

Brèves

De l'insertion à la structuration des trajectoires professionnelles

Après avoir analysé les premiers pas dans la vie active de jeunes ayant quitté le système éducatif en 1992, le Céreq se penche aujourd'hui, à partir d'une enquête qualitative, sur leur cheminement professionnel et leur progression de carrière.

Le Céreq réalise depuis maintenant plus de dix ans des enquêtes dites « générationnelles » portant sur l'ensemble des jeunes sortis une même année du système éducatif, quel que soit leur niveau de formation. Ainsi, la Génération 92, constituée par les jeunes ayant quitté les bancs de l'école ou de l'université en 1992, a été interrogée en 1997, soit cinq ans après leur entrée dans la vie active. Les jeunes de la Génération 98 ont d'ores et déjà fait l'objet de deux vagues d'interrogation, au terme de la troisième et de la cinquième année passée sur le marché du travail. Ces enquêtes ont permis d'analyser les conditions d'accès et d'intégration dans l'emploi en début de vie active. Mais au-delà de cette phase d'insertion, l'intérêt se porte sur les progressions de carrière et les cheminements professionnels. À quels arbitrages les individus procèdent-ils dans la structuration de leur trajectoire professionnelle lorsqu'ils doivent, le plus souvent, concilier des attentes en matière de contenu de travail et de conditions d'emploi avec des projets familiaux ?

C'est l'interrogation générale qui a présidé au projet d'une enquête qualitative que mène actuellement le Céreq auprès d'un échantillon de personnes de la Génération 92. Cette enquête poursuit deux objectifs. Elle vise d'une part à mieux connaître la situation des actifs douze ans après leur sortie de formation initiale et à analyser leurs débuts de carrière professionnelle. Ses enseignements permettront d'autre part de préparer les questionnaires qui seront utilisés pour réinterroger les jeunes de la Génération 98 au terme de leur septième et neuvième année de vie active.

L'enquête se déroule sous la forme d'entretiens approfondis, en face-à-face, menés auprès de plusieurs sous-échantillons constitués d'individus participant d'une même aire de mobilité professionnelle, à partir de leur niveau de formation et de l'emploi qu'ils occupaient en 1997. Mettant à profit les connaissances accumulées par le Céreq dans le cadre d'études menées sur certains champs professionnels, quatre échantillons sont explorés : l'un est constitué de personnels de l'hôtellerie-restauration, du niveau CAP-BEP à baccalauréat ; le deuxième regroupe des cadres de la fonction ressources humaines de l'industrie ; le troisième concerne des personnes qui occupaient une profession commerciale, avec un niveau de formation allant du baccalauréat à bac+2 ; le dernier échantillon est constitué d'individus qui en 1997 exerçaient une profession dans le domaine des arts et du spectacle au sens large. Deux groupes se dessinent en fait au sein de cette dernière population avec, d'une part, des personnes travaillant dans les métiers du livre et de l'édition et, d'autre part, des personnes occupant une profession véritablement artistique (danse, musique, audiovisuel, théâtre...).

La grille d'entretien utilisée lors de cette enquête invite les personnes interrogées à dérouler leur itinéraire scolaire et professionnel, et à revenir sur les contextes aussi bien professionnels qu'extra-professionnels qui ont pu jouer lors de « moments-clés », c'est-à-dire d'étapes ayant eu des répercussions notables ou durables en termes de structuration de leur itinéraire professionnel. Trois dimensions sont explorées avec une attention toute particulière : tout d'abord les éléments biographiques liés notamment à l'héritage socioculturel et au parcours scolaire ; ensuite les intérêts, goûts et souhaits de l'individu qui participent à sa construction en tant qu'acteur de son cheminement professionnel ; et, enfin, des éléments sur la structure et le fonctionnement de l'espace professionnel dans lequel la personne s'est insérée ou a acquis sa première expérience professionnelle durable. L'enjeu est de mettre à jour la façon dont les individus mobilisent ces différents registres pour rendre compte de leur parcours professionnel.

