OREF Ile-de-France

N°10 JUILLET 2010

Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation d'Ile-de-France

Focale

QUEL LIEN ENTRE LA FORMATION SUIVIE ET LE MÉTIER EXERCÉ PAR LES JEUNES FRANCILIENS ?

En Ile-de-France, sept mois après la sortie du système scolaire, environ un jeune actif sur deux exerce un métier en rapport avec la formation qu'il a suivie. Cette absence de lien strict suscite des interrogations : quelles sont les formations étroitement liées à un métier ? Comment s'insèrent les jeunes dont la formation est sans rapport avec le métier exercé ?

Inversement, les métiers qui recrutent des jeunes font-ils appel à une plus ou moins grande diversité de formations et de profils ?

L'essentiel

Sept mois après leur sortie de formation initiale sous statut scolaire, les jeunes exercent des métiers qui, selon la formation qu'ils ont reçue, ont un lien plus ou moins étroit avec celle-ci. **Les formations qui ont un lien étroit avec le métier exercé procurent souvent une bonne insertion, sans pour autant que les conditions d'emploi soient exemptes de précarité. En revanche, un lien formation-métier lâche est en général corrélé à des difficultés d'insertion.**

Parmi les formations bénéficiant d'un lien formation - métier étroit, certaines préparent à des métiers qui recrutent encore, traditionnellement, au niveau CAP-BEP. D'autres aboutissent à des professions dont la technicité s'est accrue et qui recrutent aux niveaux bac et BTS ; dans ce dernier cas, les possibilités d'insertion des jeunes formés aux niveaux inférieurs dans la même spécialité, sont fortement limitées, ce qui explique leur dispersion dans un grand nombre de métiers.

L'observation par métier de l'origine scolaire des jeunes embauchés confirme que **les métiers qui recrutent essentiellement des jeunes spécifiquement formés demandent le plus souvent des niveaux élevés de formation, avec un fort niveau de technicité.** Elle montre aussi que **beaucoup de métiers d'exécution recrutent des jeunes aux profils variés,** soit qu'ils manquent d'attractivité pour les jeunes qui, en conséquence, ne s'y forment pas suffisamment, soit que les formations spécifiques pour ces métiers sont peu développées, soit encore que la spécialité de formation initiale importe peu dans les pratiques de recrutement.

L'intérêt de ces observations régionales et détaillées à la sortie du lycée tient à ce que, **à plus long terme (trois ans),on sait que le lien formation-métier ne se resserre pas :** un jeune sur deux n'exerce pas le métier auquel il a été préparé et **les jeunes exerçant une profession en rapport avec leur formation ont souvent une trajectoire plus favorable.** Ce qui donne d'autant plus d'importance à leurs choix d'orientation et à la connaissance des débouchés par ceux qui les conseillent, ainsi que, bien évidemment, par ceux qui pilotent l'offre de formation.

GIP CARIF
Groupement d'Intérêt Public
Liberté • Égalité • Fraternité
République Française
ileDeFrance

Concernant l'insertion des jeunes, des travaux nationaux ont mis en évidence qu'une « formation ne donne pas systématiquement accès aux métiers ou aux emplois auxquels elle est censée préparer. Cela tient à la fois à des dysfonctionnements du marché du travail et à la diversité des modes d'acquisition des compétences, de la formation « diplômante » à la formation « sur le terrain » (Chardon, 2005). En même temps, le pilotage de la carte des formations exige d'avoir un regard sur cette question de l'adéquation entre les formations et l'emploi.

En effet, l'insertion des jeunes est un élément fondamental à prendre en compte pour le pilotage de la formation initiale. Un taux d'emploi élevé à la sortie d'une formation, par exemple, avec une bonne proportion d'emplois stables, pèse favorablement en faveur de l'ouverture ou du maintien des capacités existantes. D'autres critères sont bien sûr pris en compte : évolution des métiers, attractivité des formations, maintien dans le cursus, réussite aux examens, … En Ile-de-France, comme dans la plupart des régions, l'ensemble de ces éléments est débattu chaque année entre partenaires (autorités académiques, DRTEFP, Région, GIP CARIF OREF, branches…) pour actualiser les préconisations du Schéma régional des formations[1].

Dans ce cadre, c'est le taux d'emploi, à court et à long terme, qui est prioritairement pris en compte plutôt que l'intensité de l'adéquation métier-formation. L'observation du lien entre métier exercé et formation suivie permet de savoir quels sont les principaux métiers d'insertion des formations. Ce que l'on sait par ailleurs de l'évolution de ces métiers, ainsi que la connaissance des modes de gestion de la main d'œuvre dans le métier considéré (stabilité de l'emploi, turn-over, proportion de jeunes…) permet ensuite de bâtir les préconisations. Ainsi, une formation qui procure un bon taux d'emploi dans des métiers « d'avenir » ou une formation qui assure un bon taux d'emploi dans une diversité de métiers (mettant ainsi les jeunes à l'abri de crises sectorielles) sera soutenue pour être développée et, éventuellement, faire l'objet d'une campagne d'information si elle attire peu les jeunes. D'autres décisions sont plus complexes à prendre ; par exemple, que décider pour les formations qui procurent un taux d'emploi bon ou moyen mais pour lesquelles la très faible adéquation avec le métier est source de déconvenue pour les formés, et pose question aux financeurs si ces formations nécessitent des investissements coûteux ?

Ainsi, les informations sur l'intensité de l'adéquation formation-emploi doivent être replacées dans un contexte plus large : trajectoires scolaires et professionnelles des jeunes et politiques d'utilisation de la main d'œuvre des secteurs d'activités.

