

---

# Les diplômés à l'épreuve du chômage

Réussir enfin l'insertion professionnelle des jeunes

---



ANALYSES ET PROPOSITIONS  
Collection des “Livres Blancs”  
des Chambres de Commerce et d’Industrie



# Les diplômes à l'épreuve du chômage

Réussir enfin l'insertion professionnelle des jeunes

---

# Sommaire

Avant-propos .....	5
--------------------	---

## 1

<b>Les jeunes et le marché du travail : un fossé qui se creuse .....</b>	<b>7</b>
--------------------------------------------------------------------------	----------

<b>Diplôme et travail : un divorce consommé ? .....</b>	<b>7</b>
---------------------------------------------------------	----------

<b>1 - Le diplôme protège encore .....</b>	<b>7</b>
--------------------------------------------	----------

● Pour accéder au marché du travail, les jeunes Français de 15 à 24 ans rencontrent des difficultés largement liées à leur cursus initial de formation .....

● Les jeunes sont toujours dans le système scolaire .....

● La fragilité face au chômage dépend de plusieurs critères .....

<b>2 - Le diplôme protège moins qu'avant .....</b>	<b>12</b>
----------------------------------------------------	-----------

● Le diplôme a perdu de son efficacité .....

● Le diplôme est sujet à une dévalorisation économique .....

● L'École ne joue plus son rôle d'ascenseur social .....

● Le doctorat, diplôme de niveau le plus élevé, ne protège pas non plus toujours du chômage .....

<b>Quels besoins de formation des jeunes et pour quels emplois ? .....</b>	<b>16</b>
----------------------------------------------------------------------------	-----------

<b>1 - Le monde professionnel est en mutation .....</b>	<b>16</b>
---------------------------------------------------------	-----------

● Il n'y aura pas de disparition de l'emploi non ou peu qualifié .....

● Certains secteurs professionnels constituent des gisements d'emploi pour partie inexploités .....

● L'approche par métiers tend à s'atténuer au profit des fonctions/compétences .....

<b>2 - Les besoins à venir .....</b>	<b>19</b>
--------------------------------------	-----------

● De grandes tendances en besoins de jeunes se dessinent dans le marché de l'emploi pour la période 2002 à 2015 .....

● La variété des besoins de recrutement par niveau de formation est forte selon les branches professionnelles .....

● Une présentation par grands métiers des perspectives de recrutement révèle aussi de forts contrastes qui permettent d'anticiper les métiers d'avenir .....

<b>3 - Est-il nécessaire d'ajuster au plus près les formations aux emplois à pourvoir ? .....</b>	<b>23</b>
---------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

## 2

<b>Un enseignement supérieur en mutation trop lente .....</b>	<b>27</b>
---------------------------------------------------------------	-----------

<b>Les structures de l'enseignement supérieur en France .....</b>	<b>27</b>
-------------------------------------------------------------------	-----------

<b>1 - L'Université (hors IUT et écoles d'ingénieurs) française est en perte d'excellence .....</b>	<b>27</b>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

● L'Université rencontre des problèmes récurrents .....

● Les formations universitaires sont inadaptées aux étudiants et au marché du travail ...

● L'effort sur les projets de réforme amorcés dans le système universitaire doit être renforcé .....

<b>2 - Les alternatives à l'Université : les IUT, les grandes écoles et les autres</b> . . . . .	37
● L'émergence et le développement des dispositifs de formation supérieure hors de l'Université classique . . . . .	37
● Le lien fort avec les futurs employeurs est l'une des raisons du succès des filières professionnalisantes auprès des jeunes . . . . .	38

## **Un monde nouveau à prendre en compte** . . . . . 40

<b>1 - Valeurs : la génération du virtuel et des frontières du développement</b> . . . . .	40
● Le monde dans lequel les générations nouvelles évoluent est différent de celui de leurs aînés . . . . .	40
● Les nouvelles générations ont développé une vision qui leur est propre de notre société et donc du monde du travail . . . . .	40
● Cette distorsion démographique et culturelle conduit à faire peser sur les jeunes générations de nouvelles et lourdes préoccupations en tant qu'actifs . . . . .	41

<b>2 - Rêveurs et professionnels : les stratégies individuelles face à l'inexistence de l'orientation (au sens de l'éducation des choix)</b> . . . . .	41
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

## **Trop d'exclus du système scolaire sans aucun « bagage »** . . . . . 43

<b>1 - Les fins de scolarité de type secondaire</b> . . . . .	43
<b>2 - Les jeunes issus de l'immigration : des spécificités ?</b> . . . . .	46

# 3

## **Les leviers d'action** . . . . . 49

### **Les voies nouvelles** . . . . . 49

<b>1 - Orientation : la relance d'un chantier majeur</b> . . . . .	50
● Préconisations pour améliorer la qualité de l'information . . . . .	50
● Préconisations pour améliorer l'accès à l'information . . . . .	51
<b>2 - Construire une offre de formation professionnelle initiale efficace et pertinente pour en faire une vraie filière alternative</b> . . . . .	52
● Préconisations pour l'enseignement supérieur . . . . .	53
● Préconisations en matière d'apprentissage et d'alternance . . . . .	54
● Préconisations générales . . . . .	55
<b>3 - La Formation tout au long de la vie : un facteur d'employabilité</b> . . . . .	56
● Préconisations . . . . .	57

## **Conclusion** . . . . . 59

## **Annexes** . . . . . 61

## **Bibliographie** . . . . . 77



# Avant-propos

## par Jean-François Bernardin

Insupportable scandale que celui du chômage des jeunes dans notre pays, qui avoisine les 23%, soit un taux double voire triple de celui de beaucoup de nos voisins européens.

Insupportable gâchis pour ces jeunes hommes et femmes sortis du système scolaire et dont l'avenir à court terme se nourrira souvent de petits boulots, de CDD à répétition, avec parfois le retour à la case départ sous le toit parental.

Et que dire à ces jeunes diplômés dont la formation trop spécifique ou trop décalée par rapport aux besoins du marché ne permet pas de trouver rapidement un emploi ?

La situation est d'autant plus délicate que notre pays a longtemps paré le diplôme de toutes les vertus, révérence légitime mais qui ne se justifie plus automatiquement aujourd'hui.

Quant à la politique de l'emploi, il est attristant de se repasser le film des différentes mesures censées, depuis trois décennies, favoriser l'emploi des jeunes. S'il voit le jour, le mémorial des plans d'État, tous pétris de bonnes intentions, attestera d'un immense échec collectif.

Les dispositifs mis en place ont bien eu le mérite de proposer des solutions pour éviter de laisser définitivement de côté des jeunes moins formés, moins armés pour s'insérer professionnellement et socialement. Mieux vaut un travail, même précaire, même partiel, qu'une inactivité subie qui donne le sentiment d'être déclassés et mis au ban de la société.

Mais ces plans n'ont pu remédier à notre incapacité (ou manque de volonté ?) à poser la vraie question, celle de l'inadaptation de notre système de formation, et surtout à en tirer les conséquences. Touche pas à mon École ou il t'en cuira !

Toutes ces mesures coûteuses permettaient de pallier les effets les plus visibles du chômage des jeunes mais rarement ou pas assez de s'attaquer à ses causes, c'est-à-dire des formations inadaptées. Et de quarts de stages en demi-emplois, sans formation solide pour accompagner la démarche et sans forcément de débouché à la clé, on a donné le sentiment à certains jeunes qu'ils n'avaient pas leur place dans la société.

Qu'on se souvienne du premier Pacte pour l'emploi des jeunes en 1977 alors que le taux de chômage était de 11,5%, puis du lancement des « PAIO » et des « missions locales » en 1981, des travaux d'utilité collective, les TUC, en 1983, devant couvrir des besoins de service public parfois mal exprimés. Dans l'intervalle le chômage des jeunes sortis des systèmes de formation était monté à 23%. Au moins les contrats de qualification et les SIVP (stages d'initiation à la vie professionnelle) agréés par un Accord national interprofessionnel repris dans la loi de février 1984 avaient-ils amorcé un certain rapprochement entre la sortie de l'école et l'insertion dans l'entreprise.

Evoquons ensuite le « plan d'urgence » de 1986 comprenant allègement de charges, encouragement aux CDD ainsi que les fondements d'une vraie relance de l'apprentissage avec la loi Seguin de juillet 1987, ouvrant cette voie de formation à tous les niveaux d'études.

La « génération Mitterrand » (1988) connaît un temps une certaine embellie de l'emploi sans ébranler pour autant le chômage massif des jeunes non qualifiés dits « en insertion ». Un peu plus tard, un « plan exo jeunes » (loi de janvier 1991) repose sur la baisse du coût du travail des jeunes par des exonérations de charges sociales tandis que de nouveaux parcours personnalisés leur sont proposés (programme « Paque »).

En 1993 vint la création du CIP (contrat d'insertion professionnelle), traitement de choc, avec une sorte de Smic jeunes (-20%). Plus près de nous encore, le CJE reprit le flambeau des SIVP, du plan « exo jeunes » ou de l'APEJ, alors que le CIVIS succédait à « Paque », précité et devenu « Trace » dans l'intervalle.

Provisoire (?) bouquet final, les émeutes de novembre 2005 et les défilés anti CPE du printemps 2006.

À ce train, en serons-nous encore dans 20 ans à faire des gammes sur des dispositifs qui changeront de dénomination (d'ailleurs on s'y perd presque tant cette « novlangue » est difficile d'usage !) mais ne resteront que des palliatifs ?

Nous parions sur l'avenir. En présentant ce livre blanc, l'ACFCI et avec elle le réseau des CCI – deuxième formateur de France – souhaitent apporter à ce moment sa contribution au débat.

Car nous pensons que les choses peuvent changer, qu'elles sont déjà sur la voie du changement.

Les plans en cours (Cohésion sociale, loi sur l'École, débat Université-Emploi) peuvent être l'occasion d'un véritable tournant pour prendre les problèmes à leur racine.

Certaines questions devront être soulevées : celle de la sélection, notamment à l'entrée des Universités, et son corollaire, l'autonomie des établissements ; celle de vrais droits d'inscription dans les cursus très supérieurs et leur corollaire d'aides personnalisées aux études ; celle, enfin, de l'accélération des mutations de l'Éducation nationale pour en finir avec un centralisme dépassé et contreproductif.

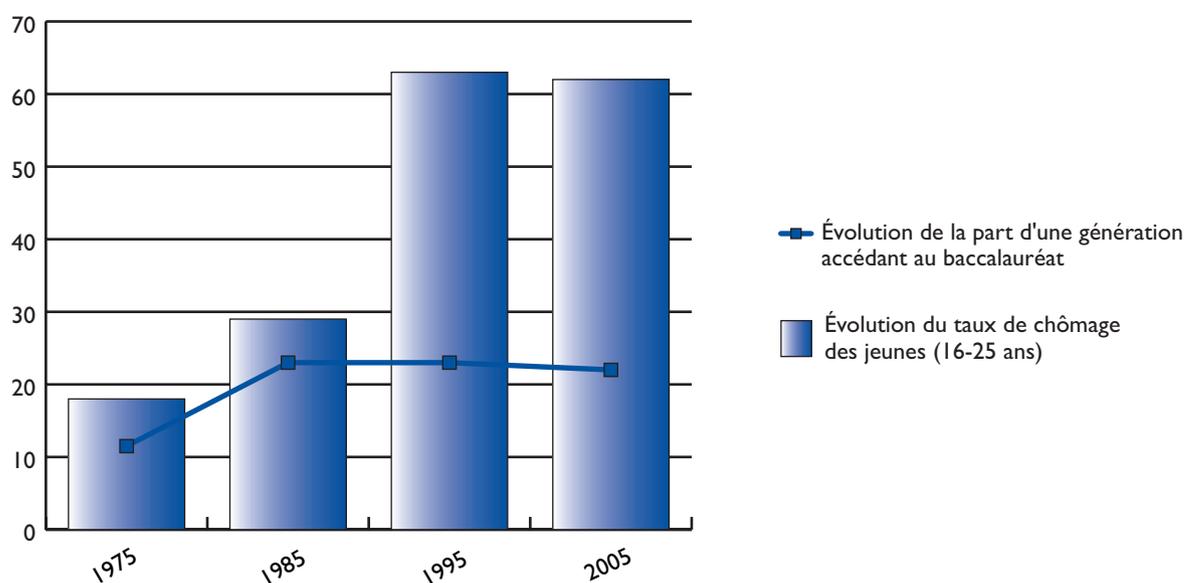
Il ne nous appartient pas de nous substituer aux décideurs politiques mais nous souhaitons qu'ils engagent très vite, cette fois sur la durée, un traitement lourd de nos maux structurels dont déjà trop de jeunes ont au fil du temps payé le prix fort. Nos entreprises ont vocation à leur fournir un emploi. Le point de vue de leurs responsables a donc peut-être quelque intérêt.