- Contact : Arnaud Dupray (Céreq), tél. 04 91 13 28 28, e-mail : dupray@cereq.fr.
- L'ensemble des résultats des enquêtes réalisées auprès des Génération 92 et Génération 98 sont disponibles sur le site internet du Céreq, www.cereq.fr, rubriques « Bases de données ».

2005

Les membres du **Céreq** et la rédaction de **Bref** vous présentent leurs meilleurs vœux pour cette nouvelle année.

Salaire incitatif et rémunération des compétences

Philippe Lemistre et Gabriel Tahar.

Les notes du LIRHE, n° 404, LIRHE, novembre 2004.



Document disponible sur le site internet du LIRHE : lirhe.univ-tlse1.fr.

On s'interroge traditionnellement sur ce qui fonde le salaire : rémunère-t-on une qualification ou une performance ? Cette question fait débat depuis toujours chez les économistes du travail et la littérature sur le sujet est plus qu'abondante. Aujourd'hui, la logique compétence fait beaucoup parler d'elle et semble prendre le pas sur la logique emploi-qualification dans l'analyse des déterminants de la rémunération.

Philippe Lemistre et Gabriel Tahar, respectivement chargé d'études et directeur du centre associé au Céreq pour les régions Midi-Pyrénées et Limousin, s'interrogent dans une *Note du LIRHE* (Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi) sur la manière dont la théorie économique éclaire l'analyse des règles de détermination du salaire en termes de compétence. Ils présentent les nombreux points de convergence entre « logique compétence » et théorie économique et plus particulièrement la « théorie des incitations ». Ils mettent en exergue

les logiques économiques que sous-tendent certains aspects de la gestion par les compétences à travers plusieurs questionnements : comment la compétence est-elle signalée ? Comment payer la performance ? Comment rémunérer une performance potentielle ? Comment assurer l'équité ? Au terme de leur analyse, il apparaît clairement que théorie des incitations et stratégie de ressources humaines se rejoignent dans une démarche collective ayant pour objectif d'éliminer les comportements opportunistes tout en révélant et en développant des performances individuelles. Le contrat de travail est fondé aujourd'hui sur l'échange d'un potentiel de travail contre une rémunération. C'est ce potentiel, au cœur de la notion-pivot de compétence, qu'un mécanisme incitatif révèle pleinement. Inciter à l'effort et au résultat revient ainsi largement à rémunérer une motivation et une performance, et verser un salaire incitatif s'apparente bien à rémunérer la compétence.

Actualité

En octobre dernier, Lise Causse, chargée d'études au Céreq, soutenait une thèse de sociologie à l'université de Paris VIII sur le thème « **Les aides-soignantes en maison de retraite, entre subjectivité et réification** ». Sa recherche avait pour objectif d'étudier la professionnalité des aides-soignantes en maison de retraite et de comprendre leur vécu quotidien. Pour ce faire, elle a réalisé une analyse du fonctionnement actuel de ces structures d'hébergement et de ceux qui y habitent.

« *Le vieux n'est pas riche de la durée, il est pauvre de ce qui lui reste à vivre* », cette citation de Bernadette Veysset-Puijalon, présidente du comité personnes âgées de la Fondation de France et enseignante-chercheur au centre de gérontologie de l'université Paris XII, illustre clairement la situation des individus que l'on ne regarde plus que comme des « dépendants ». Nos sociétés occidentales ont réussi à prolonger de plusieurs années l'espérance de vie sans donner une place sociale aux plus anciens. Ils constituent une masse inquiétante qui renvoie à la peur de la décrépitude humaine et à l'angoisse de la mort. C'est cette vieillesse handicapée et recluse que l'on rencontre en maison de retraite, lieu de relégation par excellence. La prise en charge médicale de ces personnes ne fait bien souvent que renforcer leurs sentiments de solitude et d'esseulement.