L'enquête « Insertion dans la Vie Active » (IVA) en Ile-de-France permet d'avoir des informations détaillées au niveau régional sur l'insertion des jeunes après leur sortie d'une formation professionnelle ou technologique par la voie scolaire. Or, on sait que bien s'insérer au départ est un gage de bonne insertion ultérieure, même si cette relation entre court et moyen terme n'est pas systématique (Vergnies, 1994). Les données de l'enquête IVA, détaillées et pertinentes au niveau régional, sont utilisées au même titre que les constats nationaux prenant mieux en compte la longueur du processus d'insertion : ces éléments se complètent pour appuyer le pilotage de la formation initiale en Ile-de-France.

En Ile-de-France, il est possible aujourd'hui de connaître le métier et le secteur d'activité où s'insèrent les jeunes, et les conditions d'emploi qui y sont associées, d'après les enquêtes IVA de 2006 et 2007 *(cf. encadré méthodologique)*. Il est du coup possible de connaître la dispersion des jeunes formés dans les différents métiers, et de la rapprocher de l'état du marché du travail et des politiques de recrutement des branches.

Ainsi, dans un premier temps, nous observerons les premiers pas dans la vie active des jeunes franciliens à l'issue d'un niveau et d'une spécialité de formation donnée ; par exemple, quels métiers exercent les jeunes formés en mécanique auto ? Cette première analyse sera éclairée dans un second temps par la manière dont les métiers s'alimentent de cette main d'œuvre juvénile ; par exemple, quelles formations ont suivi les jeunes qui s'insèrent comme manutentionnaires ? Nous terminerons cette étude en resituant les sept premiers mois de vie active des jeunes dans la trajectoire plus longue des parcours d'insertion.

A LA SORTIE DE FORMATION, LA DISPERSION DANS DIFFÉRENTS MÉTIERS EST PLUS OU MOINS FORTE SUIVANT LA SPÉCIALITÉ

L'analyse de la dispersion ou au contraire de la concentration des jeunes[2] (voir tableau 1) dans les métiers met en lumière deux caractéristiques pour l'insertion de court terme.

Dans la majorité des cas, tous niveaux de formation confondus, les ex-lycéens s'insèrent dans une grande variété de métiers, sept mois après leur sortie, quelle que soit la spécialité de formation dont ils sortent.

Deux spécialités, où le niveau V est prépondérant, font exception. D'un côté, il s'agit de la spécialité « services à la personne » préparant aux diplômes d'Etat d'aide soignant ou d'auxiliaire de puériculture : la quasi-totalité des jeunes exercent les métiers correspondants. De l'autre, la spécialité « coiffure, esthétique et autres spécialités des services » conduit les jeunes à exercer essentiellement comme coiffeur ou esthéticien.

Mais la prise en compte du niveau de formation à l'entrée sur le marché du travail nuance ces résultats.

En effet, deux critères sont essentiels à prendre en compte pour appréhender correctement les logiques d'insertion des jeunes : la spécialité de formation

Lexique

Emploi / Métier

Par emploi, nous entendons les attributs extérieurs de cette activité tels que le statut occupé, les niveaux de rémunération et de qualification et par métier, nous entendons l'exercice des qualifications propres à une activité professionnelle donnée.

Indice d'Herfindhal

L'indice d'Herfindhal est un indicateur de concentration. Il permet de distinguer les formations dont les débouchés sont concentrés dans un petit nombre de familles professionnelles (indice plus proche de 1) de celles dont les débouchés sont davantage répartis entre les différentes FAP (indice plus proche de 0).

Déclassement à l'embauche

Le déclassement à l'embauche signifie qu'un individu est recruté sur un poste dont le niveau de qualification est considéré comme étant inférieur à celui de la filière et du niveau de diplôme obtenu. Autrement dit, le déclassement caractérise la situation des personnes « sur-diplômées » par rapport à l'emploi qu'elles occupent.

1 En Ile-de-France, des Orientations conjointes Etat-Région (OCER) sont publiées tous les ans pour l'ensemble des organismes de formation intervenant en formation initiale (lycées, centres de formation d'apprentis, écoles formant aux professions sanitaires et sociales).

2 Une première analyse est disponible dans le rapport détaillé IVA 2006-2008 (V. sur le site www.oref-idf.org dans la rubrique « insertion des jeunes »).

certes mais aussi leur niveau de formation à la sortie. Pour une même spécialité, les sortants de BTS ne s'orienteraient-ils pas dans un métier spécifique tandis que les sortants de CAP-BEP accèderaient à un plus grand nombre de métiers, moins qualifiés, et dans lesquels d'autres pratiques d'apprentissage jouent un rôle non négligeable (formation sur le tas, etc.) ? Ou au contraire, observe-t-on des recrutements des sortants de CAP-BEP ciblés sur des métiers précis tandis que les jeunes de niveau BTS profiteraient de leur niveau plus élevé pour se disperser dans un plus large éventail de métiers valorisés ? Les deux cas de figure se rencontrent en fonction des spécialités.

Par ailleurs, les conditions d'emploi des jeunes sont-elles les mêmes lorsqu'ils entrent dans un grand nombre de métiers ou dans un nombre de métiers limité[3] ? Dans l'un et l'autre cas, les taux d'emploi sont-ils aussi élevés et les types de contrats signés[4] de même nature ? Ces questions sont d'autant plus importantes qu'il existe un lien étroit entre la stabilisation progressive de la trajectoire professionnelle et les conditions d'insertion au cours des premières années de vie active (Céreq, 2007) : à long terme, quand un emploi est temporaire, le parcours d'insertion qui l'a précédé est caractérisé par de nombreux emplois précaires et temporaires (Vergnies, 1994).

En règle générale, obtenir un métier en lien avec sa formation initiale est lié à un taux d'emploi élevé ; mais est-ce que pour autant les statuts d'emploi y sont stables ? Inversement, des taux d'insertion faibles à la sortie de niveaux et spécialités de formation spécifiques ne coïncideraient-ils pas avec la dispersion des jeunes dans une grande variété d'emplois ?

