes. Les compétences « relationnelles », les compétences « marché »... mais aussi la « poly-compétence » sont de plus en plus demandées sur de nombreux emplois.

Profitant des opportunités ouvertes par l'arrivée d'une abondante main-d'œuvre juvénile détenant un baccalauréat professionnel ou un bac+2, les employeurs ont alors modifié leurs

exigences et la façon de pourvoir toute une série de postes tertiaires de base. Ces postes d'employés, autrefois occupés par des personnes peu diplômées comme les titulaires d'un CAP ou un BEP tertiaire, sont donc aujourd'hui beaucoup plus largement attribués à des personnes ayant un niveau de formation supérieur.

Mais ce phénomène a marqué de manière assez différenciée les multiples familles d'emplois qui composent l'« archipel des employés », pour reprendre les termes du sociologue Alain Chenu. Ainsi, d'une famille à l'autre, les diplômés de CAP ou BEP sont plus ou moins présents dans les emplois et les embauches (cf. encadré page 4). L'importance accordée à la spécialité de formation dans les recrutements varie également. Si la tendance générale est la hausse du niveau moyen de formation des jeunes recrutés, on peut néanmoins distinguer trois grands types de familles d'emplois :

- Dans certaines, où se concentrent déjà un grand nombre de bacheliers, le recrutement de jeunes de niveau CAP ou BEP est devenu très rare.
- Dans d'autres, l'accès est réglementé. Les diplômés dont la spécialité correspond à l'activité de la famille d'emplois occupent alors une place prépondérante.
- Dans le dernier type de familles d'emplois, le recours aux CAP et BEP s'est maintenu, voire développé, tout en laissant une place aux jeunes sans diplôme.

DES FAMILLES D'EMPLOIS SÉLECTIVES, QUI SE DÉTOURNENT DE PLUS EN PLUS DES CAP ET BEP

Dans le premier type de familles, l'accès aux emplois est marqué par une « course aux diplômes ». Pour recruter des

débutants sur ces professions, les employeurs mettent une barrière plus ferme sur le niveau d'études que sur la spécialité de formation. Ainsi, parmi les aides-comptables, assez représentatifs de ce type de familles d'emplois, les diplômés ayant au moins un baccalauréat sont devenus majoritaires (cf. graphique ci-dessous). Cette domination des niveaux d'études les plus élevés est vouée à se renforcer puisque les trois quarts des aides-comptables recrutés en 2001 étaient bacheliers ou titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Les détenteurs d'un CAP ou BEP ont au contraire été marginalisés au cours des dix dernières années : en 2001, ils ne représentaient plus que 16 % des recrutements dans cette famille d'emplois, contre 27 % en 1993.