En maisons de retraite médicalisées, les aides-soignantes sont en première ligne pour s'occuper des personnes âgées. Elles travaillent souvent en situation de sous-effectif, réduites à faire tous les matins de nombreuses toilettes « à la chaîne » pour tenir les délais. Elles sont face à des injonctions paradoxales de la part de leur hiérarchie : rester à l'écoute des « résidents », prendre le temps

de parler avec eux tout en réalisant au plus vite, sans temps morts, un nombre de tâches toujours plus important. Les aides-soignantes se retrouvent à l'articulation du soin et de la surveillance, faisant le travail que les autres corps professionnels leur délèguent. Elles sont cantonnées dans le « *dirty work* », en quête de reconnaissance et de légitimité soignante. De plus, elles se retrouvent seules et souvent démunies face à leur propre peur de souffrir, vieillir et mourir. Quand ces angoisses deviennent trop fortes ou que l'usure au travail se fait violemment sentir, les mécanismes de défense prennent le relais. Ils empruntent traditionnellement le chemin de la routine mais peuvent aussi raviver une relation soignante dissymétrique faite de pouvoir et de violence. Les dimensions éthiques et psychiques engagées dans le travail de soin et d'accompagnement sont régulièrement passées sous silence.

Lise Causse montre pourtant que les aides-soignantes ne cessent d'inventer leur travail, de « bricoler » des solutions dans l'urgence, de faire preuve d'ingéniosité pour que les organisations tournent sans trop de casse. Elles trouvent du plaisir à soigner et venir en aide aux autres. Elles dégagent une force et une puissance d'agir souvent impressionnantes. Leurs activités professionnelles les positionnent en situation de responsabilité vis-à-vis des personnes âgées sans que cette dimension leur soit pour autant reconnue. Leur travail est identifié à des tâches banalisées d'exécution, car la fonction de soin est toujours cantonnée, en France, aux « petits métiers » dits féminins, peu reconnus et par conséquent peu rémunérés.

■ Contact : Lise Causse (Céreq), tél. 04 91 13 28 28, e-mail : causse@cereq.fr.

Actualité

La revue *Alternatives économiques*, vient de publier **un guide de l'insertion des jeunes dans la vie active**, selon leur niveau d'études, leur spécialité de formation, les débouchés des différentes formations, la situation des jeunes un an, trois ans et cinq ans après leur sortie du système éducatif, les métiers vers lesquels ils se sont dirigés, les diplômes permettant d'accéder à chaque profession... Cet ouvrage, qui s'intitule *De l'école à l'emploi*, a été réalisé en collaboration avec l'Onisep et le Céreq. Il fournit aux acteurs de l'orientation, aux enseignants, aux parents et aux jeunes en formation un outil aisé à manier.

Il se compose tout d'abord d'une série de fiches présentant les débouchés par grands niveaux d'études et de spécialités. Ces fiches analysent, par exemple, la valeur du CAP ou du BEP aujourd'hui, l'évolution de la carrière des titulaires d'un BTS ou d'un DUT industriel, ou encore les emplois que trouvent les diplômés de deuxième cycle en droit-gestion-économie. Ces fiches ont été réalisées à partir de différents travaux menés par le Céreq.

Une seconde série de fiches présente des données sur l'insertion des jeunes dans les différentes familles professionnelles. Elles ont été réalisées par la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques de ministère de

l'Emploi) à partir des données de l'enquête « Génération 98 » du Céreq. Y sont analysés les diplômes et les qualifications qui ont été exigés par les employeurs, ainsi que la place et les conditions d'insertion dans différents métiers.

Pour aller plus loin, cet ouvrage propose également une série d'entretiens avec des chercheurs, dont nombre sont membres du Céreq. Ils permettent d'approfondir la problématique des inégalités scolaires, sociales ainsi qu'entre hommes et femmes. Ils reviennent également sur le poids de la formation initiale en France et bat en brèche quelques idées reçues sur les baccalauréats professionnels et sur l'immigration.