1. LES SPÉCIALITÉS OÙ L'INSERTION EST CONCENTRÉE AU NIVEAU CAP-BEP : DES MÉTIERS TRADITIONNELS D'INSERTION DES JEUNES, À BON TAUX D'EMPLOI MAIS FORT TURN-OVER.

L'insertion dans un nombre limité de métiers concerne les jeunes sortants de niveau CAP-BEP des spécialités «énergie, génie climatique», «bâtiment, finitions», «transport, manutention, magasinage», «accueil, hôtellerie, tourisme», «agroalimentaire, alimentation, cuisine», «coiffure et esthétique» et «services aux personnes».

A l'issue de ces formations, les jeunes entrent majoritairement dans les métiers auxquels ils ont été préparés : ils sont recrutés comme ouvriers qualifiés du bâtiment et du second œuvre, conducteurs de véhicule, cuisiniers, ou coiffeurs, aides-soignants et auxiliaires de puériculture. Ces métiers correspondent aux emplois d'ouvriers et d'employés, encore nombreux en Ile-de-France dans certains secteurs, qui connaissent des difficultés de recrutement et un fort turn-over, les employeurs étant régulièrement à la recherche de nouvelles recrues. Ceci s'explique notamment par les conditions de travail et les statuts d'emploi souvent peu avantageux (temps partiel subi, intérim, horaires décalés...).

Dans ces métiers, **le taux d'emploi des jeunes est au-dessus de la moyenne de l'ensemble des autres spécialités** (à l'exception des sortants de « bâtiment finition »). Néanmoins, **ce n'est pas pour autant que les contrats de travail proposés sont stables** : par exemple, moins de deux sortants de « coiffure et esthétique » sur dix sont en CDI. Mais ces résultats ne sont-ils pas le fait d'une observation de l'insertion à sept mois ? Trois ans après la sortie de formation, les jeunes de ces CAP-BEP ne connaissent-ils pas des conditions d'insertion plus variées ? A long terme, les enquêtes Génération[5] (Arrighi et al., 2009) montrent qu'en effet, les conditions d'insertion se sont diversifiées :

- Un fort taux de chômage s'observe pour la coiffure et les emplois à durée indéterminée continuent à être rares ; c'est semble-t-il, parce que nombre de coiffeurs/esthéticiens de niveau V trouvent facilement des contrats de professionnalisation pour accéder au niveau IV mais ont ensuite plus de difficultés à obtenir des emplois non aidés ;
- Le taux de chômage est élevé mais la proportion d'individus stabilisés en emploi à durée indéterminée est, elle aussi, élevée dans le bâtiment-finition ;
- Le taux de chômage est plus faible mais les individus arrivent moins fréquemment à se maintenir durablement en emploi et à accéder à des emplois à durée indéterminée dans l'hôtellerie.

Les jeunes plus diplômés (BAC et BTS) de ces mêmes spécialités se dispersent dans un plus grand nombre de métiers. Une partie d'entre eux souffre d'un déclassement à l'embauche en étant aussi recrutés comme ouvriers non qualifiés, déclassement qui peut s'atténuer au cours de la carrière, d'autres deviennent techniciens ou agents de maîtrise, artisans, etc. Les taux d'insertion restent plus élevés que la moyenne de l'ensemble des autres spécialités pour les sortants de « accueil, hôtellerie, tourisme » et « énergie, génie climatique ». Pour la première de ces spécialités, ce sont surtout des employés d'office de tourisme ou d'agence de voyage qui sont formés mais l'éventail des métiers proposé est plus large. Pour les sortants « d'énergie, génie climatique », les raisons sont différentes : les compétences et les savoir-faire acquis sont transversaux à des métiers industriels et artisanaux, garantissant une insertion dans différents espaces professionnels à des postes qualifiés. Et les jeunes signent majoritairement des contrats à durée indéterminée.

2. LES SPÉCIALITÉS OÙ L'ADÉQUATION FORMATION-MÉTIER EST FORTE AUX NIVEAUX BAC ET BTS INSÈRENT MOINS BIEN AUX NIVEAUX INFÉRIEURS

Les sortants de niveaux BAC et BTS des spécialités « comptabilité-gestion », « secrétariat-bureautique », « commerce-vente », « moteurs et mécanique auto », « spécialités pluri technologique, génie civil, construction, bois » et « santé » s'insèrent à court terme dans un nombre limité de métiers, contrairement aux sortants de CAP-BEP. Majoritairement, il s'agit de métiers dont la technicité s'est accrue au cours de ces dernières années (par exemple, utilisation croissante de l'informatique, de l'électronique dans l'architecture automobile, etc.), recrutant aujourd'hui à un niveau plus élevé. Cependant, selon qu'il s'agit d'une spécialité des services ou de la production, le taux d'insertion diffère : les formations des services ne garantissent pas nécessairement une insertion rapide à la sortie tandis que les sortants des spécialités de la production trouvent rapidement un emploi (ex. BAC et BTS « moteurs et mécaniques auto »).

Enfin, dans ce cas, se rencontrent aussi des formations de BAC+2 spécialisées dans le domaine de la santé, comme le BTS « analyses biologiques » conduisant au métier de « technicien médical et préparateur ». Il s'agit ici de professions intermédiaires qui se sont créées et professionnalisées à partir d'un niveau de formation élevé, contrôlant, limitant les recrutements et garantissant par là même souvent un emploi aux détenteurs de ces diplômes.

Les possibilités d'insertion sont de moins en moins nombreuses pour les jeunes des niveaux inférieurs de ces mêmes spécialités de formation, particulièrement dans les services. Ainsi, les taux d'emploi des sortants de CAP-BEP « commerce-vente », « comptabilité-gestion » ou « secrétariat-bureautique » sont en dessous de la moyenne de l'ensemble des spécialités. Pour trouver du travail dans les mois qui suivent leur sortie du

3 Un indice d'Herfindhal inférieur à 0.10 signifie que les jeunes peuvent entrer dans un grand nombre de métiers. Au-delà, le champ d'insertion devient plus restreint pour se limiter à un très petit nombre de métiers quand l'indice est proche de 1 (cf.tableau 1).