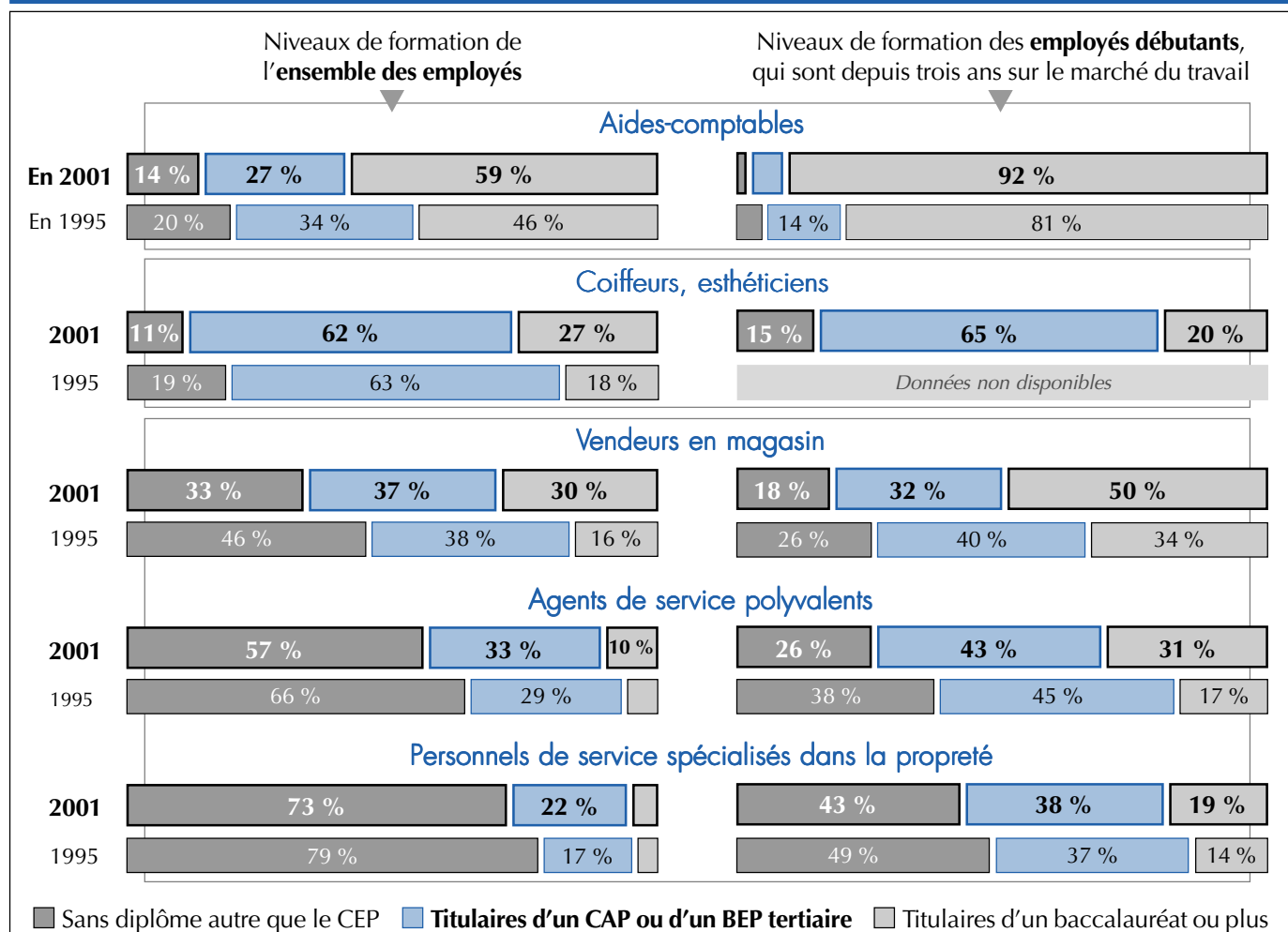
Cette tendance est encore plus nette pour le recrutement des jeunes sans expérience professionnelle. En 1995, 19 % des aides-comptables débutants (ayant terminé leur formation initiale trois ans auparavant) n'étaient pas bacheliers. Or, cette proportion est tombée à 8 % en 2001. Désormais donc, lorsque les employeurs recherchent des aides-comptables débutants, ils ne recrutent pratiquement plus que des jeunes ayant au moins un baccalauréat.

Autour de cette figure type que constituent les aides-comptables, on trouve également des familles d'emplois issues de la transformation d'autres métiers administratifs traditionnels tels ceux de secrétaire, employé de banque ou des assurances, agent de bureau de la Fonction publique. Toutes ces familles sont assez attractives pour les employés : elles offrent des rémunérations bien supérieures à la moyenne et des opportunités de promotion plus importantes. La main-d'œuvre y est moins mobile qu'ailleurs et les employeurs recrutent peu de débutants. Ces professions, où la concurrence tend à écarter des embauches les débutants de niveau CAP ou BEP, représentent environ 40 % de l'ensemble des employés.

DES FAMILLES D'EMPLOIS RÉGLEMENTÉS, QUI RESTENT CENTRÉES SUR LES CAP ET LES BEP

Le deuxième type de familles d'emplois ne regroupe que 10 % des employés. Il est constitué de professions auxquelles l'accès est réglementé, conditionné à la possession de diplômes professionnels idoines. La main-d'œuvre y est donc relativement homogène aussi bien en termes de niveau que de spécialité de formation. En revanche, les conditions de travail et de rémunérations y sont disparates.