■ Ouvrage disponible auprès d'*Alternatives économiques*, 12, rue du Cap-Vert, 21800 Quétigny, tél. 03 80 48 10 40, site internet : www.alternatives-economiques.fr.



Actualité

Dans le cadre de l'un de ses axes de travail ayant pour thème « Structuration du marché du travail et mobilités », le Céreq s'est engagé dans la réalisation d'un programme de moyen terme dont l'objectif est d'articuler l'analyse des formes et des flux de la mobilité individuelle avec l'analyse des espaces dans lesquels s'inscrivent les parcours professionnels. Dans cette perspective, il vient de créer un groupe de travail intitulé « **Mobilité, formation, compétence** ». Ce groupe a pour vocation d'explorer les travaux du Céreq, et de son réseau de centres associés en région, sous l'angle des questions relatives à la mobilité, en lien avec les thématiques de la formation et des compétences. Il constitue un cadre d'échanges et de coordination des études réalisées sur ces trois thèmes. La réflexion menée jusqu'ici a conduit à retenir trois points d'entrée qui donneront lieu à l'organisation de trois journées d'échanges dans le courant de l'année 2005.

Le premier de ces points d'entrée est centré sur la construction des trajectoires professionnelles. Il s'agit d'explorer les contextes dans lesquels s'inscrivent les décisions de mobilité et d'orientation des individus sur le marché du travail. L'objectif est aussi d'analyser les ressources mobilisées par les individus pour construire leur itinéraire et les contraintes

qu'engendrent pour eux les politiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises et des secteurs d'activité.

Une deuxième journée d'échanges portera sur la structuration des espaces de mobilité. Elle a pour objectif d'analyser la façon dont s'organisent et se transforment ces espaces sous l'influence croisée des politiques d'entreprises et des stratégies individuelles. Quels espaces d'évolution professionnelle redessinent ces croisements ? Peut-on esquisser une topographie des espaces de mobilité qui structurent le système productif ? Quels sont les effets des politiques de main-d'œuvre sur la structuration du marché du travail ?

Le troisième axe d'échanges du groupe « Mobilité, formation, compétence » sera lui centré sur les supports de la mobilité. Il portera sur les signaux nécessaires pour changer d'emploi et notamment sur la place de la certification dans les mobilités. Il analysera les politiques et les pratiques des entreprises dans ce domaine, ainsi que les représentations et les usages de la certification pour les individus. Plus globalement, cet axe a pour objectif de mesurer la place prise par les diplômes et certifications dans le déroulement des parcours professionnels, et de s'interroger sur les incidences de la réforme de formation professionnelle sur ce point.

Contacts : A. Dupray, Ch. Guitton ou S. Monchatre (Céreq), tél. 04 91 13 28 28, e-mail : dupray@cereq.fr, guitton@cereq.fr ou monchatre@cereq.fr.

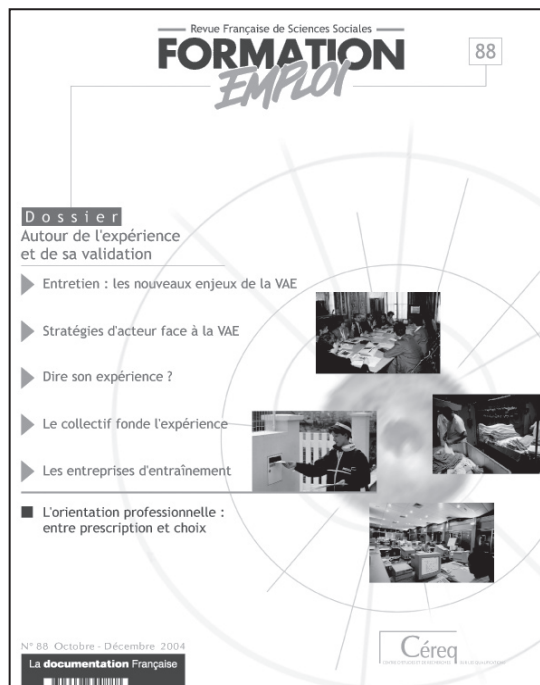
Les 17 et 18 novembre 2004 dernier, le Krivet, institut de recherche coréen sur la formation professionnelle, organisait pour son septième anniversaire un séminaire international sur **les liens entre l'enseignement supérieur et le marché du travail**. L'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur et leur adaptation aux besoins du marché du travail dans les pays de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économique) étaient les préoccupations centrales de ce colloque.