4 Nous regarderons les contrats signés en termes de statuts d'emploi (taux de CDI) et de temps de travail (temps plein).

5 A partir des enquêtes « Génération 2004 » du Céreq, interrogeant en 2007 les jeunes sortis en 2004 du système scolaire, à tous les niveaux de formation.

lycée, ils sont amenés à se déployer dans un grand nombre de métiers peu qualifiés au recrutement large, comme ceux de vendeurs, employés de l'hôtellerie-restauration, ouvriers non qualifiés de la manutention ou caissiers (voir partie II).

Les enquêtes d'insertion à trois ans confirment ce résultat en montrant que l'accès au métier auquel on a été préparé apparaît d'autant plus difficile que les indicateurs d'insertion à l'issue de cette formation sont défavorables (délais d'accès au premier emploi plutôt long, taux de chômage élevé au cours des trois premières années de vie active, etc.) (Couppié et al., 2009).

Cette première partie a permis de considérer les différents modes d'entrée dans des métiers sept mois après la sortie d'une formation donnée. Une autre approche, complémentaire, est possible qui met cette fois-ci l'accent sur la manière dont la main d'œuvre de ces métiers se renouvelle. La seconde partie interroge donc les logiques d'alimentation des métiers faisant usage d'une main d'œuvre jeune et débutante, formée par la voie scolaire.

LES MÉTIERS QUI RECRUTENT DES JEUNES PRENNENT PLUS OU MOINS EN COMPTE LEUR FORMATION

L'insertion des jeunes sur le marché du travail relève de mécanismes complexes, étroitement liés aux politiques de gestion et de renouvellement de la main-d'œuvre dans les entreprises ainsi qu'aux transformations de la structure économique. **Notre propos porte ici sur des métiers spécifiques qui se renouvellent en faisant appel à une main d'œuvre juvénile récemment sortie du système scolaire. Car tous les métiers ne sont pas accessibles à de jeunes débutants.** Certains font principalement appel à des salariés expérimentés promus en cours de vie professionnelle, comme les chefs de chantier dans le BTP, les patrons de l'hôtellerie-restauration, ou encore les gardiens et les aides à domicile (Chardon, 2005).

Par ailleurs, dès que l'on regarde de près les pratiques de recrutement de la main d'œuvre juvénile dans les métiers, se pose la question d'un profil spécifique privilégié ou non : le recrutement de jeunes débutants est-il large ou, à l'inverse, limité à quelques spécialités, niveaux de formation, genre, etc. (V. Annexe Tableau 2) ? Et derrière chacun de ces métiers, quelles sont les conditions d'exercice qui sont offertes (CDI, plein temps) ?

Nous avons sélectionné dans un premier temps des métiers ayant un recrutement de profils particulièrement variés et, dans un deuxième temps, ceux qui ont à l'inverse un recrutement particulièrement ciblé. Entre ces deux cas, de nombreux métiers font appel à une main d'œuvre formée autant dans les spécialités de formation correspondantes que dans des formations connexes.

1. LES MÉTIERS QUI RECRUTENT DES PROFILS VARIÉS SONT SOUVENT DES MÉTIERS D'EXÉCUTION AVEC DES CONDITIONS D'EMPLOI PRÉCAIRES, DU MOINS AU DÉMARRAGE.

Certains métiers ont un recrutement très varié, en termes de niveaux et spécialités de formation. Deux logiques sont à l'œuvre : soit ces métiers ont « besoin » de compétences spécifiques, les acquis de formation étant alors transférables d'un métier à un autre ; soit ces métiers utilisent indifféremment la force de travail des jeunes, quelle que soit leur formation.

Des métiers d'ouvriers

… dans l'industrie et le BTP

Il s'agit principalement ici de métiers du salariat d'exécution à dominante masculine, comme les *ouvriers qualifiés ou non qualifiés des travaux publics et du béton* ou les *monteurs-ajusteurs-mécaniciens.* La majorité des métiers offre un certain nombre de contrats stables (environ un jeune sur deux a signé un CDI, hormis les monteurs-ajusteurs-mécaniciens (31 %), et ont parallèlement recours à l'intérim afin de mieux gérer les à-coups de la production. Quasiment tous les jeunes y travaillent à temps plein. Si le recrutement dans chacun de ces métiers est ouvert à des jeunes issus de divers horizons, **il s'appuie** cependant **majoritairement sur des niveaux CAP-BEP et bac, et des spécialités qui restent en rapport avec une des composantes de l'exercice professionnel dans l'industrie ou la construction** : beaucoup de jeunes sortent d'une formation en électricité-électronique, mécanique générale et de précision, etc.

… dans les services

Certains métiers d'exécution dans les services recrutent indifféremment des profils, des niveaux et des spécialités de formation qui relèvent autant des services que de la production. C'est le cas des *ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires*, des *ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention* ou encore des *ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets*. Ces métiers s'alimentent en particulier de jeunes rencontrant de grandes difficultés d'insertion à la sortie de leur formation, par ailleurs particulièrement nombreux à ces niveaux dans ces spécialités. Nous y retrouvons les sortants de CAP-BEP du commerce-vente et de la comptabilité-gestion. A côté, d'autres jeunes de spécialités ayant des taux d'insertion dans la moyenne, mais étant nombreux à en sortir, s'y retrouvent (CAP-BEP et bac de l'électricité-électronique). Les contrats en CDI sont très peu présents (19 % pour les ouvriers non qualifiés et 30 % pour les ouvriers qualifiés) mais un peu plus de huit jeunes sur dix travaillent à temps plein.