ÉVOLUTION DU NIVEAU DE FORMATION DES EMPLOYÉS



CEP : certificat d'études primaires.

Sources : les données concernant les jeunes employés sont issues des enquêtes « Génération 92 » et « Génération 98 » du Céreq. Les données concernant l'ensemble des employés sont issues des enquêtes « Emploi » 1995 et 2001 de l'Insee.

EMPLOYÉS DÉBUTANTS : RECONNAISSANCE DU DIPLÔME DANS LES FAMILLES D'EMPLOIS

| Familles d'emplois | Aide comptable | Coiffeur, Esthéticien | Vendeur en magasin | Agent de service | Personnel de propreté |
|--|-----------------------|-----------------------|----------------------|------------------------|--|
| Spécialités de formation les plus employées | Comptabilité, gestion | Coiffure, esthétique | Commerce, vente | Accueil, hôtellerie... | Nettoyage, protection de l'environnement |
| <ul style="list-style-type: none"> • Supplément de salaire des diplômés, quelle que soit leur spécialité, par rapport aux débutants sans qualification | | | | | |
| Diplômés de CAP ou BEP | ▲ inférieur à + 5 % | ▲ + 5 à + 10 % | ns | ▲ inférieur à + 5 % | ns |
| Bacheliers | ns | ▲ supérieur à + 10 % | ▲ + 5 à + 10 % | ▲ + 5 à + 10 % | ns |
| Diplômés du supérieur | ▲ supérieur à + 10 % | ▲ supérieur à + 10 % | ▲ supérieur à + 10 % | ▲ supérieur à + 10 % | ns |
| <ul style="list-style-type: none"> • Part des jeunes employés qui débutent dans la famille d'emploi et ont un diplôme d'une des spécialités correspondantes | | | | | |
| Au niveau CAP-BEP | 50 % | 98 % | 47 % | 49 % | 15 % |
| Au niveau baccalauréat | 45 % | 90 % | 30 % | 23 % | 3 % |
| <ul style="list-style-type: none"> • Supplément de salaire associé au fait d'être diplômé d'une formation correspondant à la famille d'emplois | | | | | |
| Diplômés de la spécialité | ▲ inférieur à + 5 % | ▲ supérieur à + 10 % | ▲ inférieur à + 5 % | ▲ inférieur à + 5 % | ns |

ns : données non significatives.
Débutants : jeunes qui sont depuis trois ans sur le marché du travail.

Sources : enquête « Génération 98 » (portant sur les jeunes sortis du système éducatif en 1998), Céreq.

Ce type de familles d'emplois comprend notamment les métiers de la coiffure et de l'esthétique qui, en 2001, comptaient parmi leurs effectifs plus de 60 % de détenteurs d'un CAP ou d'un BEP. Les recrutements de débutants ne laissent aucunement entrevoir un recul de la place de ces diplômés : les deux tiers des jeunes qui débutent dans ces professions sont titulaires d'un CAP ou d'un BEP. De plus la quasi-totalité d'entre eux ont un diplôme dont la spécialité correspond à leur métier. Ce type de familles d'emplois est d'ailleurs le seul où les débutants issus de la « bonne » spécialité de diplôme sont nettement mieux rémunérés que les autres (cf. tableau ci-dessus).

Les secteurs tertiaires dans lesquels fonctionne un véritable « marché professionnel de niveau CAP-BEP » – c'est-à-dire dans lesquels l'accès aux emplois est fortement conditionné par le diplôme – sont assez peu nombreux. Dans le domaine médical, on trouve la profession d'aide-soignant dont l'exercice requiert un diplôme professionnel. Bien qu'il soit classé de niveau V, celui-ci est souvent obtenu au terme d'une année de formation supplémentaire après un BEP Carrières saines et sociales.