# 1

## Les jeunes et le marché du travail : un fossé qui se creuse

### Diplôme et travail : un divorce consommé ?

Prolongation des études et chômage des jeunes de 16 à 25 ans (%)



Source : MEN/DEP

#### 1 - Le diplôme protège encore

- **Pour accéder au marché du travail, les jeunes Français de 15 à 24 ans rencontrent des difficultés largement liées à leur cursus initial de formation**

La population des 15-24 ans est la population d'actifs la plus fragile face au chômage

Les jeunes de 15 à 24 ans constituent la population d'actifs la plus fragile sur le marché du travail. Avec 22%, le taux de chômage des jeunes sortis du système éducatif est largement supérieur à celui

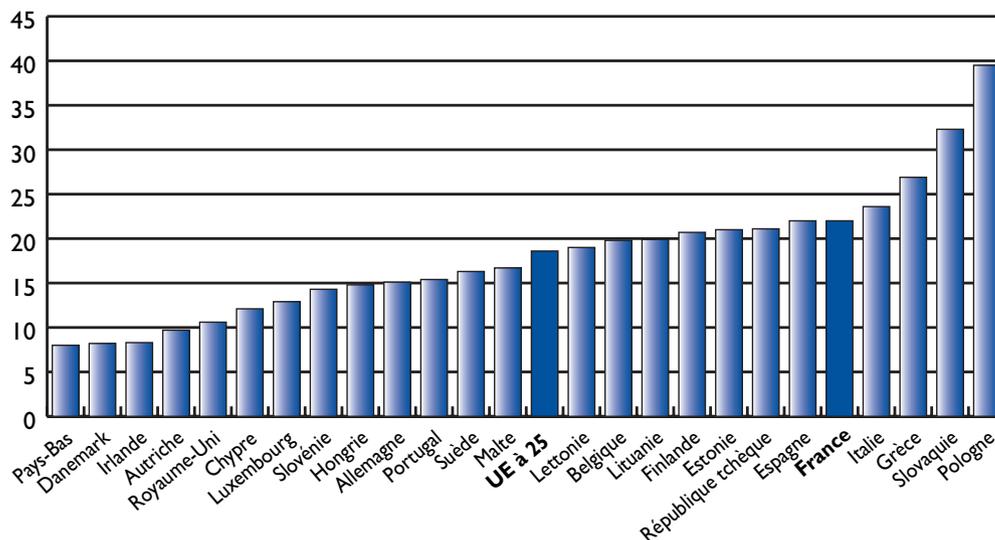
des 25-49 ans (8,6%) et à celui des plus de 50 ans (6,8%), alors même que l'accès à l'enseignement à tous niveaux n'a cessé de progresser dans notre pays<sup>1</sup>.

(Cf. Annexe 1 : « L'emploi des jeunes »)

### Les jeunes Français sont parmi les plus exposés d'Europe au chômage

La France fait partie des mauvais élèves de l'Union européenne en matière de chômage des jeunes (15 à 24 ans) entrés dans la vie active. Elle est largement au dessus de la moyenne européenne, 18,6%.

Taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans dans l'UE en 2004 (%)



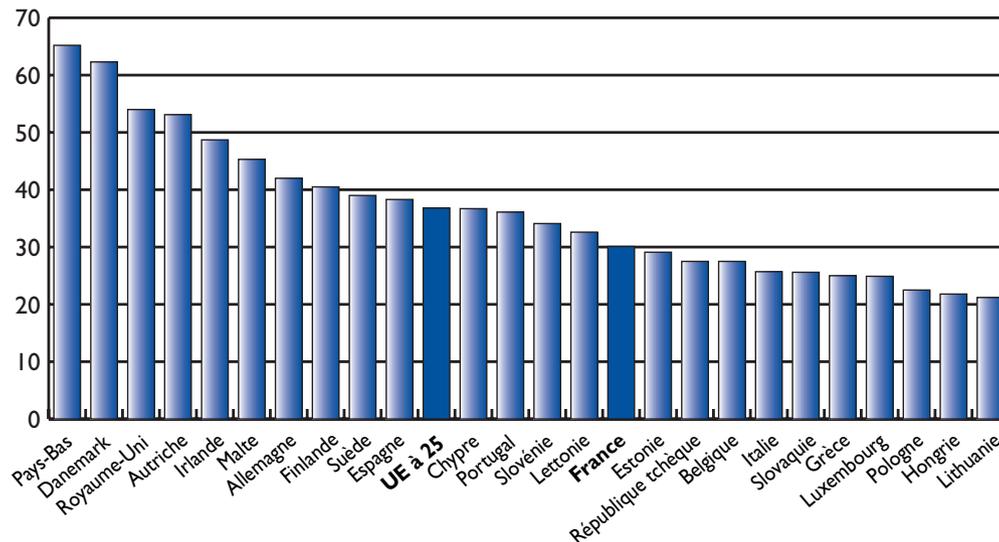
Source : « Tableaux de l'économie française » OCDE

La France, avec l'Italie et la Grèce, est en queue des « anciens » pays de l'Union européenne en matière d'insertion professionnelle des jeunes ; les pays d'Europe centrale et orientale nouveaux entrants sont devant elle à l'exception de la Pologne et de la Slovaquie. L'attractivité du coût de la main-d'œuvre des pays de l'Est, à tous niveaux de qualification, ne suffit pas à expliquer ces bons résultats ; d'autres causes interviennent dans la relation « marché de l'emploi/profils des jeunes » qu'il convient d'identifier pour comprendre les freins actuels.

La performance n'est pas meilleure selon l'indicateur du taux d'emploi, soit la part des jeunes actifs qui sont présents sur le marché du travail, c'est-à-dire qui occupent un emploi ou sont au chômage. La France est en effet un des pays d'Europe en particulier hors PECO où la proportion de jeunes entrés dans la population active est la moins élevée.

<sup>1</sup> Repères et références statistiques du MEN, édition 2005.

### Taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans dans l'Union européenne (%)



Source : INSEE

#### ● Les jeunes sont toujours dans le système scolaire

Les jeunes Français sont de plus en plus instruits : un jeune sur deux en France entame des études supérieures et 38% d'une génération obtient un diplôme du supérieur (moyenne OCDE : 29% dont Allemagne 22%, États-Unis 39%, Corée du sud 47%, Canada 53%). Dans la génération de leurs parents, seuls 20% étaient titulaires du Bac et 5% seulement dans celle de leurs grands-parents. On a donc assisté à une réelle révolution en matière d'accès à l'instruction.

Sur les quelque 7 800 000 jeunes de 16 à 25 ans, libérés de l'obligation scolaire et désormais de l'obligation militaire pour les garçons, 60% continuent leurs études (soit 4,7 millions)<sup>1</sup>.

#### ● La fragilité face au chômage dépend de plusieurs critères

##### Les jeunes sortis du secondaire sans diplôme présentent des risques durables de faible employabilité

Si le chômage des jeunes s'est accentué ces dernières années, c'est que le monde du travail a considérablement évolué. Il ne peut plus, contrairement aux années de la grande industrialisation, absorber la masse de jeunes sortis du système éducatif sans « bagage ». Il tend au contraire à se concentrer sur des profils de plus en plus professionnels ou à hautes compétences.

<sup>1</sup> Source : INSEE pour 2003-2004.

**> Type d'emploi et formation des actifs occupés de 15 à 29 ans au 1<sup>er</sup> trimestre 2003 (%) :**

Types d'activités occupées (de l'été 2001 au début de l'année 2003)	Diplômes du supérieur	Bac +2	Bac ou équivalent	CAP ou BEP	Brevet des collèges seul	Aucun diplôme ou CEP
<b>Uniquement emploi à durée indéterminée</b>	67,6	72,2	59,9	56,0	40,0	42,7
<b>Emploi à durée indéterminée et emploi temporaire</b>	3,8	4,1	4,0	5,3	6,2	2,6
<b>Uniquement emploi temporaire</b>	8,8	10,1	8,4	19,2	12,2	7,7
<b>Emploi et chômage ou inactivité</b>	13,9	10,3	21,2	20,8	<b>23,2</b>	<b>27,1</b>
<b>Uniquement chômage ou inactivité</b>	5,9	3,3	6,5	8,7	<b>18,2</b>	<b>19,9</b>
<b>TOTAL</b>	100	100	100	100	100	100

Source : Enquêtes Emploi 2003 et 2004 – INSEE

La corrélation entre l'acquisition d'un diplôme et l'insertion professionnelle est manifeste.

Presque la moitié des jeunes qui sortent du système éducatif sans aucun diplôme ou avec le seul Brevet des collèges sont au chômage ou ont connu des périodes prolongées de chômage. À l'opposé, le chômage ou l'inactivité touche trois à quatre fois moins les jeunes ayant un diplôme supérieur à celui du Brevet des collèges. Le diplôme est donc encore aujourd'hui utile pour faciliter l'insertion professionnelle.

**Le diplôme ne protège pas tout le monde de la même manière**

Il est devenu toutefois illusoire de penser que tout diplôme serait un passeport direct pour l'emploi. Toutes les études ne mènent pas nécessairement à des débouchés professionnels. Pour toute une partie de l'offre de formation, les étudiants, en fin de cursus, sont confrontés à l'absence d'emplois dans leur filière. Ils sont donc contraints d'envisager une formation complémentaire ou une réorientation. Ainsi en 2005, 45 000 jeunes étaient engagés dans des études de Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS). Et sur les 8 000 étudiants qui se sont présentés au CAPES, seuls 400 ont été retenus.

> **Suivi sur trois ans de l'insertion professionnelle des jeunes sortis en 1998 de l'enseignement supérieur (%) :**

Niveaux et spécialités de formation	Taux de chômage		
	En mars 1999	En mars 2000	En mars 2001
3 <sup>e</sup> cycle en santé	4	2	2
3 <sup>e</sup> cycle en sciences exactes et naturelles	19	8	5
3 <sup>e</sup> cycle en droit, économie, gestion	22	7	6
3 <sup>e</sup> cycle en lettres, sciences humaines	25	15	11
Écoles de commerce	9	4	3
Écoles d'ingénieurs	14	8	6
Autres formations Bac+4 et +5	14	10	8
Maîtrise ou licence de lettres, sciences humaines et sociales	16	8	7
Maîtrise ou licence de droit, économie, gestion	17	9	7
DEUG de droit, économie, gestion	18	13	12
DEUG de lettres, sciences humaines et sociales	18	11	12
DEUG de sciences exactes et naturelles	19	14	7
DUT industriel	12	8	3
DUT tertiaire	14	6	4
BTS industriel	12	6	4
BTS tertiaire	14	8	6
Écoles santé social, Bac+2	4	1	1
Ensemble	14	8	6

Source : enquête « Génération 98 », Cereq, 2002

À côté des filières sans débouchés professionnels, la nature du diplôme, pour un même niveau de formation, joue un rôle dans l'insertion professionnelle et de façon particulièrement visible sur le long terme.

Ainsi, non seulement les titulaires d'un BTS ou d'un DUT ont plus de facilité à entrer dans le monde du travail à la sortie de leurs études que les titulaires d'un DEUG, mais leur taux de chômage trois ans après l'acquisition de leur diplôme est 2 à 4 fois inférieur à celui des titulaires d'un DEUG. Ces écarts d'efficacité entre cursus sont révélateurs de leur niveau d'adéquation aux attentes du marché du travail.

## 2 - Le diplôme protège moins qu'avant

### ● Le diplôme a perdu de son efficacité

Les jeunes expriment depuis quelques années une perte de confiance dans la valeur du diplôme comme moyen efficace de s'insérer dans le marché du travail. Pour 58% d'entre eux il n'est plus la meilleure garantie contre le chômage<sup>1</sup>.

#### > Comparaison entre deux générations de jeunes – situation trois ans après la fin de leurs études (%) :

	Taux de chômage pour la génération 1998-2001	Taux de chômage pour la génération 2001 à 2004
<b>Brevet des collèges ou moins</b>	25	35
<b>CAP-BEP</b>	13	15
<b>Niveau Bac sans diplôme</b>	12	20
<b>Bac Pro ou Techno</b>	7	12
<b>Niveau Bac+2 sans obtention du diplôme</b>	10	19
<b>BTS-DEUG ou équivalent</b>	5	7
<b>Licence/Maîtrise ou équivalent</b>	7	9
<b>Bac +5 ou plus</b>	4	10

Source : Cereq

Le chômage s'est aggravé en tendance pour l'ensemble des jeunes sortis du système éducatif quelque soit leur niveau, avec une exception en 2006. Entre la génération diplômée en 1998 et celle diplômée en 2001, il a fortement augmenté pour l'ensemble des jeunes. La dégradation a été particulièrement forte pour les jeunes sortis non qualifiés du secondaire et les titulaires d'un Bac+5 ou plus. Le sentiment de fragilité face à l'accès à l'emploi est donc fondé : les jeunes d'aujourd'hui doivent faire face à un marché du travail dégradé par rapport à ce qu'ont connu les générations précédentes.