Des métiers d'employés

… recrutant essentiellement des hommes

Les *employés de la poste et des télécommunications* recrutent principalement des hommes (76 %) issus de formations de niveau bac, autant des services que de la production (pour beaucoup, venant de la comptabilité-gestion et électricité-électronique), sur des contrats majoritairement stables (67 %).

…. recrutant des hommes et des femmes

Les *aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration* recrutent indifféremment des hommes et des femmes, surtout parmi les CAP-BEP et les BAC de la spécialité « accueil, hôtellerie, tourisme » et, dans une moindre mesure, parmi les jeunes sortis de spécialités du tertiaire (CAP-BEP du commerce, BAC « secrétariat bureautique », etc.) qui n'ont pas de débouchés à ce niveau. S'ils sont souvent en CDI, peu travaillent à temps plein.

Le métier de *serveur de cafés restaurants* semble demander peu de compétences spécifiques à l'embauche ou offrir des conditions de travail tellement difficiles qu'il recrute principalement des jeunes, hommes et femmes, dont les possibilités d'insertion sont faibles compte tenu de leur niveau de sortie et de la formation suivie. Ce sont à nouveau les sortants de CAP-BEP ou bac secrétariat-bureautique, ou encore les sortants de CAP-BEP commerce-vente qui l'exercent. En accord avec les politiques de gestion de la main d'œuvre dans l'hôtellerie restauration visant à stabiliser et conserver dans l'emploi le plus grand nombre, les jeunes sont surtout en CDI (76 % en ont signé un) mais à nouveau seulement la moitié travaille à temps plein.

2. LES MÉTIERS QUI RECRUTENT DES PROFILS SPÉCIFIQUES LE FONT EN GÉNÉRAL À UN NIVEAU ÉLEVÉ, AVEC UNE FORTE EXIGENCE DE TECHNICITÉ

Globalement, quand **les recrutements dans un métier se rapportent à un profil spécifique de jeunes sortis d'une ou deux formations**, on peut penser que ces formations préparent à ces métiers et que ces derniers se sont professionnalisés en contrôlant et réservant leurs accès aux titulaires de ces diplômes. Il s'agit le plus souvent de sortants de niveau élevé de formation (BTS), et dans une moindre mesure de BAC ou CAP-BEP. **Cependant, les conditions d'emploi restent variables** : par exemple, les professions de la santé, comme les spécialistes de l'appareillage médical, privilégient plus souvent les contrats stables dans l'embauche de jeunes débutants, tandis que les milieux de la coiffure favorisent les contrats aidés et que les métiers de la comptabilité-gestion s'alimentent de nombreux CDD. Ainsi, **ce n'est pas tant la spécialisation d'un métier sur les formations correspondantes qui en garantit la stabilité, que les politiques de recrutement des entreprises concernées**. Cependant, ces emplois peuvent se stabiliser au fur et à mesure de la carrière, en particulier parce que les niveaux de formation sont élevés. Enfin, certains de ces métiers sont entièrement féminins tandis que d'autres recrutent essentiellement des hommes : globalement, nous retrouvons derrière ces clivages des emplois correspondant aux métiers des services d'un côté, de la production de l'autre.

Des métiers de l'industrie et du BTP

Le métier de *géomètre* se compose essentiellement d'hommes. Il est très spécialisé et caractéristique d'un recrutement sélectif de jeunes sortis de BTS (de BAC dans des proportions moindre) de la spécialité « mines et carrières, génie civil, topographie ». La moitié des contrats sont des CDI et tous travaillent à temps plein.

De même, *les électriciens du bâtiment*, métiers masculins, recrutent principalement des sortants de BAC et dans une moindre mesure de CAP-BEP de l'électricité - électronique, à temps plein mais sur des contrats précaires (37 % de CDI).

Des métiers des services

Essentiellement exercés par des femmes, les métiers *d'employé de la comptabilité* et de *technicien des services comptables et financiers* ont un recrutement de jeunes de niveau BTS, et dans une moindre mesure de niveau BAC, de la spécialité correspondante - « comptabilité gestion » -. Cependant, les jeunes y sont rarement embauchés en CDI (seulement 30 %) bien qu'ils occupent souvent des emplois à plein temps.

Encore quasi-exclusivement féminin, le métier de *coiffeur - esthéticien* se distingue par le niveau des jeunes à l'entrée. Il s'agit essentiellement d'ex-scolaires de CAP-BEP de la « coiffure esthétique et autres services aux personnes ». A nouveau, très peu occupent un emploi stable (19 % de CDI) – plutôt des contrats aidés - mais plus de deux personnes sur trois travaillent à temps plein.

Les professions intermédiaires de la santé qui se sont professionnalisées

Les *spécialistes de l'appareillage médical* constituent un des métiers composé autant d'hommes que de femmes. Les jeunes se recrutent essentiellement parmi les sortants de BTS de la Santé et les contrats signés sont pour la moitié en CDI et à plein temps.

Cette fois-ci essentiellement féminins, les *techniciens médicaux et préparateurs* sont recrutés principalement parmi les sortants de BTS de la Santé et leur emploi est le plus souvent stable : 53 % sont en CDI (48 % toutes spécialités confondues pour les sortants de BTS) et 97 % travaillent à temps plein.

LES LIENS FORMATION-MÉTIER À COURT TERME SE CONFIRMENT-ILS À PLUS LONG TERME ?

Si un grand nombre de jeunes ne s'insèrent pas dans des métiers pour lesquels ils ont été directement préparés, y reviennent-ils au fur et à mesure de leurs parcours ? Sur ce point, les enquêtes d'insertion à trois ans (enquêtes Génération du CEREQ 98, 2001 et 2003 au niveau national) montrent que **les nombreuses mobilités des jeunes après leur sortie de formation ne les rapprochent pas de leur spécialité de formation initiale au fur et à mesure des années. Ainsi, trois ans après, un jeune sur deux n'occupe pas un emploi auquel il a été préparé**. Mais qu'en est-il alors, à ce moment là, de leurs conditions d'emploi ?

