

Brèves

BTP, commerce de gros, les débuts de carrière dans deux branches professionnelles

En réponse à des sollicitations émanant du Comité central de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics d'une part et de la fédération du commerce de gros et interentreprises d'autre part, le Céreq réalise actuellement deux études visant à analyser les débuts de carrière professionnelle des jeunes dans les entreprises de ces secteurs.

Le Comité central de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP), qui coordonne le plus important réseau de centres de formation d'apprentis (CFA) intervenant dans une branche professionnelle, souhaitait aller au-delà des enquêtes ponctuelles de placement et observer les premières années de vie active des jeunes formés aux métiers du bâtiment. Dans cette perspective, il a sollicité le Céreq pour mener une étude qui comporte trois volets. Dans un premier temps, des fiches synthétiques ont été réalisées selon une nomenclature de formations utilisée au sein de la branche professionnelle. Élaborées à partir des données de la seconde interrogation de l'enquête « Génération 98 », ces fiches portent sur les jeunes ayant quitté le système éducatif en 1998. Elles comprennent les principaux indicateurs décrivant les origines socioculturelles des jeunes formés aux métiers du bâtiment, leur parcours scolaire, ainsi que leur situation professionnelle, décrite en termes de secteur d'activité et de métier, pour ceux qui avaient un emploi cinq ans après avoir terminé leur formation initiale. Dans un deuxième temps, l'objectif était d'examiner la dynamique des parcours de ces jeunes, mais aussi de tous ceux qui au cours de leurs cinq premières années de vie active ont occupé un métier dans le secteur du BTP, quelle qu'ait été leur formation. Deux typologies de trajectoires ont ainsi été mises à jour à partir d'une méthode élaborée par le LIRHE (Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi qui accueille le centre associé au Céreq pour les régions Midi-Pyrénées et Limousin). Ce travail met une fois de plus en évidence la faiblesse du lien entre la formation suivie et l'emploi occupé, résultat surprenant dans un secteur où la formation professionnelle est très proche des entreprises et des métiers. Par ailleurs cette étude confirme l'existence de plusieurs marchés du travail dans le BTP : un marché interne dans lequel les jeunes connaissent très tôt des conditions d'emploi stable (CDI, emploi qualifié, perspectives de promotion...) et un marché du travail plus précaire probablement à l'origine de nombreuses fuites du secteur. Le troisième volet de ce travail reposera sur les données de l'enquête « Génération 2001 » qui porte sur les jeunes ayant quitté le système éducatif en 2001 et dont une extension, financée par le CCCA-BTP, concerne plus spécifiquement les jeunes formés aux métiers du bâtiment. Ce dernier volet sera réalisé courant 2006 et sera plus particulièrement centré sur les incidences de la conjoncture sur le recrutement des débutants.

Une autre étude actuellement en cours, réalisée à la demande de la fédération du Commerce de gros et interentreprises (CGI), déroule une méthodologie proche de celle sur le BTP. Elle a pour objectif de mesurer l'attractivité de ce secteur. Une première partie descriptive dresse un panorama de l'emploi des débutants dans le commerce de gros. Près de 9 % des jeunes de la Génération 98 ont travaillé dans ce secteur durant leurs cinq premières années de vie active. Mais apparaît une forte polarisation entre d'un côté des diplômés de niveau bac+2 recrutés sur des emplois stables et sur des postes de profession intermédiaire, et de l'autre côté des jeunes ayant au mieux un baccalauréat et recrutés sur des postes d'ouvriers non qualifiés, via l'intérim pour la moitié d'entre eux. Cette polarisation est confirmée par l'analyse des cinq premières années de vie active de ces débutants : un tiers emprunte un parcours où prédomine la stabilité dans l'emploi sur des postes de niveau intermédiaire, alors qu'un autre tiers suit une trajectoire plus précaire, marquée par le chômage et l'emploi en intérim sur des postes d'ouvriers.