### ● Le diplôme est sujet à une dévalorisation économique

#### Les diplômés sont victimes d'un déclassement initial massif

Entre 20% et 28% des jeunes en emploi occuperaient un emploi « déclassé » du point de vue du salaire avec deux dominantes<sup>2</sup> :

- ✓ une surreprésentation des jeunes femmes (30% d'entre elles seraient déclassées contre 14% chez les hommes) ;
- ✓ une surreprésentation des diplômés de l'enseignement supérieur (32%<sup>3</sup> d'entre eux seraient « déclassés »).

<sup>1</sup> Sondage Ifop-L'Étudiant – 15 mars 2006.

<sup>2</sup> Source : INSEE.

<sup>3</sup> Étude de Emmanuelle Nauze-Fichet et Magda Tomasini In revue « Économie et Statistique » – juin 2006 n°388-389.

Ainsi, en acceptant ce déclassement, les diplômés concurrencent des jeunes au « bagage » plus modeste mais jusque là suffisant pour accéder, en particulier, aux postes d'employés ou aux recrutements de catégorie C de la fonction publique. Ce phénomène non seulement accentue le chômage des non-diplômés en leur fermant des emplois qui leur étaient initialement réservés mais crée également chez les jeunes diplômés le sentiment d'avoir été abusés.

Au lieu de mettre en avant la qualité des savoirs et des apprentissages acquis, et donc leur utilité en lien avec le marché du travail, on tend encore parfois à faire croire aux jeunes et aux familles que la durée de la formation est en soi caution de la valeur du diplôme.

Cet a priori a deux effets négatifs :

- ✓ l'offre de formation est devenue foisonnante, jusqu'à rendre illisibles certains diplômes. En effet, la valeur du diplôme tient à la connaissance, et la reconnaissance, par les employeurs de l'enseignement sanctionné. Or aujourd'hui ces derniers ne savent plus ce que les diplômes valident comme connaissances et compétences ;
- ✓ la poursuite jusqu'au niveau Bac+5 présentée comme une garantie contre le chômage a conduit à la désaffection des filières moins longues. Or il est notoire que les titulaires d'un Bac+2 ont un taux de chômage égal voire inférieur à celui de la plupart des titulaires d'un autre diplôme supérieur.

L'enseignement supérieur s'étant massifié, il est évident qu'il n'a plus pour seule vocation de préparer aux professions de cadres

L'enseignement supérieur doit aussi alimenter correctement les professions intermédiaires. Or l'Université n'est pas toujours l'antichambre des couches sociales moyennes :

> **Génération 1998 – situation en 2001 (%) :**

	Professions supérieures	Enseignants	Professions intermédiaires	TOTAL
<b>Master ou Doctorat</b>	66	5	12	83
<b>Maîtrise</b>	26	10	31	67
<b>Licence</b>	13	20	35	68
<b>BTS</b>	6	-	45	51
<b>DUT</b>	10	-	61	71

Source : Cereq

Autrement dit, il faut désormais atteindre le niveau M (Bac+5) pour espérer raisonnablement exercer, immédiatement ou à terme, des fonctions de conception et/ou d'encadrement. Toutefois, il convient de mesurer les limites de ces données qui n'isolent pas l'Université par rapport au reste de l'enseignement supérieur et ne donnent pas davantage de résultats par filière disciplinaire fine.

(Cf. Annexe 1 « L'Emploi des jeunes »)

## ● L'École ne joue plus son rôle d'ascenseur social

Les jeunes dont le père est ouvrier ou employé rencontrent des difficultés d'insertion professionnelle aggravées du fait d'un accès à l'information pour l'orientation limité par rapport à celui des enfants de cadres ou de professions intermédiaires

Dans un environnement d'offre de formations et de débouchés professionnels de plus en plus complexe, l'accès à l'information est devenu fondamental pour l'orientation des jeunes. Or si 50%, en moyenne, des personnes ayant suivi des études supérieures estiment avoir été mal informées, ce sentiment est partagé par 56% des jeunes de familles CSP- contre 33% des jeunes de familles CSP+<sup>1</sup>. L'orientation est pourtant essentielle pour assurer l'obtention d'un diplôme et prévenir contre le chômage. Ainsi, si les enfants d'ouvriers et d'employés risquent deux fois plus le non-emploi long après leur sortie du système éducatif que les enfants de cadres, cela s'explique essentiellement par le fait qu'ils sortent quatre fois plus souvent que ces derniers au niveau du CAP et qu'ils sont trois fois moins nombreux en sortie de l'enseignement supérieur que ceux des familles de cadres.

Toutefois, à diplôme équivalent, les jeunes d'origine ouvrière se stabilisent dans l'emploi aussi rapidement que les autres, voire plus vite, leurs exigences salariales étant moins élevées ; trois ans après leur sortie du système éducatif, 5,9% d'entre eux sont au chômage contre 6,9% pour les enfants de cadres<sup>2</sup>.

L'érosion de la protection par le diplôme face au chômage est accentuée pour les jeunes issus de l'immigration<sup>3</sup>

Les jeunes issus de l'immigration rencontrent de grandes difficultés pour s'insérer dans le marché du travail ou pour trouver un emploi stable. Ils poursuivent des études moins poussées que les jeunes non issus de l'immigration. En effet, ils souffrent particulièrement de problèmes d'orientation, leurs familles cumulant les obstacles à l'accès à l'information. Une partie d'entre eux doit affronter également des handicaps liés à une maîtrise faible de la langue française et une ouverture étroite à la culture générale française au sein de la cellule familiale, où parfois aucun des deux parents ne parle le français.

Ces jeunes doivent faire également face à d'autres freins :

- ✓ les discriminations (liées à des critères raciaux ou du lieu d'habitation) qui tendent à s'accroître lorsque le niveau de formation généraliste augmente car, dans le cadre d'un cursus peu professionnalisant, le circuit relationnel et le capital culturel sont importants ;
- ✓ le cumul d'autres facteurs liés à la cellule familiale comme les difficultés financières des parents, le chômage prolongé de l'un d'entre eux...

(Cf. Annexe 2 sur les risques de chômage pour les jeunes d'origine maghrébine titulaires d'un CAP ou d'un BEP dans « Tableaux sur le chômage des jeunes en France »)

<sup>1</sup> Sondage Ifop-L'Étudiant – 15 mars 2006.

<sup>2</sup> « Données sociales » de l'INSEE – 2006.

<sup>3</sup> « Données sociales » de l'INSEE – 2006 et « les jeunes de seconde génération sur le marché du travail », Revue française de sociologie – avril / juin 2006.

## ● **Le doctorat, diplôme de niveau le plus élevé, ne protège pas non plus toujours du chômage**

**Avoir un diplôme sanctionnant plus de 8 ans passés dans l'enseignement supérieur n'est pas, loin de là, une protection systématique contre le chômage<sup>1</sup>**

Les jeunes docteurs connaissent une insertion professionnelle de plus en plus difficile. Le taux de chômage de ceux qui ont soutenu leur thèse depuis trois ans a augmenté, passant de 7% en 2001 à 11% en 2004. 60% des docteurs qui travaillent dans les premiers mois suivant la soutenance de leur thèse occupent un emploi à durée limitée et, trois ans après sa soutenance, près d'un docteur sur quatre n'a toujours pas accédé à un emploi à durée indéterminée ou au statut de fonctionnaire. Ce constat n'est toutefois pas homogène et dépend ici aussi de la discipline choisie.

*(Cf. Annexe 2 sur le taux de chômage des jeunes docteurs dans « Tableaux sur le chômage des jeunes en France »)*

En mathématiques et en physique, malgré une légère dégradation (7% de chômage en 2004 contre 5% en 1999), les conditions d'insertion restent relativement bonnes. Les docteurs en lettres ou sciences humaines sont les plus touchés par le chômage malgré une légère amélioration entre 2001 et 2004 contrairement à la tendance générale.

**Seuls les docteurs ayant bénéficié d'une Convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE) ont résisté à la dégradation du marché du travail**

Les docteurs bénéficiant d'une CIFRE rencontrent peu de difficultés à entrer dans le marché du travail, étant donné les liens tissés avec le monde de l'entreprise durant leur thèse.

Ces boursiers ont un taux de chômage équivalent à celui des diplômés des écoles d'ingénieurs, soit 6% en 2004. Leur bonne insertion professionnelle est due en partie à la nature du dispositif de financement de leur thèse ; ils passent en effet une partie importante de leur temps en entreprise et acquièrent une expérience professionnelle valorisée et valorisable. De plus, leur sujet de thèse correspond à une préoccupation d'ordre économique ou technologique, ce qui facilite souvent la recherche d'emploi, voire une pré-embauche.

<sup>1</sup> « Bref » n°220, Cereq, juin 2005.

# Quels besoins de formation des jeunes et pour quels emplois ?

## 1 - Le monde professionnel est en mutation

### ● Il n'y aura pas de disparition de l'emploi non ou peu qualifié

#### Les postes faiblement qualifiés glissent d'un secteur d'activité à un autre

Non, les emplois faiblement qualifiés ne vont pas disparaître. Bien au contraire, ils se sont seulement transformés pour répondre aux nouveaux besoins de la société française. Si leur nombre a tendance à diminuer dans des secteurs comme l'industrie, du fait à la fois de la concurrence des pays à bas coût de main d'œuvre et de la montée en gamme des fabrications, il augmente et augmentera encore dans les années à venir dans le cadre de la tertiarisation de l'économie avec le développement notamment des transports, des loisirs ou des services à la personne.

La société française voit donc s'accroître la polarisation de ses emplois avec des besoins croissants à la fois en emplois peu qualifiés et en emplois très qualifiés.

#### Le marché du travail français continue de muter, tout en intégrant l'augmentation générale du niveau de formation des individus

(Cf. Annexe 3 « Évolution prospective du nombre d'employés non qualifiés et de cadres sur le total des actifs »)

#### > Proportion de postes non qualifiés occupés par des personnes ayant plus que le Brevet des collèges a augmenté (%) :

Diplôme	1982	2001
<b>Au plus le BEPC</b>	79	56
<b>CAP, BEP</b>	18	31
<b>Bac</b>	2	10
<b>Supérieur au Bac</b>	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : enquêtes emploi 1982 et 2001, INSEE

Les emplois non ou peu qualifiés tendent de plus en plus à absorber la masse des jeunes formés pour un emploi moyennement qualifié mais qui ne trouvent plus de poste à ce niveau. Ainsi, le déclassement est un phénomène induit par des changements fondamentaux de notre société. En moins de vingt ans, le niveau de formation des personnes dans les postes non qualifiés a fortement progressé ; le nombre de diplômés dans cette situation a plus que doublé en passant de 21% en 1982 à 44% en 2001.

● **Certains secteurs professionnels constituent des gisements d'emploi pour partie inexploités**

Certains secteurs professionnels embauchent un grand nombre de jeunes diplômés mais à condition que ceux-ci satisfassent à certains critères, notamment de formation

Si le marché du travail rencontre globalement des difficultés pour insérer les jeunes, ce constat n'est pas homogène. En effet, il est des branches professionnelles qui embauchent des masses non négligeables de jeunes, à condition toutefois que ceux-ci répondent aux critères recherchés :

- ✓ le recrutement des cadres commerciaux a augmenté de 16% en 2006 par rapport à 2005 et celui des cadres de l'industrie croît également ;
- ✓ le secteur de l'informatique est le 1er recruteur de débutants en 2006 avec une préférence pour les Bac+4/5 ;
- ✓ les « spécialistes du chiffre » à haut niveau (Bac+5/6) sont recherchés pour des postes en audit ou expertise comptable ;
- ✓ le secteur de la banque, après avoir licencié, recrute à nouveau et recherche particulièrement des jeunes diplômés avec un taux d'embauche autour de 10% en 2005 (contre 5% tous métiers confondus).