Globalement, parmi les jeunes ayant suivi une même formation, ceux qui occupent au bout de trois ans un emploi hors de leur spécialité ont plus souvent connu le chômage que les autres jeunes de même niveau et de même spécialité de formation. Par ailleurs, lorsqu'après trois ans de vie active, des jeunes occupent un emploi hors du champ attendu, cet emploi est plus souvent de niveau inférieur, plus précaire, plus souvent à temps partiel et il est en moyenne moins rémunéré que lorsque l'emploi est « ajusté » (Couppié et al., 2009).

Peut-on pour autant généraliser ce résultat et dire que les situations d'emploi inadéquates à la formation suivie sont de mauvaises situations ? Ou, finalement, n'est ce pas la qualité et la stabilité des débuts de vie professionnelle qui seraient plus importantes pour la stabilisation de la trajectoire sur le long terme et la satisfaction du jeune plutôt que le fait d'avoir un métier en lien avec sa formation initiale ?

D'autres travaux montrent que **la satisfaction par rapport au parcours professionnel est bien plus liée à l'obtention d'un CDI qu'à celle d'un emploi en adéquation avec la formation suivie**.

Que se soit très rapidement après la sortie de formation ou après un temps plus long, les réorientations de parcours et le fait d'être dans un emploi qui n'est pas directement lié à sa formation peuvent s'expliquer de plusieurs manières : le projet professionnel a évolué au cours des années de formation, ou les jeunes n'ont pas pu ou su choisir l'orientation qui leur convenait le mieux, ou encore ils sont entrés dans un emploi pour échapper au chômage (Béduwé et al., 2007) en s'appuyant sur les réseaux sociaux (familles, amis) ou professionnels (stages, activités professionnelles) dont ils disposent.

Ainsi, l'adéquation formation-emploi est une relation à nuancer, qui ne va pas de soi. L'entrée des jeunes dans un métier peut se comprendre en articulant d'un côté l'orientation qu'ils donnent à leurs parcours à la sortie de leurs études (orientation inégalement portée par les familles et les réseaux dont ils disposent, etc.) ; de l'autre, les contraintes, inégales selon le niveau et la spécialité de formation, qui pèsent sur leur trajectoire, et notamment, les débouchés dans les métiers auxquels ils sont préparés et les conditions d'emploi qui y sont associées. Pour autant, les données sur l'intensité du lien formation-emploi apportent un éclairage très utile pour piloter l'offre de formation.

Emmanuelle Pottier

Tableau 1 : Concentration des métiers exercés par les formés dans une spécialité de formation (ou groupe de spécialités) par niveau de formation et part des jeunes en emploi.

Formations	Niveau de formation	Indice d'Herfindhal*	Part des jeunes en emploi au 1er février (moy. 2006-2007-2008)
PRODUCTION			
Toutes spécialités de la production confondues	*CAP-BEP*		*43 %*
	BAC		*65 %*
	BTS		*72 %*
201 Technologies de commandes des transformations industrielles	BTS	0.06	72 %
221 Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	CAP-BEP	0.16	45 %
227 Energie, génie climatique	**CAP-BEP****	**0.11****	**50 %**
	BAC	0.08	66 %
	BTS	0.09	79 %
230 Spécialités pluritechnologiques, génie civil, construction, bois.	BAC	0.09	68 %
	BTS	**0.22**	**79 %**
233 Bâtiment : finitions	**CAP-BEP**	**0.11**	**38 %**
	BAC	0.07	63 %
234 Travail du bois et de l'ameublement	CAP-BEP	0.10	46 %
	BAC	**0.13**	**72 %**
242 Habillement	CAP-BEP	0.13	32 %
	BAC	0.13	61 %
250 Spécialités pluritechnologiques, mécanique-électricité	CAP-BEP	0.06	46 %
	BAC	0.05	63 %
	BTS	0.05	71 %
251 Mécanique générale et de précision, usinage	CAP-BEP	0.05	43 %
	BAC	0.05	66 %
252 Moteurs et mécanique auto	CAP-BEP	0.06	44 %
	BAC	**0.12**	**71 %**
	BTS	0.08	77 %
254 Structures métalliques	CAP-BEP	0.08	39 %
	BAC	0.09	64 %
255 Electricité, électronique	CAP-BEP	0.05	43 %
	BAC	0.04	64 %
	BTS	0.08	70 %
SERVICES			
Toutes spécialités des services confondues	*CAP-BEP*		*44 %*
	BAC		*62 %*
	BTS		*75 %*
310 Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion	BAC	0.07	63 %
311 Transport, manutention, magasinage	**CAP-BEP**	**0.27**	**62 %**
	BAC	0.14	65 %
312 Commerce, vente	CAP-BEP	0.13	39 %
	BAC	**0.18**	**65 %**
	BTS	0.11	73 %
313 Finances, banque, assurances	BTS	0.14	82 %
314 Comptabilité, gestion	CAP-BEP	0.07	39 %
	BAC	0.07	60 %
	BTS	**0.14**	**74 %**
320 Spécialités plurivalentes de la communication	BTS	0.10	70 %
324 Secrétariat, bureautique	CAP-BEP	0.08	35 %
	BAC	0.07	58 %
	BTS	**0.11**	**74 %**
326 Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données	BTS	0.13	73 %
330 Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	CAP-BEP	0.09	47 %
	BAC	0.09	61 %
331 Santé	BAC	0.09	61 %
	BTS	**0.50**	**86 %**
332 Travail social	CAP-BEP	0.15	57 %
334 Accueil, hôtellerie, tourisme	**CAP-BEP**	**0.24**	**54 %**
	BAC	**0.28**	**82 %**
	BTS	0.18	81 %
336 Coiffure, esthétique et autres spécialités des services aux personnes	**CAP-BEP**	**0.38**	**57 %**
	BTS	0.30	ns
339 Services aux personnes	CAP-BEP	0.77	84 %

Source : Enquête IVA en Ile-de-France, réalisée par les académies de Créteil, Paris et Versailles avec le concours de la Région Ile-de-France, traitement OREF.