Ces deux études représentent des valorisations nouvelles des enquêtes générationnelles à partir d'analyses par filières de formation et secteurs d'activité. L'un de leurs apports est de montrer l'existence de logiques intrasectorielles de segmentation de la main-d'œuvre et des emplois qui vont façonner les parcours d'insertion des débutants ainsi que leur début de carrière.

■ Contacts :

Jean-Jacques Arrighi,
Céline Gasquet et
Nathalie Moncel
(Céreq),
tél. 04 91 13 28 28,
e-mail : arrighi@cereq.fr,
gasquet@cereq.fr ou
moncel@cereq.fr.

Actualité

Dans le cadre d'un accord de coopération bilatérale entre la France et le Vietnam, l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP), le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) et l'université des sciences de l'éducation de Hanoï étudient les conditions de **mise en place d'un système d'orientation scolaire et professionnelle au Vietnam**. Ce système aurait, entre autres, pour vocation de développer des activités d'étude, de recherche, d'expertise et la mise en place de bases de données sur les formations et les emplois.

Fin juin, une délégation composée de madame Nguyen Ti My Loc, doyenne de la faculté de sciences de l'éducation à l'université nationale du Vietnam à Hanoï, de monsieur Ngo Quoc Phuong, professeur à la même université, d'Anne Lancry-Hoestlandt et Jean-Jacques Carriquiriborde, respectivement directrice et secrétaire général de l'INETOP, et enfin de Rémi Guerrier du CNAM a rendu visite au Céreq afin de mieux connaître le fonctionnement et les missions de cet

organisme. Cette visite a donné lieu à une présentation des orientations et des activités du Céreq, de sa politique et de ses supports de communication, ainsi que du fonctionnement de son centre documentaire et de son portail documentaire. Coralie Pérez et Elsa Personnaz, chargées d'études au Céreq, ont par ailleurs présenté une étude qu'elles conduisent actuellement, dans le cadre du programme européen Leonardo da Vinci, sur l'orientation professionnelle des adultes demandeurs d'emploi et salariés (cf. *Bref*, n° 220, juin 2005, page 5).

À l'issue de cette rencontre a été évoquée la possibilité d'accueillir pour une durée assez longue une personne de l'université de Hanoï qui pourrait assurer une fonction de relais avec le Céreq.

■ Contacts : Rémi Guerrier (CNAM), e-mail : guerrier@cnam.fr ; Jean-Louis Kirsch (Céreq), tél. 04 91 13 28 28, e-mail : jlkirsch@cereq.fr.

Ils publient ailleurs

« Les seniors et les transferts de compétences dans les TPE et PME d'Auvergne : un état des lieux »

Bruno Courault, Émilie Bourlier, Philippe Trouvé.

Rapport de recherche CEE, n° 14, septembre 2004.



La région Auvergne a initié en 2003 un programme d'étude sur l'emploi des travailleurs âgés dans les PME de la région. Ce programme s'inscrit dans le cadre des opérations Equal, fonds européen destiné à la formation, et sa gestion a été confiée à l'OPCAREG Auvergne, en partenariat avec les organismes consulaires de la région. L'OPCAREG (organisme paritaire collecteur agréé régional) a sollicité le concours de trois chercheurs pour mener une étude autour de deux objectifs : Bruno Courault membre du Centre d'études de l'emploi, Philippe Trouvé directeur du centre associé au Céreq pour la région Auvergne et Émilie Bourlier, désormais chargée d'études au même centre associé après avoir été membre du Centre d'études et de recherches sur le développement international. Il s'agissait tout d'abord de caractériser les situations d'emploi des travailleurs âgés dans les PME pour tenter de comprendre s'il y avait des facteurs explicatifs de leur maintien dans l'emploi ou au contraire de leur éviction. L'étude visait aussi à cerner les écarts entre les potentialités qu'offrent les travailleurs âgés et la façon dont les entreprises pourraient les mobiliser davantage qu'elles ne le font.