> **Évolution des offres d'emploi enregistrées par grands domaines professionnels entre juillet et décembre 2005 par rapport à celles enregistrées sur la même période un an auparavant (%) :**

<b>Agriculture, marine, pêche</b>	-2
<b>Bâtiment, travaux publics</b>	19
<b>Électricité, électronique</b>	8
<b>Mécanique, travail des métaux</b>	0
<b>Industrie de process</b>	-3
<b>Industries légères (bois, industries graphiques)</b>	7
<b>Maintenance</b>	14
<b>Ingénieurs et cadres de l'industrie</b>	14
<b>Tourisme et transports</b>	7
<b>Gestion, administration</b>	17
<b>Informatique</b>	52
<b>Études et recherche</b>	34
<b>Banques et assurances</b>	13
<b>Commerce</b>	7
<b>Hôtellerie, restauration, alimentation</b>	5
<b>Services aux particuliers</b>	21
<b>Communication, information, spectacles</b>	-1
<b>Santé, action sociale, culturelle et sportive</b>	32
<b>ENSEMBLE</b>	<b>10</b>

Source : « Premières informations premières synthèses », avril 2006 – n° 17.3 DARES/ANPE

## D'autres secteurs dits « en tension » rencontrent de véritables difficultés pour recruter même parmi les jeunes

Si des secteurs trouvent des jeunes à embaucher, il existe également d'autres domaines professionnels qui souhaitent recruter et qui rencontrent de véritables difficultés<sup>1</sup> ; parmi ces secteurs dits « en tension », se retrouvent ceux de l'hôtellerie et de la restauration ou de l'action sociale.

Les raisons de ces difficultés de recrutement sont connues :

- ✓ un manque d'attractivité de certains emplois ;
- ✓ un écart entre les formations et les besoins des employeurs.

Les services à la personne (1,3 million d'emplois pour 350 000 équivalents temps plein) constituent ainsi le secteur le plus créateur d'emplois de notre économie avec une croissance de 5,5% depuis plus de 15 ans. Au travers du Plan de cohésion sociale lancé en février 2005, le gouvernement a pour objectif de le faire passer d'un secteur précaire et peu valorisé à un gisement d'emplois stables. Toutefois, malgré ses perspectives d'embauche pour les jeunes sortis du système scolaire sans qualification, ce secteur peine toujours à recruter. Avec des emplois pas ou peu qualifiés, il souffre d'un manque d'attractivité très marqué : comment attirer des jeunes dans des métiers si peu valorisés et dans une carrière où la construction d'un parcours professionnel est quasi-inexistante ?

Parallèlement, le secteur des transports illustre une évolution différente. En effet, alors que les postes pourvus étaient peu ou pas qualifiés, ce secteur connaît depuis quelques années une élévation progressive du niveau de formation initiale et continue ; l'évolution de l'organisation du travail et les exigences réglementaires (matières dangereuses, responsabilisation des donneurs d'ordre...) demandent aux chauffeurs d'être capables de saisir les informations pour la centrale selon des procédures spécifiques<sup>2</sup>.

### ● L'approche par métiers tend à s'atténuer au profit des fonctions/compétences

L'évolution du monde professionnel, au-delà de ces grandes tendances, connaît également un changement fondamental quant à son organisation : les actifs ne s'identifient plus selon leur métier mais de plus en plus par rapport à leur employeur. Les métiers clairement définis et les carrières linéaires disparaissent progressivement. La complexité des réponses aux besoins des clients et des usagers entraîne une variabilité, une évolution continue des fonctions au sein des entreprises et des organisations employeurs.

Les postes sont moins attachés à un « métier » mais de plus en plus déterminés par une série de compétences mobilisables. Cette évolution accentue la difficulté d'orientation des jeunes car, si le poste n'est plus caractérisé par un métier précis, le parcours de formation pertinent devient plus difficile à cerner.

<sup>1</sup> Sources : INSEE, DARES-ANPE.

<sup>2</sup> Source : « Entre chômage et difficultés de recrutement : se souvenir pour prévoir », commissariat général du plan, groupe prospective des métiers et des qualifications, Claude Seibel, décembre 2001.

## 2 - Les besoins à venir

### ● De grandes tendances en besoins de jeunes se dessinent dans le marché de l'emploi pour la période 2002 à 2015

Première tendance : la tension globale sur l'emploi des jeunes devrait persister et serait toujours aussi forte

#### > Comparaison entre le nombre de sortants du système éducatif et les besoins du marché du travail (moyenne annuelle) :

	1990-2002	2002-2015
<b>Nombre de sortants du système éducatif</b>	708 000	741 000
<b>Besoins de recrutement de jeunes</b>	572 000	594 000
<b>Excédent de jeunes sur les besoins</b>	136 000	147 000

Source : Dares, DPE

Le nombre de jeunes sortants du système éducatif continuera à progresser alors que les besoins de recrutement de profils jeunes, certes à la hausse, ne devraient pas s'envoler à moins d'un taux de croissance dépassant la tendance. En effet, si le départ de très nombreux baby-boomers (environ 600 000/an contre un peu plus de 400 000/an dans les années 1990) créera incontestablement un puissant appel d'air sur le marché de l'emploi, ce facteur démographique devrait être tempéré par la relative faiblesse des créations nettes d'emplois escomptées (de l'ordre de 150 000/an), du moins en l'absence d'une relance significative de la croissance économique. Par ailleurs, une partie de l'offre nouvelle nette d'emplois devrait profiter également à d'autres catégories d'actifs, achevant de renforcer la tension sur l'emploi des jeunes.

Seconde tendance : les besoins de recrutement de diplômés du supérieur se développeront encore alors que ceux de niveaux moindres continueront de se tasser

#### > Besoins du marché du travail selon les niveaux de qualification (moyenne annuelle) :

	1990-2002	2002-2015	Écart entre ces deux périodes
<b>CAP, BEP, Bac ou équivalent</b>	338 000	320 000	-18 000 (-5%)
<b>Bac+2, BTS-DEUG ou équivalent</b>	109 000	119 000	+10 000 (+9%)
<b>Licence, maîtrise, Bac+5 ou plus</b>	125 000	155 000	+30 000 (+24%)
<b>TOTAL</b>	572 000	594 000	+22 000 (+4%)

Source DPE DARES

Cette tendance doit toutefois être nuancée étant donné que les besoins en diplômés de l'enseignement supérieur devraient représenter en 2015 46% de l'ensemble des besoins du marché de l'emploi contre 41% précédemment (années 90). Si l'on peut parler d'évolution, il ne s'agit pas pour autant d'un bouleversement.

Cette croissance à venir des besoins en jeunes diplômés du supérieur doit être également précisée : elle concernerait essentiellement les titulaires d'une licence ou d'un diplôme supérieur, les besoins en titulaires d'un Bac+2 ne devant progresser que de 9%. L'objectif de 50% de diplômés du supérieur, annexé à la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école du 23 avril 2005, est donc très volontariste. Il pourrait semer de nouvelles illusions et générer de nouvelles déconvenues s'il n'est pas décliné au travers d'une approche renouvelée de l'enseignement supérieur.

● **La variété des besoins de recrutement par niveau de formation est forte selon les branches professionnelles**

> **Besoins de recrutement des jeunes 2002-2015 (milliers, en moyenne annuelle) :**

Secteur	Besoins jeunes diplômés supérieur (dont niveau III)		Besoins jeunes Bac ou moins	Total Besoins de jeunes
	Total de ces besoins	Besoins en jeunes ayant le niveau Bac+2		
<b>Secteur productif</b>	29,2	21,8	95,8	125
<b>Services marchands</b>	126	55,5	169	295
<b>Services publics</b>	98	33,2	47	145
<b>Divers</b>	11	7,8	18	29
<b>TOTAL</b>	282,2	118,3	311,8	594
<b>Sorties jeunes EN 2003</b>	303	122	418	721

Source : MEN/DEP – BIPE

Les diplômés du supérieur seraient absorbés, pour la période 2002-2015, essentiellement par quelques secteurs, le secteur public et, dans le privé, les activités de commerce, banque, recherche, conseil, informatique et gestion.

- ✓ Le secteur public absorberait à lui seul 41% de l'ensemble des diplômés du supérieur, principalement des titulaires d'une licence ou d'un diplôme supérieur pour 54% de ses recrutements à venir, alors qu'il ne « capterait » que 28% des titulaires d'un diplôme de niveau III (CAP, BEP ou équivalent).
- ✓ Dans le secteur privé, les activités de commerce, banque, recherche, conseil, informatique et gestion absorberaient également une partie importante des diplômés du supérieur (33% de l'ensemble) dont, pour un tiers, des titulaires d'un diplôme du niveau III.

Ainsi, le reste du marché du travail n'aurait que des besoins faibles en profils jeunes diplômés du supérieur (26% de l'effectif total de jeunes diplômés du supérieur) dont 38% des recrutements sur un profil de titulaires d'un diplôme du niveau III.

### Pour la période 2002-2015, les besoins de recrutement en premiers niveaux de qualification constitueraient encore la majorité de la demande

Loin d'un monde du travail orienté vers le « tout supérieur », 54% des besoins de recrutement à venir concerneraient les premiers niveaux de qualification. Le fait que les générations récentes soient composées de deux tiers de bacheliers n'y change rien.

Les secteurs d'activité se différencieraient nettement en la matière, avec deux grands blocs qui se dessinent :

- ✓ les secteurs qui ont des prévisions d'évolution de recrutement de titulaires de premiers niveaux de qualification nulle ou en décroissance,
- ✓ et ceux qui concentreront la majorité de ces besoins.

De façon générale, le secteur public tend à se fermer aux non-diplômés du supérieur (20% seulement de recrutements prévus pour ces niveaux). De même, le monde agricole continuerait de perdre des emplois (-11 % d'actifs). Et certaines branches du privé auraient des besoins très faibles en termes de premiers niveaux de qualification, telles les banques, les assurances ou l'informatique.

À l'opposé, cinq secteurs du privé concentreraient plus de la moitié des opportunités d'emplois pour les premiers niveaux de qualification :

- ✓ le BTP avec +7% d'emplois, les créations nettes concernant tous les niveaux de formation (ouvriers +54 000, techniciens +27 000, cadres +36 000) ;
- ✓ l'industrie, malgré une légère perte globale d'emplois (-2%), avec une évolution interne des qualifications forte et une croissance nette sur 10 ans des postes d'ouvriers qualifiés (+150 000) accompagnée d'une diminution parallèle mais accentuée des postes d'ouvriers non qualifiés (-214 000) ;
- ✓ le secteur des transports et de la logistique avec une prévision de 225 000 créations nettes d'emploi (dans la manutention +131 000, chauffeurs/conducteurs +47 000, agents administratifs +35 000, encadrement +12 000) ;
- ✓ le secteur du commerce avec environ 200 000 emplois nets soit +5% sur dix ans (fonctions de caisse +63 000, grossistes et intermédiaires +73 000, encadrement +97 000) malgré une réduction des forces de vente (-39 000).

### ● Une présentation par grands métiers des perspectives de recrutement révèle aussi de forts contrastes qui permettent d'anticiper les métiers d'avenir

(Cf. Annexe 4 « Évolutions majeures des effectifs par types de métiers »)

#### Les métiers de la gestion renforceraient leur poids actuel

Avec 3,6M d'emplois et près de 4M escomptés en 2015, les métiers de gestion représenteraient 15% de la main d'œuvre totale en 2015. La tendance serait toutefois à une très forte montée des qualifications : face au simple maintien du nombre d'employés et à une légère progression du nombre de techniciens, 200 000 informaticiens et cadres de gestion supplémentaires seraient attendus.

#### « Les manipulateurs de symboles » seraient des métiers en très forte croissance

Les trois univers spécifiques de la communication, des arts et spectacles et enfin de la recherche, soit les « manipulateurs de symboles » chers à R. Reich, sont promis à une expansion des emplois

impressionnante en termes de taux de croissance. Celle-ci est en effet comparable à celle des informaticiens (+33%) sans toutefois la dépasser en valeur absolue.

### Pour les services à la personne, la croissance continue se maintiendrait malgré quelques inconnues

Ce secteur déjà en pleine expansion verrait le nombre de ses emplois passer de 3,7M aujourd'hui à 4,1M dans dix ans. Les fonctions qui s'y développeraient le plus concerneraient principalement les services domestiques (le ménage, la cuisine...), l'accompagnement des personnes (âgées, malades, handicapées et les enfants) dans leur vie quotidienne et la garde de locaux.

La demande, principalement orientée vers les besoins de garde d'enfants, de travaux ménagers et de maintien au domicile, risque toutefois de souffrir d'un manque de solvabilité directe. En effet, les publics d'employeurs et de consommateurs visés comprennent une partie notable de populations qui bénéficient des aides publiques. En anticipant le papy-boom, la question se pose donc de savoir à quelle hauteur les finances publiques pourront maintenir, voire développer, leur soutien au financement de ces besoins, dans le sens du récent Plan de cohésion sociale.