Le Krivet avait invité plusieurs experts à présenter l'évolution de la situation dans leur pays respectif. Étaient ainsi représentés l'Australie, l'Allemagne, le Japon, la Chine ainsi que la France à travers la présence de Jean-François Giret, chargé d'études au Céreq. Richard Yelland, responsable du programme sur l'enseignement supérieur à l'OCDE, a ouvert cette rencontre par un panorama général des efforts des pays de l'OCDE en matière d'enseignement supérieur. Il a souligné la nécessité de renforcer, dans de nombreux pays, l'autonomie et la diversité des formations supérieures.

Les débats ont ensuite porté sur les différentes réformes de l'enseignement supérieur menées dans chaque pays. Une question centrale a été au cœur des échanges : ces réformes répondent-elles aux

besoins d'économies de plus en plus mondialisées, où la main-d'œuvre qualifiée est un des moteurs de la compétitivité. Si le développement d'un enseignement supérieur court professionnalisé a semblé constituer un trait commun à l'ensemble des pays représentés pour répondre aux besoins du système productif, la question de l'enseignement supérieur long, et de ses liens avec le marché du travail, a été plus longuement débattue. S'est notamment posée la question de l'inadéquation entre l'offre et la demande de diplômés de ces filières. Au centre des discussions, se trouvait la recherche de nouveaux équilibres entre un enseignement académique de qualité, mais souvent trop éloigné des besoins du marché du travail, et des formations professionnalisées trop pointues sur des domaines de savoirs qui n'offrent pas à leurs diplômés un éventail assez large de connaissances. Un responsable des ressources humaines d'une grande entreprise électronique coréenne est venu présenter la politique de recrutement des ingénieurs, pointant les problèmes d'ajustements qualitatifs entre l'offre et la demande d'ingénieurs sur le marché du travail en Corée. Il a plaidé pour un large développement des partenariats entre les universités et le secteur privé en matière de formation de cadres de haut niveau.

■ **Le Krivet**
(Korean Research Institute on Vocational Education and Training)
sur internet :
www.krivet.re.kr/krivet-hm/eh/index.html.
■ **Contact :**
J.-F. Giret (Céreq),
tél. 04 91 13 28 28,
e-mail : giret@cereq.fr.



n° 88 • Octobre-Décembre 2004

Prix du numéro : 14 €.

Abonnement d'un an (4 numéros) :
53 € pour la France.

Ce numéro peut être commandé à

La Documentation française,

124, rue Henri-Barbusse, 93308 Aubervilliers
cedex, tél. 01 40 15 70 00, fax 01 40 15 68 00.

Vient de paraître

DOSSIER Autour de l'expérience et de sa validation

La validation des acquis de l'expérience, nouveaux enjeux, nouveaux débats

■ Entretien avec Chantal Labruyère et José Rose, réalisé par Jean-Frédéric Vergnies.

Les stratégies d'acteurs face à la validation des acquis en Basse-Normandie

■ Abdel Rahamane Baba-Moussa.

Parler d'expérience

■ Philippe Astier.

Du travail collectif au collectif de travail : développer des stratégies d'expérience

■ Sandrine Caroly et Yves Clot

Les enjeux de la mesure des acquis en entreprise d'entraînement

■ Cédric Frégné

[Au sommaire également](#)

L'orientation des jeunes peu qualifiés, une liberté contrainte

■ Isabelle Borras