Les résultats de cette étude, publiés par le Centre d'études de l'emploi (CEE), montrent que, dans leur grande majorité, les PME et les TPE (très petites entreprises) d'Auvergne ont tendance à privilégier le maintien de leurs seniors dans l'emploi. Les auteurs passent également en revue les métiers qu'exercent les seniors dans ces entreprises et, ce faisant, mettent l'accent sur le rôle des savoirs et des compétences acquises dans le travail comme facteur de maintien dans l'emploi. Au-delà de ces constats généraux, ils différencient les TPE et les PME qui valorisent ces savoirs et compétences sans que les seniors jouent un rôle particulier, de celles, nombreuses, dans lesquelles ils apparaissent comme un des moteurs de la dynamique en passant par celles, majoritairement des TPE artisanales, où les seniors sont au cœur du processus de transmission. Pour finir, les auteurs s'interrogent : la question du maintien dans l'emploi des seniors n'en cache-t-elle pas d'autres relatives à l'avenir du tissu régional ? Les enseignements de cette étude apparaissent en effet comme autant de façons de lire les difficultés des entreprises, dans un contexte socioproductif déclinant, confrontées à des pénuries de main-d'œuvre structurelles et à des dirigeants et artisans également vieillissants.

Les rapports de recherche du Centre d'études de l'emploi sont disponibles sur le site internet www.cee-recherche.fr, rubrique « Publications »

Le 27 juin dernier, se tenait à l'Institut de recherche sur les sociétés contemporaines à (IRESCO), la neuvième journée d'étude du Groupement de recherche sur les cadres (GDR Cadres) qui entame un nouveau programme de recherche collectif sur le thème « **Savoirs et carrières : que nous apprennent les cadres autodidactes et promus ?** ». Cette journée a été consacrée à la présentation d'éléments de cadrage concernant les processus de promotion, ainsi que de travaux plus spécifiquement consacrés à certaines professions ou catégories professionnelles.

Au cours de cette rencontre Sophie Divay, qui est chargée d'études au centre associé au Céreq pour la région Haute-Normandie, a présenté les résultats d'une étude réalisée à partir de 2002 sur les ingénieurs diplômés du CNAM. En tant que promus, ces ingénieurs connaissent une carrière réussie puisque quasiment tous deviennent cadres. De plus, à ancienneté de diplôme égale, lors des cinq à dix années qui suivent l'accès à ce statut, ils sont mieux rémunérés que leurs homologues devenus ingénieurs par la formation initiale. Cependant, ils perdent ensuite cet avantage notamment parce qu'ils accèdent moins facilement que les autres cadres aux postes à responsabilité. Aux yeux des gestionnaires de ressources humaines interviewés, les ingénieurs CNAM ne réunissent pas les caractéristiques attendues chez un manager. Ils sont certes appréciés pour leurs indéniables compétences techniques, mais également marqués par leur origine populaire et leur parcours de stagiaires de la formation continue, qui les différencie de l'ingénieur « classique » issu d'une école d'ingénieur. L'exploration du sujet ne peut cependant s'arrêter là. Il reste à prendre en compte les parcours des femmes ingénieurs CNAM. Elles ont été oubliées jusqu'à présent, certainement parce que la dimension technique est prédominante et parce qu'elles sont peu nombreuses. Elles ne sont en effet qu'une cinquantaine à obtenir le

diplôme chaque année. Mais comme le souligne la sociologue Catherine Marry, dans son ouvrage *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse* paru chez Belin en 2004 : « *L'analyse des exceptions est une voie féconde pour comprendre les règles d'une société* ».