En **rouge** : taux d'emploi faible (inférieur ou égal à 5 points) par rapport à la moyenne du niveau considéré (toutes spécialités confondues).

En **bleu** : taux d'emploi élevé (supérieur ou égal à 5 points) par rapport à la moyenne du niveau considéré (toutes spécialités confondues).

**Les données en gras présentent, dans une NSF donnée, les niveaux de formation où la concentration des métiers est plus élevée.

Ns : non significatif.

Dans cette analyse, c'est un niveau de détail intermédiaire de la **nomenclature des familles professionnelles (en 86 postes)** qui a été utilisé.

Exemple de lecture : les jeunes sortant d'un BAC de la spécialité 230 « Spécialités pluritechnologiques, génie civil, construction, bois » se dispersent dans un grand nombre de métiers (indice d'Herfindhal de 0.09, proche de 0) tandis que ceux sortants d'un BTS pour la même spécialité se concentrent dans un nombre de métiers plus restreint (indice de 0.22). Le taux d'insertion des jeunes correspondant à ces deux niveaux de formation est respectivement de 68 % et 79 % (soit un taux légèrement supérieur à la moyenne des sortants de l'ensemble des spécialités de la production qui est de 65 % pour les BAC et de 72 % pour les BTS, toutes spécialités de la production confondues).

* cf. lexique.

Tableau 2 : Concentration des spécialités de formation d'origine dans les familles professionnelles ou métiers exercés.

Les familles professionnelles	Indice d'Herfindhal*
B0020 : Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	0,10
B0021 : Ouvriers non qualifiés du bâtiment, gros œuvre	0,10
B6070 : Géomètres	0,93
B3020 : Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second œuvre	0,18
B4041 : Plombiers, chauffagistes	0,34
B1040 : Ouvriers qualifiés des travaux publics et du béton	0,09
B4042 : Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	0,42
B4043 : Électriciens du bâtiment	0,67
B6071 : Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics	0,11
B6072 : Dessinateurs-projeteurs et d'études en bâtiments et travaux publics	0,15
B6073 : Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	0,35
C0020 : Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	0,42
C1040 : Câbleurs, bobiniers, opérateurs	0,46
D3020 : Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	0,12
D4040 : Monteurs, ajusteurs, mécaniciens	0,09
D6070 : Techniciens en mécanique et travail des métaux	0,12
D6071 : Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	0,14
E2070 : Techniciens des industries de process	0,14
G0040 : Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	0,16
G0041 : Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique	0,38
G0141 : Mécaniciens et électroniciens de véhicules	0,40
G1070 : Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	0,26
G1071 : Techniciens experts	0,14
J0020 : Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	0,09
J1040 : Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	0,09
J3042 : Conducteurs-livreurs	0,12
J5061 : Agents administratifs des transports	0,15
J5062 : Employés des transports et du tourisme	0,18
J5080 : Techniciens des transports et du tourisme	0,18
K0040 : Artisans et Ouvriers qualifiés divers de type artisanal	0,11
L0060 : Secrétaires bureautiques et assimilés	0,30
L1060 : Employés de la comptabilité	0,62
L2060 : Agents d'accueil et d'information	0,12
L2061 : Agents administratifs divers	0,19
L3080 : Secrétaires de direction	0,36
L4080 : Techniciens des services administratifs	0,30
L4081 : Techniciens des services comptables et financiers	0,58
M0160 : Employés et opérateurs en informatique	0,20
M0780 : Techniciens d'étude et de développement en informatique	0,28
M0781 : Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance support et services aux utilisateurs en informatique	0,22
P0061 : Employés des services au public	0.14
P0062 : Employés de la Poste et des télécommunications	0,09
P4060 : Agents de sécurité et de l'ordre public	0,12
Q0060 : Employés des services techniques et commerciaux de la banque	0,27
Q0080 : Techniciens de la banque	0,26
Q1060 : Employés des assurances	0,18
Q1080 : Techniciens des assurances	0,17
R0060 : Employés de libre service	0,15
R0061 : Caissiers	0,13
R1060 : Vendeurs en produits alimentaires	0,11
R1061 : Vendeurs en ameublement, équipement du foyer	0,20
R1062 : Vendeurs d'articles de sport, de loisirs et d'équipement de la personne	0,18
R1063 : Vendeurs en produits utilitaires	0.12
R1064 : Vendeurs en produits de luxe (hors produits culturels)	0,16
R1066 : Vendeurs généralistes	0,17
R1067 : Télévendeurs	0,17
R2080 : Attachés commerciaux en services	0,19
R2081 : Attachés commerciaux en biens d'équipement et biens intermédiaires	0,19
R2083 : Représentants auprès des particuliers	0,18
R3080 : Maîtrise des magasins	0.17
R3082 : Professions intermédiaires commerciales	0,12
S1020 : Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	0,09
S1040 : Cuisiniers	0,39
S2060 : Employés de l'hôtellerie	0,27
S2061 : Serveurs de cafés restaurants	0,10
S2080 : Maîtres d'hôtel	0,48
T0060 : Coiffeurs, esthéticiens	0,87
T2160 : Aides à domicile et aides ménagères	0,25
T2260 : Assistantes maternelles	0,13
T3061 : Agents de sécurité et de surveillance	0,11
T4060 : Agents d'entretien d'établissements collectifs	0,11
T4061 : Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	0,08
U0080 : Assistants de communication	0,15
U1080 : Professionnels des spectacles	0,17
U1082 : Graphistes, dessinateurs, stylistes, décorateurs et créateurs de supports de communication visuelle	0,09
V0060 : Aides-soignants	0,27
V3070 : Techniciens médicaux et préparateurs	0,61
V3071 : Spécialistes de l'appareillage médical	0,78
V4081 : Professionnels de l'animation socioculturelle	0,11
V4083 : Éducateurs spécialisés	0,12
V4084 : Surveillants d'établissements scolaires	0,11
W1080 : Formateurs	0,11

Source : Enquête IVA en Ile-de-France, réalisée par les académies de Créteil, Paris et Versailles avec le concours de la Région Ile-de-France, traitement OREF.