### Les métiers de la fonction publique connaîtraient un essor orienté

Les prévisions concernant la fonction publique sont naturellement plus fragiles car elles reposent sur des arbitrages politiques et financiers difficiles à prévoir. Le scénario retenu comme le plus probable anticipe :

- une diminution de l'administration de gestion à hauteur d'environ 100 000 postes (-7%),
- le quasi-maintien des effectifs dans les fonctions éducatives et de sécurité publique (cette stabilité est toutefois difficilement tenable compte tenu des vœux de développement de l'électorat, surtout à gauche dans le premier cas et à droite dans le second),
- un essor important de l'action sociale avec 65 000 postes supplémentaires (+11%),
- un véritable boom dans le domaine de la santé avec 239 000 postes créés (+16%) mais avec un encadrement technique qui serait réduit.

En résumé, à côté du repli relatif de la gestion «de bureau» qui mobiliserait encore toutefois environ 1,5M de fonctionnaires, trois autres espaces d'action publique domineraient, l'éducation (environ 1,2M), le sanitaire et social (environ 2,1M) et les fonctions de sécurité publique (environ 400 000).

### > Emplois à la hausse, en termes de prévisions de recrutement, selon les secteurs d'activité entre 2005 et 2015 :

	Effectif supposé en 2015 (en M)	Tendance (%)	Remarque sur les tendances
<b>BTP</b>	1,7	+7	Tous niveaux
<b>Industrie</b>	3,7	À la baisse	Mais avec un besoin croissant de cadres, techniciens et OQ
<b>Transports logistiques</b>	2	+12	Surtout manutention et chauffeurs
<b>Commerce</b>	4	+15	Surtout techniciens, cadres et informaticiens
<b>Communication, arts, recherche</b>	0,9	+25	Tous métiers
<b>Services à la personne</b>	4,1	+11	Surtout emplois à domicile, entretien, cuisiniers
<b>Santé et action sociale</b>	2,3	+15	Surtout employés, cadres moyens et professions indépendantes

Source : cf. annexes IV

### 3 - Est-il nécessaire d'ajuster au plus près les formations aux emplois à pourvoir ?

#### Cette question mérite d'être posée

La question est d'importance et dépasse les curiosités de quelques spécialistes. Il faut en effet éviter de tomber dans le piège qui consisterait à croire que tout emploi nécessite une formation spécifique préalable et que les données ci-dessus sur les « besoins supposés d'emplois » entraînent mécaniquement des besoins correspondants en flux de formation.

Cette illusion « adéquationniste » est depuis longtemps dénoncée par les experts qui n'ont cependant entrepris que récemment de s'en assurer pleinement en décortiquant les trajectoires personnelles qui mènent de la formation à l'emploi<sup>1</sup>. Les résultats sont impressionnants et gagneraient à être largement diffusés tant ils pourraient éclairer des orientations individuelles et les choix collectifs sur la formation et l'orientation des jeunes.

#### Le lien entre formation et emploi est très divers selon les métiers et les fonctions

La variation du taux de jeunes recrutés ayant eu une formation spécifique est très large selon les métiers : dans le tertiaire, elle oscille entre 40 et 98% pour les titulaires d'un diplôme de niveau CAP et de 15% à 100 % pour les titulaires d'un Bac+5 ou plus.

- ✓ Les taux les plus élevés se situent généralement dans les métiers qui imposent pour les exercer une qualification sanctionnée par un diplôme d'État (médecine, notaire, coiffure...) soit 27% des métiers existants.
- ✓ À l'opposé, les taux les plus bas concernent les métiers pour lesquels le diplôme ne constitue pas l'unique sésame pour accéder à une profession. Ainsi dans le commerce, seuls 30% des jeunes du premier niveau ont préalablement suivi une formation spécialisée, et 22% seulement des cadres commerciaux.

Par ailleurs, 20% des jeunes en emploi aujourd'hui n'ont aucune formation spécialisée (pas de diplôme ou juste un diplôme général du secondaire). Cette proportion monte jusqu'à 42% pour les adultes en emploi.

#### Le diplôme a un rôle non exclusif dans l'accès à l'emploi

Le diplôme initial, sauf formation professionnalisante, a ainsi pour vocation principale de connoter un profil (type de culture générale ou technique, endurance à la sélection, valeurs...) que cela croise ou non les « identités professionnelles » des métiers et secteurs d'activité qui recrutent.

Ainsi, après dix ans en moyenne dans un métier ou une fonction, l'expérience acquise tend à être plus valorisée que l'acquisition ou non d'un diplôme au départ. Dix ans de présence valorisée au travail valent alors « régularisation », ce que le développement de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) tend à confirmer de façon formalisée.

<sup>1</sup> Cf. Économie et statistique, juin 2006, articles d'O. Chardon et de F. Lainé.

> **Lien entre formation spécifique et accès à l'emploi :**

Force du lien entre formation et accès à l'emploi	Part des cas (en % de la main-d'œuvre)
Lien faible avec diplôme non spécifique (ou qualités personnelles valorisées)	<b>20%</b> (ex. : métiers du commerce, de la gestion courante en entreprise, de la communication...)
Lien faible et ouverture à tous les jeunes	<b>11%</b> (ex. : ouvriers non qualifiés, caissières, HCR )
Lien faible mais une préférence pour recrutement d'adultes (peu de jeunes)	<b>16%</b> (ex. : gardiennage, employés de maison, chauffeurs)
Lien moyen par exigences de formations certes diverses (et bonne ouverture aux jeunes) mais niveau général assez exigeant à l'entrée	<b>18%</b> (ex. : fonction publique, enseignement, techniciens d'industries diverses)
Lien moyen et profil très différencié des postes entre jeunes et adultes confirmés et débouchés restreints	<b>8%</b> (ex. : certains OQ, techniciens et cadres en secteurs ciblés, dont mécanique, transports, banque...)
Lien fort avec diplôme spécifique	<b>27%</b> (ex. : médecins, notaires, coiffure)

Source : Économie et statistique, juin 2006, articles d'O. Chardon et de F. Lainé

Les voies d'accès à un métier sont ainsi souvent multiples. Pour l'employeur, la spécialité de formation initiale est un critère de recrutement parmi d'autres, qui peut s'avérer secondaire, voire insuffisant, quand l'expérience est nécessaire. Elle permet aussi à l'employeur de repérer ou escompter des compétences d'usage non immédiat chez le candidat.

**Les références socioculturelles créent une distorsion dans le rôle de la formation pour l'accès à l'emploi**

Il existe un autre aspect de la distorsion entre la formation reçue et le métier exercé : pour un même profil initial de « capital scolaire », on constate en effet que les itinéraires professionnels sont très variables. Cela tient en grande partie aux références socioculturelles, aux préjugés, au milieu familial, aux disponibilités sur le marché local du travail, voire au passage préalable ou non par l'apprentissage ou l'alternance.

L'apprentissage et l'alternance sont des exemples de ces distorsions. Alors que ces modes de formation fidélisent les jeunes dans l'emploi, ils résultent généralement d'une orientation dite « seconde ». En effet, du fait de l'image encore trop négative qu'en ont le public et donc les familles et les jeunes, ils sont, hélas bien souvent, choisis par défaut après échec dans des études générales ou dans un autre champ professionnel d'activité.

> **Apprentis et alternants, le choix de la formation professionnalisante :**

Part de la formation professionnalisante dans les formations du secteur	Rapport 1 <sup>er</sup> choix/formation après réorientation
<b>Bâtiment</b> 42%	1 pour 1
<b>Artisanat alimentaire</b> 48%	1 pour 7
<b>Cuisiniers</b> 22%	1 pour 8
<b>Vendeurs</b> 24%	1 pour 2

Source : Économie et statistique, juin 2006, articles d'O. Chardon et de F. Lainé

Les jeunes tendent à s'émanciper de leur formation d'origine de façon caractérisée aux deux bouts de la chaîne : ceux qui ont échoué souhaitent quitter une spécialité qu'ils ou qui les rejette(nt) et ceux qui ont obtenu un diplôme de niveau élevé se sentent en confiance pour changer de sphère. Ces tendances à l'évasion du champ d'origine ne sont contrées que par l'attractivité de la sphère professionnelle. C'est pourquoi, lorsque celle-ci se révèle à l'usage peu attractive, les formations qui y sont liées offrent des places en surnombre (*over learning*) au bénéfice... d'autres secteurs professionnels qui récupèrent leurs diplômés !



# 2

## Un enseignement supérieur en mutation trop lente

### Les structures de l'enseignement supérieur en France

#### 1 - L'Université (hors IUT et écoles d'ingénieurs) française est en perte d'excellence

##### ● L'Université rencontre des problèmes récurrents

L'Université qui a réussi à faire face à la massification de la population étudiante paraît en décalage avec les besoins actuels

L'Université française, dans sa forme actuelle, est l'héritière du système napoléonien, unitaire, étatique, monopolistique (pour la collation des grades) mais aussi le fruit de lois récentes inspirées par un esprit de déconcentration (autonomie des universités) et devant faire face à la massification universelle de l'enseignement supérieur (lois E. Faure de 1968 et A. Savary de 1984 qui fournissent encore l'essentiel de la matière des livres VI à VIII du Code de l'éducation consacrés à l'enseignement supérieur).

L'Université perd de son attractivité auprès des jeunes Français car elle paraît détachée des préoccupations d'employabilité

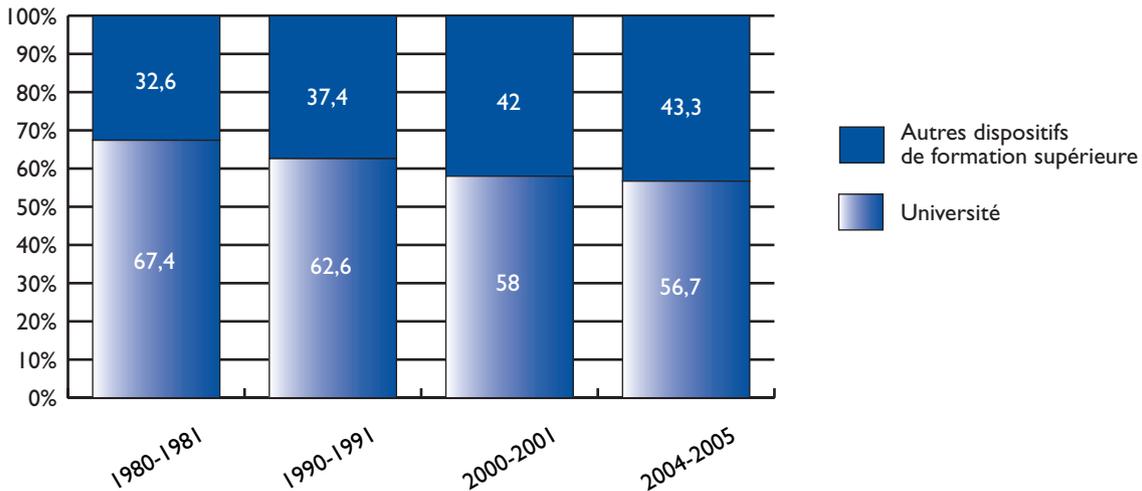
L'Université (hors IUT et écoles d'ingénieurs ou INP) accueille plus de la moitié des étudiants soit, pour 2004/2005, 1,286 million d'étudiants (dont près de la moitié en 1<sup>re</sup> ou 2<sup>e</sup> année de DEUG) sur les 2,268 millions d'étudiants de l'enseignement supérieur (public et privé).

##### > Évolution de la répartition des effectifs d'élèves et d'étudiants dans l'enseignement supérieur (en milliers) :

Effectif d'élèves et d'étudiants dans...	1980-1981	1990-1991	2000-2001	2004-2005
<b>Total dans l'enseignement supérieur</b>	1181,1	1717	2161,1	2268,6
<b>Université</b>	796,1	1075,1	1255	1286,4
<b>Instituts universitaire de technologie (IUT)</b>	53,7	74,3	119,2	112,4
<b>Écoles d'ingénieurs</b>	37	57,7	95,2	107,5
<b>Sections de techniciens supérieurs (STS)</b>	67,9	199,3	238,9	230,3
<b>Classes préparatoires aux grandes écoles, prépas intégrées</b>	42,9	68,4	73,9	76,5
<b>Écoles de commerce, gestion...</b>	15,8	46,1	63,9	83,2
<b>Écoles paramédicales</b>	91,7	74,4	93,4	122,7
<b>Autres établissements d'enseignement supérieur</b>	76	121,7	221,6	249,6

Source : « Le système éducatif – Repères et références statistiques » 2005, direction de l'évaluation de la prospective et de la performance

### Répartition entre l'Université et les autres dispositifs de formation supérieure par rentrée scolaire (en % de l'effectif total)



Source : « Le système éducatif – Repères et références statistiques » 2005, direction de l'évaluation de la prospective et de la performance

La part de l'Université dans l'effectif global des élèves et étudiants de l'enseignement supérieur ne cesse de décroître. Au-delà de la multiplication des dispositifs de formation, l'une de raisons de ce recul tient à sa perte d'attractivité ; en effet, seuls 24% des jeunes de 15 à 24 ans estiment que l'Université prépare bien à l'emploi<sup>1</sup>.