Sylvie Monchatre, chargée d'études au Céreq, a par ailleurs présenté une réflexion tirée de son travail de thèse : les politiques de « promotion cadre » pratiquées dans les grandes entreprises participent-elles à banaliser le changement de statut ou, au contraire, à maintenir la distance qui sépare les cadres des autres catégories professionnelles ? Les pratiques d'entreprises dans ce domaine oscillent en effet entre deux pôles, mis en évidence par Louis Mallet, dans un article sur les politiques de promotion interne des cadres paru en 1993 dans la *Revue française de Gestion* : soit le contenu du travail des cadres est considéré comme spécifique, ce qui suppose le passage d'un « seuil institutionnel » ; soit aucune spécificité ne leur est reconnue et l'accès aux emplois s'inscrit dans un « continuum ». Sur la base d'une enquête menée dans deux grandes entreprises illustrant chacune des deux logiques, Sylvie Monchatre montre qu'il en résulte des effets sensiblement différents sur les conditions de promotions et de pilotage des parcours par les individus. Notamment parce que dans la logique du continuum, les emplois cadres sont majoritairement pourvus par des promotions internes tandis qu'avec le passage d'un seuil institutionnel, les promotions sont moins fréquentes et réclament des retours en formation lourde. Cette intervention s'est enfin attachée à montrer les limites du continuum, souvent présenté comme une logique d'avenir. En effet, l'accroissement de la part de diplômés parmi les cadres, ainsi que le renforcement des segmentations à l'intérieur des catégories professionnelles encourage plutôt la logique du seuil institutionnel.

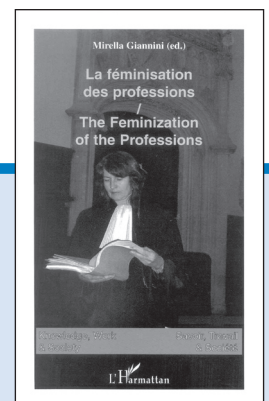
- **Contacts :** Sophie Divay (Céreq), tél. 02 35 14 60 57, e-mail : sophie.divay@univ-rouen.fr ; Sylvie Monchatre (Céreq), tél. 04 91 13 13 28, e-mail : monchatre@cereq.fr.
- **Le GDR Cadres sur internet :** gdr-cadres.cnrs.fr.

Actualité

La revue internationale *Savoir, travail et société-Knowledge, work & society*, dirigée par Charles Gadea et réalisée par Sophie Divay, respectivement directeur et chargée d'études au centre associé au Céreq pour la région Haute-Normandie, consacre sa dernière livraison à **la féminisation des professions**. Ce numéro, paru au mois de juin, est coordonné par Mirella Giannini (université de Naples). Il comprend des articles en anglais abordant des sujets aussi divers que les professions de santé au Canada (Ivy Linn Bourgeault, université McMaster), les services publics de l'emploi en Italie (Adriana Signorelli, université La Sapienza, Rome) ou encore le travail des femmes dans la police en Israël (Dahlia Moore, université de Rishon Letzion). Il propose également des contributions en français. Ainsi, Catherine Marry (Lasmus-Ild) dresse un bilan des travaux sur la féminisation des professions supérieures,

principalement en France, mais avec des incursions dans la littérature allemande et anglo-saxonne. Par ailleurs, Nicky Le Feuvre et Nathalie Lapeyre (équipe Simone-Sagette) montrent en étudiant les carrières des avocats que la mixité ne rime pas nécessairement avec l'égalité professionnelle. Le prochain numéro de la revue est attendu pour l'automne. Il aura pour thème les professions émergentes de l'intervention sociale.

- **Contact :** Sophie Divay (Céreq), e-mail : sophie.divay@univ-rouen.fr.
- *Savoir, travail et société-Knowledge, work & society* est édité et diffusé par L'Harmattan, 5-7, rue de l'École Polytechnique, 75005 Paris, tél. 01 40 46 79 20, site internet : www.editions-harmattan.fr.



« Hommes et femmes salariés face à la formation continue en France »

Christine Fournier.

La formation continue. Perspectives internationales, sous la direction de Claudie Solar, L'Harmattan, collection « Savoir et formation », 2005.

Dans la pratique, les femmes salariées accèdent-elles autant que les hommes à la formation continue ? Oui répond Christine Fournier, chargée d'études au Céreq, dans un récent ouvrage paru aux éditions L'Harmattan. Mais derrière ce constat global, elle n'en souligne pas moins que les inégalités entre hommes et femmes se bousculent, reflétant d'autres inégalités liées au niveau de qualification et aux conditions d'emploi, mais aussi aux conditions de vie familiales. Les attentes des salariés à l'entrée en formation comme les effets qu'ils estiment avoir tirés de celle-ci divisent également femmes et hommes. Ces derniers sont relativement plus nombreux à viser une promotion ou un bénéfice salarial. Lorsqu'elles ont ces mêmes objectifs, les femmes estiment moins souvent que les hommes les avoir atteints grâce à la formation.