En bleu foncé : les métiers au recrutement très large (indice d'Herfindhal égal ou en dessous de 0.10)

En rouge : les métiers au recrutement spécifique (indice d'Herfindhal supérieur à 0.50)

Dans cette analyse, c'est le niveau le plus détaillé de la nomenclature des familles professionnelles (237 postes) qui a été utilisé.

Exemple de lecture : les « ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires» recrutent des jeunes sortant d'un grand nombre de spécialités de formation (indice d'Herfindhal proche de 0) tandis que les « spécialistes de l'appareillage médical » s'alimentent auprès d'une ou deux spécialités de formation (indice proche de 1).

* cf. lexique.

Pour en savoir plus

Arrighi J-J., Gasquet C., Joseph O., 2009, « L'insertion des sortants de l'enseignement secondaire. Des résultats issus de l'enquête Génération 2004 », NEF n°42, Céreq.

Béduwé, C., Espinasse JM., Vincens J., 2007, «De la formation professionnelle à la professionnalité d'une formation», Formation Emploi n°99, pp.103-121

Centre d'études et de recherche sur les qualifications (CEREQ), 2007, Quand l'école est finie. . . Premiers pas dans la vie active de la Génération 2004.

Chardon O., 2005, « La spécialité de formation joue un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers », Economie et statistiques, n°388-389.

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

Vergnies J-F., 1994, « L'insertion professionnelle : le moyen terme ne confirme pas toujours le court terme », Economie et statistique, n°277-278.

Publications de l'OREF Ile-de-France :
www.oref-idf.org

SOURCE ET MÉTHODE

L'enquête IVA (Insertion dans la vie active) s'appuie sur un dispositif national piloté par la Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance du Ministère de l'Education nationale. Elle est réalisée chaque année dans toutes les académies de métropole et d'outre mer.

L'enquête IVA porte sur la situation au 1er février des jeunes ayant quitté la formation initiale après être sortis des classes terminales (des niveaux V à II) des lycées d'enseignement général et technologique et des lycées professionnels des secteurs public et privé au cours ou à la fin respectivement de l'année scolaire précédente. Sont donc exclus du champ de l'enquête, les sortants de lycées déclarant poursuivre des études dans un établissement du second degré ou à l'université, ainsi que ceux ayant signé un contrat d'apprentissage. Depuis 2003, seule la moitié des formations est concernée par l'enquête. Par exemple, en 2006, les formations interrogées sont le complémentaire de celles interrogées en 2005. Les variables sur le métier exercé et le secteur d'activité ne sont habituellement pas exploitées faute d'une codification adéquate.

En Île-de-France, une convention signée par la Région et les trois académies de Paris, Créteil et Versailles prévoit notamment l'interrogation annuelle de tous les jeunes quelle que soit leur spécialité de formation. Par ailleurs les sortants de lycées de niveau Vbis (sortis de première année de CAP ou BEP) ont été introduits dans le champ de l'enquête régionale. Le financement par la Région de relances téléphoniques auprès des non répondants a permis d'élever significativement le taux de réponse depuis 2006. Ainsi, pour IVA 2006, parmi les 57 600 franciliens interrogés, 37 800 ont répondu à l'enquête, ce qui correspond à un taux de réponse de 66 %. Cette convention a permis de disposer de résultats fiables et détaillés pour les enquêtes IVA 2006 à IVA 2009 et d'analyser des résultats consolidés sur plusieurs années (qui font l'objet de publications).

Afin de disposer d'un éclairage complémentaire permettant de travailler au plus fin sur les Familles professionnelles (FAP) d'insertion des jeunes, nommées aussi métiers d'insertion, un travail de recodage des métiers et des secteurs d'activité des jeunes dans l'enquête IVA a été piloté par la Région Ile-de-France pour les enquêtes 2006 et 2007.

Les métiers occupés ont été codés à partir des fonctions et de l'intitulé des emplois déclarés par les individus au moment de l'enquête : le codage s'est appuyé en premier lieu sur la nomenclature des Professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'INSEE puis a été converti en nomenclature FAP de la DARES (les FAP étant elles-mêmes un rapprochement entre les PCS de l'INSEE et le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) de Pôle Emploi).

L'auteur remercie chaleureusement l'ensemble des personnes qui ont contribué à la rédaction de ce Focale : le Conseil régional Ile-de-France, les académies de Paris, Créteil et Versailles, et la DRTEFP

FOCALE est une publication de l'Obervatoire Régional Emploi Formation d'Ile-de-France, département du Groupement d'Intérêt Public CARIF Ile-de-France, 16 avenue Jean Moulin 75014 PARIS. Tél. : 01 56 53 32 32.- Fax. : 01 56 53 32 33. Le GIP est financé par la Préfecture de Région et le Conseil régional d'Ile-de-France.
Président : Sébastien Pietrasanta, Conseiller régional. **Vice-Président** : Joël Blondel, Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. **Directeur de la publication** : Sébastien Pietrasanta. **Rédaction** : Emmanuelle Pottier. **Communication** : Michelle Bourdier. **Infographie** : Bruno Lisch. Imprimerie : Print Concept. FOCALE N°10, juillet 2010. ISSN 1953-7069.