L'Université, en principe filière d'excellence partout dans le monde, accueille en France bien souvent celles et ceux qui ne « savent pas quoi faire d'autre » dans le supérieur.

Elle est devenue ces dernières années le lieu où les bacheliers s'inscrivent faute de place ailleurs ou d'ambitions déterminées. Ainsi, 700 000 étudiants engagés dans des filières universitaires seraient, au moins durant leurs trois premières années estudiantines, dans un flou quasi-total sur leur avenir professionnel.

L'Université française ne connaît pas de système de sélection à l'entrée contrairement à certains de ses homologues étrangers. Elle accueille ainsi à chaque rentrée près de 240 000 bacheliers et a dû faire face ces dernières années à une croissance massive des effectifs de première année. Cette croissance massive n'ayant pas été suivie par une augmentation corrélative des moyens, elle a entraîné la dégradation des conditions d'accueil et de travail des jeunes et les a, a fortiori, privés de l'encadrement personnalisé dont certains auraient pourtant besoin.

<sup>1</sup> Sondage Ifop-l'Étudiant – 15 mars 2006 – annexe.

Il existe ainsi un mécanisme de sélection masqué qui s'opère au détriment de plus de la moitié des étudiants de première année

> **Évolution des étudiants de l'Université (hors IUT et écoles d'ingénieurs) à la suite de leur 1<sup>re</sup> année après le baccalauréat (%) :**

	Nombre d'étudiants inscrits la 1 <sup>re</sup> année à l'Université (hors IUT)
<b>Passent en deuxième année</b>	<b>47,5</b>
... dans la même spécialité	46,5
... dans une autre spécialité	1,0
<b>Restent en première année</b>	<b>30,1</b>
... dans la même spécialité	22,0
... dans une autre spécialité	8,1
<b>Se réorientent ailleurs dont</b>	<b>16,4</b>
- vers une STS	7,3
- vers un IUT	2,4
<b>Arrêtent leurs études</b>	<b>6,0</b>

Source : « Le système éducatif – Repères et références statistiques » 2005, direction de l'évaluation de la prospective et de la performance

L'Université connaît un taux d'échec important car la 1<sup>re</sup> et parfois la 2<sup>e</sup> années de DEUG font office de « système d'écumage ». Le parcours universitaire chaotique (changements de filières, redoublements...) de nombreux bacheliers ou leur absence de parcours illustre ce phénomène : plus de la moitié d'entre eux ne passe pas directement le cap de la 1<sup>re</sup> année.

Près de 100 000 jeunes sortiraient sans diplôme chaque année de l'Université après un échec en 1<sup>re</sup> ou 2<sup>e</sup> année.

### L'Université est en proie à des problèmes de gouvernance majeurs

Au-delà d'être pauvres et éparpillées, les universités françaises sont, en dépit d'une autonomie affichée (elles ont la personnalité morale des établissements publics administratifs), dépourvues de la maîtrise de leur destin.

- La plus grande partie de leurs recettes provient d'une dotation d'Etat, calculée selon des critères fixés par l'administration centrale (programme « San Remo ») privilégiant le nombre d'inscrits, fussent-ils théoriques. Ni les frais d'inscriptions, ni la taxe d'apprentissage ne pèsent bien lourd ; les recettes d'exploitation des fruits du savoir (brevets, éditions en propre, etc.) sont encore plus discrètes.
- Le personnel est insuffisant pour accomplir l'ensemble des tâches de gestion qui sont parfois remplies par des professeurs ou des étudiants à titre bénévole par le truchement d'associations ad hoc. Quant au personnel enseignant, dont 18 000 professeurs et 35 000 maîtres de conférences, il est globalement limité (taux d'encadrement nettement inférieur à la moyenne de l'OCDE), souffre de rémunérations non individualisées, rigides et peu attractives (2 000 à 4 000 euros net par mois) et d'un dispositif de recrutement complexe et opaque. L'absence d'un mécanisme de contrôle pédagogique et scientifique réel débouche sur l'impossibilité d'une gestion efficace du personnel.

- ➔ Quant aux instances de gouvernance, le mécanisme fondé sur la participation de tous les intéressés ne permet pas aujourd'hui une gouvernance réelle, et notamment pas de la part du président d'Université. Cela conduit au règne de la « polysynodie ». La présence au Conseil d'université des entreprises (à égalité avec les syndicats de salariés) et des collectivités locales, certes prévue à l'article L 719-3 du Code de l'éducation et qui aurait dû constituer un atout, est peu utilisée en pratique.

### L'État a-t-il vraiment abandonné l'Université à son sort ?

L'État, principal financeur de l'éducation des jeunes Français, semble assez passif face à la grande misère des universités françaises.

#### > Dépense annuelle par élève ou étudiant en 2002 :

<b>Pour le premier degré</b>	<b>4 460 €</b>
Élève en maternelle	4 160 €
Élève en primaire	4 490 €
<b>Pour le second degré</b>	<b>8 120 €</b>
Élève au collège	<b>7 110 €</b>
Élève au lycée général et technologique	<b>9 060 €</b>
Élève au lycée professionnel	9 870 €
<b>Pour le supérieur</b>	<b>8 680 €</b>
Étudiant à l'université	<b>6 850 €</b>
Étudiant en IUT	9 100 €
Étudiant en STS	10 870 €
Étudiant dans une classe préparatoire aux grandes écoles	<b>13 220 €</b>

Source : « Éléments pour un diagnostic sur l'école », rapport remis au Haut conseil de l'évaluation de l'école, octobre 2003

#### **LE COÛT PAR ÉLÈVE DANS UNE CLASSE PRÉPARATOIRE AUX GRANDES ÉCOLES (CPGE) : UNE DÉPENSE QUI RAPPORTE**

Si le montant de la dépense par élève inscrit dans une classe préparatoire aux grandes écoles constitue le plus élevé des investissements en matière d'enseignement, sa rentabilité est également l'une des plus fortes. Pour les ESC, les études ne coûtent rien à l'État puisqu'elles sont à la charge des familles d'étudiants et des entreprises, à travers la taxe d'apprentissage et la taxe additionnelle à la taxe professionnelle (TATP). De plus, les élèves diplômés de ces écoles non seulement trouvent souvent un emploi avant même d'avoir fini leurs études mais également, pour ceux qui connaissent des périodes de chômage, ces dernières ne sont que de très courte durée. Ainsi, l'effort collectif initial (dépense par élèves en CPGE) engendre des économies et non des dépenses pour l'État.

(Cf. Annexe 7 « Enquête sur les carrières des anciens élèves issus du cursus ESC : promotion 1985, 1990, 1995, 2000 »)

L'État semble investir moins pour un étudiant en Université que pour un collégien ou un lycéen et presque 50% de moins que pour un étudiant dans une classe préparatoire aux grandes écoles. La faiblesse de l'investissement dans l'enseignement à l'Université ferait tomber le coût annuel moyen d'un étudiant français (7 867 équivalents dollars) sous la moyenne des pays de l'OCDE (9 210 équivalents dollars).

Il faut remarquer cependant que le système dit « des étudiants fantômes<sup>1</sup> » conduit à revoir le montant de la dépense par étudiant à l'Université. En effet, l'absence effective d'un nombre conséquent d'étudiants entraîne une réévaluation de fait de l'investissement par étudiant qui suit effectivement l'enseignement dispensé. Ainsi, pour la seule Sorbonne (Paris IV), on compte entre 10 et 20% des étudiants inscrits en littérature française ou en littérature comparée en 1er cycle n'ayant jamais assisté à un cours.

Le montant de la dépense réelle de l'État par étudiant (présent) ne serait pas de 6 850 € mais oscillerait, en fait, entre 7 611 € et 8 562 €.

Il convient également de se poser la question de l'efficacité de l'argent investi par la collectivité et par le jeune et sa famille pour les étudiants en 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> années qui changent de voie ou abandonnent avant d'avoir acquis un diplôme. Avant de s'interroger sur l'intérêt de l'augmentation de la dépense de l'État pour l'Université, il convient donc de traiter les véritables problèmes.

Toutefois, malgré les bémols ainsi soulignés, cette faiblesse d'investissement global dans l'Université reste réelle et pèse sur l'investissement général de la France en matière d'enseignement supérieur : elle lui consacre 1,2% de son PIB (proche de la moyenne de l'OCDE) alors que les États-Unis y consacrent plus de 2%.

## ● Les formations universitaires sont inadaptées aux étudiants et au marché du travail

### L'absence de suivi des diplômés des universités crée un frein réel à la détermination des débouchés des diplômés universitaires et donc à l'information des jeunes

Rares sont les universités qui suivent leurs diplômés après leur entrée sur le marché du travail et elles sont encore plus rares à le faire sur plusieurs années. À l'opposé, les grandes écoles ont très généralement mis en place un système de suivi statistique car elles y ont vu un moyen d'évaluation de leurs formations en termes d'employabilité et un argument pour attirer les jeunes dans leurs formations.

Ce manque évident de suivi et de statistiques sur l'insertion des diplômés universitaires, tant national que dans chaque établissement (à l'exception des IUT et des formations d'ingénieurs), a deux conséquences :

- ✓ il s'oppose à une orientation de qualité des jeunes ;
- ✓ il ne permet pas une évaluation concrète de l'adéquation des formations universitaires avec le marché du travail.

<sup>1</sup> Les « étudiants fantômes » sont les étudiants inscrits à la faculté non pas pour suivre les études dispensées, mais pour bénéficier des avantages afférents à cette inscription, comme la couverture sociale. Cf. le rapport du comité national d'évaluation sur l'Université Paris IV Sorbonne – 2006.

La prise de conscience sur ce sujet n'est intervenue que très récemment avec le lancement du portail officiel Étudiant ([www.etudiant.gouv.fr](http://www.etudiant.gouv.fr)) ; les ministres concernés ont ainsi rappelé aux universités qu'elles devaient faire connaître ces données, par niveau et par diplôme. Ceci suppose d'abord qu'elles en disposent, en particulier pour les formations générales à gros effectifs.

### L'orientation vers les filières universitaires ne tient pas toujours compte des capacités et compétences des bacheliers

Le taux d'échec important dans les deux premières années de la licence (ex-DEUG) tient en partie au manque de motivation et à l'absence de connaissances et compétences pré-requises pour suivre l'enseignement dispensé.

#### > Difficultés rencontrées par les nouveaux bacheliers au cours de la deuxième année d'études à l'Université :

	En %
<b>Difficultés à s'organiser dans leur travail</b>	<b>36</b>
<b>Manque d'intérêt pour les matières étudiées</b>	<b>34,3</b>
<b>Manque de motivation pour les matières étudiées</b>	<b>28,6</b>
<b>Difficultés financières</b>	28,5
<b>Difficultés à suivre dans leurs études</b>	<b>23,2</b>
<b>Difficultés matérielles (transport, logement)</b>	21,5
<b>Difficultés de santé</b>	14,3
<b>Difficultés personnelles (familiale, isolement)</b>	3,8

Source : « Le système éducatif – Repères et références statistiques » 2005, direction de l'évaluation de la prospective et de la performance

L'une des grandes lacunes des universités réside dans la masse des étudiants mal orientés au regard de leur cursus et de leurs capacités et qui ne vont pas au terme de leurs études. Doit-on rappeler que les jeunes qui rencontrent les plus grandes difficultés d'accès à l'emploi sont ceux qui n'obtiennent pas de diplôme ?

### L'orientation vers les filières universitaires souffre d'une mauvaise prise en compte du critère d'employabilité

L'absence d'une réaction plus en amont quant au critère d'insertion professionnelle tient au fait que celui-ci a été trop longtemps absent des préoccupations de la plupart de nos facultés. Pourtant, 75% des Français critiquent cette approche des services d'orientation principalement vers la psychologie des jeunes et souhaitent une prise en compte plus importante du marché du travail<sup>1</sup>. Aujourd'hui encore, il est notable que le critère de l'employabilité n'est toujours pas considéré comme prioritaire.

<sup>1</sup> Sondage Sofres – UMP sur le système éducatif auprès de 1000 personnes et de 500 enseignants.

À laisser les bacheliers choisir uniquement selon leurs préférences (académiques) personnelles, le système crée des phénomènes d'engorgement ou de carence dans l'accès au marché du travail :

- ✓ soit qu'il y ait à l'évidence trop d'étudiants par rapport aux débouchés réalistes de la filière,
- ✓ soit qu'il y ait concurrence excessive (avec déclassement) sur de mêmes débouchés pour de multiples formations (cas de concours administratifs par exemple),
- ✓ soit enfin que les secteurs souffrent d'une pénurie évidente de candidats de valeur au détriment en particulier de la montée en gamme des Petites et Moyennes Entreprises (PME).