Christine Fournier recense en conclusion de sa contribution les principaux freins à la formation continue des femmes – calendrier de la vie

professionnelle, manque d'informations sur l'utilité et l'intérêt des formations, obligation de mobilité géographique, organisation de la vie familiale... – à partir desquels elle formule un certain nombre de préconisations : développer et diversifier l'information sur la formation continue, consacrer 10 % du temps de formation au travail personnel, prévoir la prise en charge par l'employeur, en deçà d'un certain seuil de rémunération, des frais de garde d'enfants inhérents au suivi de la formation et inciter au développement de nouvelles modalités de formation.

Cette contribution s'inscrit dans un ouvrage collectif, dans lequel onze auteurs proposent des analyses de la formation continue qui couvrent l'Amérique du Nord, l'Europe et l'Afrique, à travers des approches sociologiques, anthropologiques et éducatives.

Sous la direction de
Claudie SOLAR

LA FORMATION CONTINUE
Perspectives internationales



L'Harmattan

Actualité

La *Revue internationale d'éducation de Sèvres* éditée par le Centre international d'études pédagogiques propose, à raison de trois numéros par an, des articles visant à mieux comprendre les enjeux de l'éducation en France et dans le monde. Dans sa dernière livraison elle consacre un dossier à **l'orientation scolaire dans le monde** à travers des exemples choisis en Europe, en Asie, en Afrique et en Amérique du Sud. Qu'il s'agisse de pays développés ou en cours de développement, que l'enseignement y soit un marché ouvert à la concurrence ou sous le monopole de l'État, partout l'orientation des élèves et des étudiants soulève de nombreuses interrogations : contraintes d'arbitrer entre intérêts privés et intérêts publics, entre efficacité et équité, contrainte collective et gestion individuelle, comment ces pays résolvent-ils cette tension et ces contradictions ? Comment parvenir à ce que l'orientation ne soit pas subie mais parvienne à prendre en compte les projets et les capacités des élèves ? Faut-il se fonder exclusivement sur les performances scolaires mesurées à travers les notes et les examens ? Quel rôle réserver aux acteurs : enseignants, professionnels de l'orientation, parents, chefs d'établissements ? Comment considérer la question de l'admission dans l'enseignement supérieur : un aboutissement naturel de l'enseignement secondaire ou le résultat d'un processus de sélection ?

Jean-Jacques Paul, directeur de l'Iredu (Institut de recherche sur l'éducation, sociologie et économie de l'éducation) qui accueille le centre associé au Céreq pour la région Bourgogne, et Maria-Luiza Ostheimer-Paul ont contribué à ce dossier à

travers un article intitulé « Le choix d'une profession par les étudiants. Le cas du Brésil ». Ils y décrivent notamment le système d'enseignement supérieur brésilien qui se caractérise par une grande diversité institutionnelle et par un poids très important de l'enseignement privé. Ce système a par ailleurs été le cadre de réformes concernant entre autres les modalités d'accès à l'université : au concours d'entrée, le *vestibular*, s'est ajoutée une procédure d'évaluation au terme de l'enseignement secondaire. Les auteurs montrent également, qu'une fois ces caps franchis, les étudiants n'en sont pas moins nombreux à abandonner leurs études car ils sont confrontés à des difficultés d'orientation en raison de l'absence d'une réelle information professionnelle.

■ « Les défis de l'orientation dans le monde », dossier coordonné par Georges Solaux (Iredu), à lire dans la *Revue internationale d'éducation de Sèvres* (n° 28, avril 2005) disponible auprès des Éditions Didier, 13, rue de l'Odéon, 75006 Paris, tél. 01 44 41 31 31, fax 01 44 41 31 48, e-mail : contact@editions-didier.fr.

■ Le Centre international d'études pédagogiques (CIEP) sur internet : www.ciep.fr.