DES FAMILLES D'EMPLOIS OUVERTES, TOUJOURS FAVORABLES AUX CAP ET BEP

Contrairement à ces « domaines réglementés », le troisième type de familles d'emplois se caractérise par un recrutement assez éclectique dans lequel n'apparaît aucune barrière fondée sur le diplôme. Les emplois restent d'ailleurs plus ou moins ouverts aux personnes sans diplôme. Très large, ce type de familles d'emplois regroupe plus de 40 % des employés avec des personnels ayant des activités et des statuts très divers. Il recouvre une vaste gamme de professions allant du vendeur

en magasin au personnel de service spécialisé dans la propreté, en passant par l'agent de service polyvalent. Ces familles d'emplois partagent néanmoins nombre de traits communs comme la relative faiblesse des rémunérations, l'abondance des postes à temps partiel ou encore un recours fréquent aux contrats à durée déterminée... autant de caractéristiques qui peuvent expliquer un turn-over élevé. Certaines de ces familles d'emplois sont largement ouvertes aux débutants. Les employeurs assurent alors une fonction d'introduction des jeunes sur le marché du travail, sans pour autant privilégier un niveau de diplôme. C'est en particulier le cas pour la famille d'emplois des vendeurs en magasin qui, en 2001, se composait à parts à peu près égales de non diplômés, de titulaires de CAP ou BEP et de diplômés de niveau baccalauréat et plus. À l'opposé, les employeurs des personnels de service spécialisés dans la propreté sont moins ouverts aux débutants et recrutent plus souvent des non diplômés. Dans l'ensemble, le niveau CAP-BEP a cependant bien résisté dans ce type de familles d'emplois au cours de la décennie passée. Il s'est maintenu parmi les vendeurs en magasin, malgré une élévation du niveau général de formation qui s'est surtout traduite par une augmentation de la part des personnels ayant au moins un baccalauréat, au détriment des non diplômés. Il s'est même renforcé parmi les personnels de service spécialisés dans la propreté et les agents de service polyvalents.

Les débutants viennent confirmer la vigueur du CAP et du BEP dans nombre des familles d'emplois restant encore ouvertes à ces diplômés. Entre le quart et la moitié des jeunes qui y entament leur vie professionnelle en sont détenteurs. Et la proportion de ceux dont la spécialité de formation correspond à leur activité a augmenté, en particulier dans les domaines où le niveau CAP-BEP progresse le plus.

LES CAP ET BEP TERTIAIRES, UN NIVEAU DEVENU INSUFFISANT POUR CERTAINS TYPES D'EMPLOIS MAIS UN REPÈRE DANS DES PARCOURS DE QUALIFICATION

Dans l'ensemble, les recrutements dans les activités tertiaires de base sont cependant loin de s'orienter massivement sur les diplômés de CAP ou BEP ayant été formés dans les spécialités correspondant aux postes à pourvoir. Les domaines sur lesquels semble vraiment fonctionner un véritable « marché professionnel de niveau CAP-BEP » concernent un nombre réduit de métiers, comme la coiffure ou l'esthétique. Ailleurs, les titulaires d'un CAP ou d'un BEP sont de plus en plus concurrencés par les niveaux supérieurs. De surcroît, sur de nombreux postes, les employeurs n'accordent pas de supplément salarial aux débutants formés dans le domaine. Mais faut-il pour autant balayer d'un revers de main la plupart des diplômés professionnels tertiaires de niveau CAP ou BEP ? Il convient là d'être assez nuancé, pour au moins trois raisons.

D'abord, la situation est très variable selon les domaines d'activité. C'est sans doute sur le champ des emplois administratifs de base qu'elle est la plus critique. Même dans une bonne conjoncture, les jeunes titulaires d'un CAP ou d'un BEP tertiaire n'accèdent que rarement à ces emplois dont le contenu s'est fortement modifié et sur lesquels ils sont concurrencés par des diplômés supérieurs. Mais dans beaucoup d'autres domaines, on est encore loin d'assister à une telle éviction. Ainsi, dans le secteur de la vente en magasin, les titulaires d'un CAP ou d'un BEP semblent avoir plutôt bien résisté dans les années 90. Dans d'autres secteurs, jusqu'à présent très utilisateurs de non diplômés, leur présence va même jusqu'à se renforcer.