### UN EXEMPLE DE FILIÈRE SATURÉE : LA PSYCHOLOGIE

La France compte 1/4 des étudiants inscrits en psychologie en Europe. 5 000 diplômés de cette discipline sortent chaque année des universités françaises contre 800 en Grande-Bretagne et 1 100 en Allemagne. La Fédération Française des Psychologues et de Psychologie estime que la France diplôme 4 à 6 fois plus de psychologues qu'il n'en faut sur le marché.

Voici ce que l'on peut trouver sur le site « Ravel info : académies de Créteil, Paris, Versailles » à propos du cursus de psychologie :

« Les directeurs d'UFR de PSYCHOLOGIE d'Île-de-France communiquent :

- ▮ La psychologie est une discipline où le nombre d'étudiants est actuellement trop élevé.
- ▮ Le choix de cette discipline se fait trop souvent sans véritable connaissance de ce qu'est la psychologie.
- ▮ Nous conseillons donc aux éventuels candidats à des études de psychologie de se renseigner auprès des universités (CIO, journées portes ouvertes...) et surtout de lire un manuel de psychologie avant de faire leur choix définitif.
- ▮ Nous rappelons de plus certaines données : (...)

5. Le nombre de places en master professionnel 2<sup>e</sup> année est strictement limité par des dispositions réglementaires. Un nombre sans cesse croissant d'étudiants ayant validé l'année M1 (ex maîtrise de psychologie) n'y sont pas admis. Ces étudiants n'ont donc pas accès au titre de psychologue et ne peuvent exercer une profession de psychologue.

6. Les débouchés professionnels de la psychologie sont particulièrement incertains. Rappelons que les psychologues scolaires suivent une formation particulière et qu'il est impossible d'accéder à cette profession par un cursus classique de psychologie. Le secteur de la psychologie du travail subit la crise de l'emploi. Dans le secteur de la psychologie clinique et de la psychopathologie, le marché du travail est très saturé. Nous déconseillons donc fortement aux jeunes bacheliers de s'orienter vers cette discipline sans avoir pris au préalable toutes les informations nécessaires et **avoir réfléchi aux conséquences de leur choix.** »

Les formations elles-mêmes sont parfois trop éloignées des besoins du marché du travail et manquent de visibilité

La difficulté actuelle réside dans le fait que la formation des jeunes se révèle, du moins pour de nombreuses filières universitaires, inadaptée aux besoins du marché du travail. Rien de surprenant : en l'absence d'un suivi des diplômés d'une filière universitaire, comment évaluer l'adéquation entre le contenu de l'enseignement dispensé et les besoins du marché ?

L'Université a pris en compte ces dernières années la demande des entreprises en créant des diplômes très spécialisés. Le résultat de cette démarche « adéquatniste » un peu naïve a été :

- ✓ la démultiplication des filières,
- ✓ la perte de visibilité de savoirs reconnus par le diplôme,
- ✓ et finalement, un frein supplémentaire à l'insertion professionnelle des diplômés de l'Université.

Est-il raisonnable de disposer, de façon générale, de plus de 10 000 diplômes universitaires différents dont la Commission Nationale des Certifications Professionnelles peine à dresser l'inventaire et à assurer l'enregistrement ?

Ainsi aujourd'hui, 300 formations dispensées par l'Université, tous niveaux confondus, ont un intitulé contenant les termes « économie » et « finances ».

### L'environnement actuel pousse à l'inflation des diplômes et à l'allongement des cursus

Face à la difficile lisibilité des diplômes universitaires, la tendance est de croire que la longueur des études est gage de valeur de l'enseignement et donc une meilleure garantie pour accéder au marché de l'emploi. On assiste ainsi à une augmentation du nombre d'étudiants en 3<sup>e</sup> cycles universitaires et à une inflation des diplômes qui favorisent le phénomène de déclassement évoqué précédemment.

En 10 ans :

- ✓ le nombre d'étudiants qui suivent un 3<sup>e</sup> cycle universitaire a augmenté de près de 20%,
- ✓ et le nombre de masters (ex. DEA et DESS) délivrés est passé de 32 600 en 1990 à 70 500 en 2002 (+116 %).

(Cf. Annexe 5 « Évolution du nombre d'étudiants »)

### Le manque d'ouverture de l'enseignement supérieur français vers l'International ferme à ses diplômés les marchés du travail étrangers

La mauvaise réputation des jeunes Français en langues étrangères n'est malheureusement pas usurpée mais cette lacune leur porte de plus en plus préjudice. D'après l'enquête ETS Europe France de janvier 2005, parmi les entreprises interrogées 60% ont cité spontanément l'anglais comme langue officielle de travail dans l'entreprise, certains la désignant même comme la seule. Pour les entreprises où le français demeure la langue officielle, la moitié déclare que la quasi-totalité de leurs cadres utilisent l'anglais dans leur travail.

Ces résultats ne sont pas surprenants étant donné que les entreprises sont de plus en plus amenées à travailler sur les marchés mondiaux. Ainsi un recruteur sur deux publie plus de 50% de ses offres d'emplois de cadres et de profils juniors en exigeant la maîtrise de l'anglais. Certains vont même jusqu'à expliquer que ne pas parler anglais aujourd'hui pourrait être comparé « à ne pas savoir lire ou écrire, il y a 50 ans ».

Or si la France souhaite une véritable politique pédagogique d'incitation à « l'internationalisation » de ses étudiants, l'Université fait office de mauvais élève : seuls 3% à 4% des étudiants du niveau 2<sup>e</sup> cycle font une partie de leurs études à l'étranger contre une moyenne nationale pour l'ensemble du supérieur de 10%, proche de celle de l'OCDE, et alors que certaines grandes écoles françaises atteignent 25% de doubles diplômés et près de 100% de stages longs à l'étranger (5 à 6 mois en moyenne).

## ● L'effort sur les projets de réforme amorcés dans le système universitaire doit être renforcé

### Les systèmes de suivi des diplômés se généralisent pour permettre une meilleure orientation des jeunes

Le lancement par le gouvernement, le 17 mai 2006, du portail Internet « Étudiant » ([www.etudiant.gouv.fr](http://www.etudiant.gouv.fr)), qui recense les formations diplômantes, leur taux de réussite et les sites spécialisés en offres de stages et jobs d'été, est incontestablement une avancée très attendue par les étudiants et leurs familles. Cet outil participe à une meilleure orientation des jeunes dans l'enseignement supérieur et à une volonté de favoriser une pré-insertion professionnelle tout au long de la formation supérieure.

Si ce site ambitionne d'indiquer également le taux d'insertion professionnelle après obtention du diplôme, pour l'instant ces données ne sont disponibles que pour les BTS, DUT et licences professionnelles. Or, la véritable prise en compte du critère d'employabilité ne pourra être concrétisée qu'à travers la diffusion de ces données pour chacune des formations proposées, universitaires comme celles des écoles.

Il est donc indispensable de s'assurer que tous les dispositifs de formation aient les moyens nécessaires pour mettre en place un dispositif de suivi de leurs diplômés, ce qui n'est pas toujours rendu simple, notamment pour les universités qui doivent gérer d'importants effectifs.

Les résultats obtenus doivent engendrer au sein des universités une réflexion sur l'adaptation de l'offre de formation au marché du travail lorsque les taux d'insertion ne sont pas satisfaisants.

### La réforme Licence-Master-Doctorat (LMD) a permis une plus grande lisibilité des diplômes universitaires français mais a aussi engendré des conséquences dommageables

Favoriser « l'internationalisation » des étudiants français, diffuser une image positive en Europe et dans le monde et attirer des étudiants étrangers n'étaient possibles qu'à la condition que les universités françaises et leurs homologues étrangers parlent un langage commun. C'est chose faite depuis la réforme des cycles universitaires – « LMD » en 3/5/8 ans –, adoptée par la quasi-totalité des établissements à la rentrée 2005 et qui donne davantage de visibilité aux diplômes français sur la scène européenne et mondiale.

Cette réforme a permis également de mettre en place certains dispositifs indispensables pour une amélioration des formations universitaires :

- ✓ elle a été l'occasion pour chaque université de revoir sa carte des formations, les masters professionnels devant avoir obligatoirement une finalité professionnelle ;
- ✓ elle doit permettre de lancer de nouvelles passerelles entre les filières, entre les universités et vers la vie active, grâce aux crédits de l'« European credit transfer system » (ECTS) ;
- ✓ elle permet d'introduire de nouveaux modules d'enseignement pour construire son projet personnel.

Gare toutefois à un foisonnement excessif lié à la réforme LMD car certaines universités tendent à trop spécialiser leurs masters, ce qui est néfaste pour la visibilité et la compréhension de ces diplômes par des employeurs potentiels.

On peut ainsi regretter l'émiettement des masters professionnels (ex-DESS) qui ne permettent pas de faciliter leur diffusion auprès des employeurs et DRH. Cette conséquence indirecte de la réforme LMD tend à amoindrir les résultats liés à la lisibilité des diplômes universitaires.

Par ailleurs, si la réforme est en bonne voie, elle n'est pour l'instant pas achevée et nécessite de maintenir une certaine vigilance. Elle trouve ses compléments naturels dans la construction d'un système intégré et objectif d'évaluation (gestation en cours de l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur) et dans la construction de pôles d'enseignement et de R&D de taille suffisante pour être lisibles à l'échelle de l'Union européenne et du monde (constitution des Pôles de recherche et d'enseignement supérieur (PRES), également en cours).

### Le processus de professionnalisation des études rapproche l'Université de l'Entreprise

La professionnalisation des études universitaires est intégrée dans certaines filières comme un pan nécessaire et indispensable de la formation des étudiants; c'est le cas dans les facultés de médecine et de pharmacie notamment. Il en va de même pour les 85 000 étudiants, futurs enseignants, des Instituts Universitaires de Formation des Maîtres.

Si elle n'est pas généralisée dans l'ensemble des filières universitaires, la professionnalisation des études tend toutefois à se développer au sein même de l'Université à travers :

- ✓ les licences professionnelles (principalement en gestion, communication, TIC et techniques de production) assez sélectives et qui attirent pour l'essentiel des titulaires de DUT et BTS,
- ✓ et les masters professionnels avec leurs 80 000 étudiants.

### > Évolution des licences professionnelles dans la France entière :

Année universitaire	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
<b>Nombre de licences professionnelles ouvertes</b>	174	333	608	757	1 000
<b>Nombre d'étudiants en licence professionnelle</b>	4 364	9 038	14 772	19 737	26 867
<b>En % des étudiants en licence</b>	2,2	4,5	7,1	9,1	11,9

Source : « Note d'information » avril 2006 – n°06.12, Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, et de la recherche

Les étudiants plébiscitent les formations professionnelles car ils ont compris le bénéfice qu'ils pouvaient retirer d'un lien avec l'entreprise dans le cadre de leurs études.

À côté du succès des licences professionnelles, les masters professionnels, anciens DESS, ne sont pas en reste : on a délivré 42 261 titres de master en 2002, soit 11 000 de plus que deux ans auparavant avec un nombre de candidatures pour un master pouvant aller jusqu'à plus de 400 pour 30 places.

Pris en étau entre les formations courtes professionnalisantes et les grandes écoles, les cursus scientifiques à l'Université sont quant à eux mal reconnus sur le marché de l'emploi en dépit de l'intérêt évident de leur contenu. Ainsi, les quelque 75 000 étudiants dans le domaine aussi porteur que la biologie (2 500 thèses par an) ne peuvent escompter que peu d'emplois publics (400 professeurs et 500 chercheurs par an) alors que l'emploi privé est également rare : « les thésards

postulent pour des postes de techniciens et les débouchés à Bac+4 voire +5 sont bien limités » reconnaît le Pr Netter, biologiste à Paris VI. Autrement dit, le chômage et le déclassement sont fréquents en France pour des diplômés d'établissements français d'enseignement supérieur les mieux classés mondialement par l'Université de Shanghai, alors que les biotechnologies sont au cœur de la nouvelle économie. Il est évident que ces étudiants trouveraient très vite un emploi hors de l'Hexagone, situation absurde et choquante à la fois.

La professionnalisation peut également aujourd'hui être envisagée dans des cursus d'enseignement supérieur pour lesquels jusqu'à présent nul n'aurait imaginé qu'elle puisse y avoir sa place.