Ensuite, même lorsqu'ils ont été formés pour des familles d'emplois où le recrutement est sélectif, les jeunes titulaires d'un CAP ou d'un BEP tertiaire semblent tirer un certain bénéfice de leur diplôme. Ainsi, à l'issue des BEP Comptabilité-gestion par exemple, 35 % des jeunes sortant non diplômés ont au cours de leurs trois premières années de vie active un parcours marqué par de longues périodes de chômage ou d'inactivité. Ce taux descend à 21 % pour ceux qui ont obtenu leur BEP. De plus, ces derniers sont moins nombreux à occuper pendant de longues périodes des emplois temporaires ou à temps partiel.

Enfin, accéder au baccalauréat, par une formation initiale essentiellement scolaire, ne semble pas aujourd'hui un objectif raisonnable pour tous les jeunes qui arrêtent leur scolarité au niveau du CAP ou du BEP. On peut penser que maintenir ce niveau de diplôme, dans des familles d'emplois correspondant à des métiers qui ont un certain attrait pour des élèves de faible niveau scolaire, est de nature à motiver ces jeunes à se former. Le CAP ou le BEP leur offre une perspective réaliste de « qualification scolaire » associée à un projet profes-

sionnel. Retirer ce premier barreau de l'échelle pourrait conduire nombre d'entre eux à ne plus s'investir dans leurs études après la classe de troisième, ce qui risquerait d'accroître le nombre de jeunes ayant un faible niveau général.

La fonction propédeutique des BEP a été maintes fois réaffirmée, en particulier sur les familles d'emplois où le niveau de formation requis par les employeurs est monté d'un cran. Mais si la majorité de ceux qui ont obtenu ce diplôme poursuivent effectivement leurs études, nombre de jeunes « lassés par les études » sortent du système éducatif avec ce seul bagage. Dans ce contexte, ne faut-il pas davantage organiser des parcours de formation qui se prolongent au-delà de l'entrée dans la vie active ? Le BEP deviendrait alors une balise permettant à ces jeunes de continuer à se former, soit en poursuivant dans la même spécialité, soit en se réorientant, après de premières expériences sur le marché du travail. Mais peut-on risquer un tel pari sur la formation tout au long de la vie ?

Thomas Couppié et Alberto Lopez (Céreq).

LES EMPLOYÉS. REGARDS SUR LES ÉVOLUTIONS D'UNE CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Les données présentées dans ce *Bref* reprennent les principaux résultats d'une étude sur l'évolution de la main-d'œuvre occupant des postes d'employés, réalisée par le Céreq en 2002 pour la Direction de l'enseignement scolaire du ministère de l'Éducation nationale (DESCO). Cette étude s'appuie notamment sur les enquêtes « Génération 92 » et « Génération 98 » du Céreq, qui permettent d'analyser les premiers pas sur le marché du travail des jeunes sortis du système éducatif en 1992 et en 1998, et sur les enquêtes « Emploi » réalisées par l'INSEE de 1993 à 2001. Les données présentées ici sont, pour l'essentiel, centrées sur cinq familles professionnelles représentatives des principales situations rencontrées au cours de l'étude :

- les **aides-comptables**, qui représentaient 490 000 postes en mars 2001 (correspondant aux PCS 5421 et 5213) ;
- Les **métiers de la coiffure et de l'esthétique**, soit 170 000 postes (PCS 5621, 5622 et 2172) ;
- les **vendeurs en magasin** qui englobent 560 000 postes (PCS 5512 à 5516, 5521), mais ne comprennent pas les technico-commerciaux et les fonctions connexes à la vente telles que caissier ou employé de libre-service ;
- les **agents de service polyvalents** qui recouvrent les personnels, du public ou du privé, chargés de fonctions polyvalentes d'accueil, d'hébergement et d'entretien, et qui représentaient plus d'un million de postes en 2001 (PCS 5216, 5217, 5222, 5611 et 5633) ;
- les **personnels de service spécialisés dans la propreté**, soit 650 000 postes (PCS 5632 et 6891).