L'Agence de Mutualisation des Universités (AMUE) a ainsi organisé une série de réunions et de colloques en 2001 pour réfléchir sur la professionnalisation des filières littéraires. Il s'agissait de répondre à la volonté de ne pas borner l'horizon des étudiants des filières de lettres et sciences humaines à la seule préparation des carrières de l'enseignement et de la recherche. Pour mieux prendre en compte la dimension professionnelle au cœur même des cursus dits classiques, différentes pistes ont été évoquées et notamment l'introduction de stages pré-professionnalisants et le développement de diplômes professionnels à l'image des masters professionnels ou de nouvelles licences professionnelles.

La professionnalisation des études universitaires rencontre ainsi de moins en moins de freins au sein du corps universitaire. « Le taux d'échec dans les premières années n'est pas normal, reconnaît volontiers Yannick Vallée, premier vice-président de la Conférence des présidents d'Université. La solution passe par un suivi quasi personnalisé. Il faut aussi valoriser le niveau Bac+3, notamment les licences professionnelles. »<sup>1</sup> La professionnalisation bénéficie également d'un accueil favorable de la part des étudiants, les premiers concernés.

## 2 - Les alternatives à l'Université : les IUT, les grandes écoles et les autres

### ● L'émergence et le développement des dispositifs de formation supérieure hors de l'Université classique

#### La formation supérieure s'est développée hors de l'Université

L'Université n'ayant pas su adapter son offre de formation aux besoins des entreprises françaises, d'autres acteurs se sont présentés pour répondre à cette demande.

C'est le cas depuis 1898 du réseau des chambres consulaires qui est aujourd'hui le deuxième formateur en France après l'Education nationale. Alors que commençait la deuxième révolution industrielle en France, les entreprises avaient des besoins humains de plus en plus spécifiques notamment en profils qualifiés. Or l'université ne s'intéressait pas encore à la gestion, à la comptabilité ou au commerce, préoccupations premières pour ces acteurs économiques. Les Chambres de Commerce et d'Industrie qui ont pour rôle d'accompagner le tissu économique dans son développement ont donc pourvu à ce besoin et créé des écoles dont sortirent les profils recherchés par les entreprises.

(Cf. Annexe 7 « Enquête sur les carrières des anciens élèves issus du cursus ESC »)

<sup>1</sup> Le Monde, 24 mars 2006.

L'Université perd de son attractivité auprès des jeunes au bénéfice de ces autres dispositifs de formation. Au-delà d'une nouvelle offre de formation, ce constat tend à remettre en cause également le dispositif d'enseignement universitaire ; s'il n'attire plus autant, c'est que les jeunes s'interrogent sur la qualité des formations dispensées par l'Université et sur les débouchés professionnels de ses diplômés, notamment en comparaison avec les autres offres de formation qui, bien souvent, affichent leurs moyens et leurs résultats, supports de communication efficaces.

> **Évolution des effectifs dans l'enseignement supérieur hors université (%) :**

	Entre la rentrée 1980 et la rentrée 2004
<b>Instituts universitaires de technologie (IUT)</b>	+109,3
<b>Écoles d'ingénieurs</b>	+190,5
<b>Sections de techniciens supérieurs (STS)</b>	+239,2
<b>Classes préparatoires aux grandes écoles, prépas intégrées</b>	+78,3
<b>Écoles de commerce, gestion...</b>	+426,58
<b>Écoles paramédicales</b>	+33,8
<b>Autres établissements d'enseignement supérieur</b>	+228,4

Source : « Le système éducatif – Repères et références statistiques » 2005, direction de l'évaluation de la prospective et de la performance

Les jeunes plébiscitent nettement les écoles de commerce et de gestion. Alors que les frais d'inscription y restent élevés en comparaison de ceux de l'Université, il apparaît que les étudiants sont sans cesse plus nombreux à choisir cette voie de formation.

Contrairement à une opinion largement diffusée, les jeunes et leurs familles ont une vision très pragmatique de la question des frais de scolarité : il s'agit d'un investissement financier rentable car il débouche sur une insertion professionnelle quasi-immédiate et donc un retour sur investissement rapide.

● **Le lien fort avec les futurs employeurs est l'une des raisons du succès des filières professionnalisantes auprès des jeunes**

Les études supérieures se sont professionnalisées aux deux extrêmes du spectre.

**Les formations courtes ont intégré une dimension « terrain » très forte**

Les formations à Bac+2 sont très généralement professionnalisées. Elles sont tout d'abord conçues en liaison avec les milieux professionnels pour répondre au plus près de leurs besoins et assurer l'existence de débouchés professionnels à leurs diplômés.

Par ailleurs, elles donnent lieu à des stages, recourent à l'apprentissage ou, pour des emplois publics, à des périodes de mise à l'essai. Il en va ainsi des BTS, des DUT, des formations paramédicales et sociales.

Au total, en France, près de 500 000 jeunes empruntent ces filières de formation courte.

### Les formations longues se sont professionnalisées

Les grandes écoles d'ingénieurs, de gestion, de finance et d'autres encore, de niveau Bac+5 ou plus, se vivent comme des formations d'application, en conformité avec leur aval professionnel. Elles intègrent ainsi des stages longs, des années de césure, des séquences de découverte et d'initiation professionnelle dans le cadre du cursus lui-même.

### L'organisation de l'offre de formation est en capacité de s'adapter aux besoins des milieux professionnels

Pour assurer cette insertion professionnelle à leurs diplômés, l'offre de formations de ces dispositifs d'enseignement doit pouvoir être constamment évaluée, remise en question et adaptée aux évolutions des marchés.

L'autonomie de gouvernance et la proximité sont des atouts majeurs qui assurent la réactivité indispensable pour mener à bien cette adéquation entre besoins et formations.

Le maintien d'un enseignement de culture générale de qualité assure la capacité du diplômé, une fois entré dans le marché du travail, à s'adapter à ses évolutions.

# Un monde nouveau à prendre en compte

Malgré une croissance après la seconde guerre mondiale, la part des moins de 20 ans dans la population totale ne cesse de baisser et va continuer dans ce sens, renforçant une situation de tensions entre générations : on passe, de 1968 à 2010, d'environ deux jeunes pour un senior à un pour un. Le pays risque ainsi d'enclencher un repli sur les préoccupations et les valeurs des « anciens » dans un monde qui, tout au contraire, « bouge » sans doute plus que jamais.

## 1 - Valeurs : la génération du virtuel et des frontières du développement

### ● Le monde dans lequel les générations nouvelles évoluent est différent de celui de leurs aînés

Sans faire appel à des analyses sur les tendances culturelles, il est assez simple d'identifier des facteurs de différenciation des 15/25 ans par rapport aux générations précédentes. Nés entre 1980 et 1990, ces jeunes sont contemporains de quelques réalités nouvelles qui ont constitué leur horizon naturel :

- ✓ un autre monde géopolitique avec la disparition de l'empire soviétique, la fin de la guerre froide, le marché puis la monnaie uniques européens ;
- ✓ un autre monde technique avec la micro informatique (PC, internet, téléphonie mobile, DVD, câble) et tous les « objets nomades » ;
- ✓ un autre monde scientifique et une autre vision de la nature avec les catastrophes sanitaires et écologiques de ces dernières années, les manipulations physiques et génétiques (nanotechnologie + biotechnologie), une remise en question de la notion de progrès et des aspirations au développement durable et à la maîtrise de la « société du risque » (U. Beck) ;
- ✓ un monde-village avec l'accessibilité croissante des voyages, l'importance de la scène internationale, l'usage de l'anglais basique global, le métissage des modes jeunes, soit une nouvelle (multi)culture face à des tentations de repli identitaire également puissantes et sans doute complémentaires.

Dispenser à ces jeunes le même enseignement, sur le fond et dans la forme, ou proposer les mêmes conditions de travail qu'en 1980 ou 1960 serait évidemment totalement incongru.

### ● Les nouvelles générations ont développé une vision qui leur est propre de notre société et donc du monde du travail

Les jeunes générations ont peu conscience des efforts investis pour aboutir aux acquis dont ils bénéficient aujourd'hui : la pénurie, la dictature, la guerre... désignent pour eux non pas des éléments d'un passé pourtant proche mais plutôt des expériences limitées ou des faits du bout du monde, car ils considèrent par construction qu'ils y échapperont.

En revanche, ils imaginent d'autres menaces qui font le plus souvent hausser les épaules des générations précédentes : grand hiver écologique, Big Brother informatique, théorie des complots, perte de contrôle des manipulations de l'infiniment petit... Ils développent également des valeurs nouvelles, un rapport plus immédiat au temps, un relationnel plus distant avec l'arbre hiérarchique, une recherche d'appartenance à un groupe « tribal » hors cellule familiale.

Plus trivialement, ils souhaitent la reproduction à l'identique de la prospérité déjà atteinte, avec le souci de jouir d'un niveau de vie au moins égal à celui de leurs parents, bien que ces derniers soient 66% à anticiper un appauvrissement des nouvelles générations<sup>1</sup>. En effet, les jeunes n'ont pas conscience du parcours effectué par leurs parents pour arriver au niveau de vie actuel et des conditions d'effort et de discipline individuelles et collectives qui ont été nécessaires pour l'atteindre.

### ● Cette distorsion démographique et culturelle conduit à faire peser sur les jeunes générations de nouvelles et lourdes préoccupations en tant qu'actifs

L'importance des mutations de notre monde semble tirer l'esprit des jeunes générations à hue et à dia, au risque de taxer leur culture de « contradictoire » : technophobes gavés, amoureux de terroirs mondialisés, régulateurs libéraux, consommateurs publiphobes. Or on ne dit pas assez combien leur tâche va requérir dans les 20 ans à venir de créativité et d'imagination et non pas de seule imitation. Pourquoi ?

- ✓ du fait de handicaps inédits : poids très coûteux pour la collectivité des générations à la retraite, nombreux pays émergents bien souvent de grande taille, obésité des charges publiques et endettement déjà accumulé ;
- ✓ du fait de la rapidité des mutations économiques, techniques et scientifiques : opportunités de croissance, risques de « décrochage »... ;
- ✓ du fait de la transformation rapide des emplois et des besoins : nécessité de l'adoption de nouvelles pratiques d'organisation, voire de nouveaux modes de vie (potentiellement plus de services chez soi contre plus de mobilité au travail) ;
- ✓ du fait enfin de la recherche de « sens » : l'être, au-delà de l'acquisition des seuls biens et services disponibles.

## 2 - Rêveurs et professionnels : les stratégies individuelles face à l'inexistence de l'orientation (au sens de l'éducation des choix) :

Le rôle des quelque 5 000 conseillers d'orientation (Copsy) dans les Centres d'Information et d'Orientation ainsi que les Centres d'Information De la Jeunesse est limité. Alors que 57% des jeunes estiment difficile de trouver un emploi, ils se fient d'abord pour s'informer à leurs amis et à internet (68%), puis aux journaux et aux Journées Portes Ouvertes (50%) et enfin aux salons et forums (47%)<sup>2</sup>. Pour répondre à ce besoin d'orientation, s'est progressivement structurée une offre privée de publications et de salons (L'Étudiant, Studyrama) et plus récemment de coaching d'orientation.

Contrairement aux idées reçues, les jeunes (15 à 25 ans) adhèrent pleinement à la valeur du travail (83%) et sont « impatientes » de travailler (à 73%).

Ils attendent de leur activité professionnelle non seulement l'indépendance mais également l'épanouissement. Confiants en eux-mêmes pour l'avenir, ils préfèrent les responsabilités avec un revenu incertain à un emploi garanti à revenu moyen. Ceci les conduit à privilégier l'emploi en entreprise ; la fonction publique ne séduit directement que 34% d'entre eux, soit sensiblement moins que les générations précédentes<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Sondage Drees, avril 2004.

<sup>2</sup> Source : sondage OFEM de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris.

<sup>3</sup> Source : sondage Medef/Ifop de novembre 2005.

En matière d'orientation pour leur formation, les jeunes sont à la fois rêveurs et déjà professionnels. Leurs choix reposent de façon égale sur l'intérêt pour la matière, un projet personnel plus ou moins précis et les débouchés supposés. Ce projet personnel est souvent né du terreau des études dans le cas du supérieur et des expériences de travail et de stages au niveau du secondaire. La vocation ou les suggestions de l'entourage pèsent finalement assez peu. Toutefois, la construction de ce projet résulte d'un travail de réflexion mené à tâtons car si l'École leur a apporté culture et cadre collectif de référence, elle les a peu initiés à la vie sociale adulte et encore moins à la connaissance des emplois.

57% des plus de 23 ans estiment s'être fourvoyés, au moins pour partie.

Ils émettent des regrets sur leurs choix d'orientation. Ils attribuent leurs erreurs principalement à une mauvaise information, un manque de conseils éclairés et seulement ensuite à d'autres facteurs, manque de maturité, de confiance en soi, contrainte économique à interrompre un cursus. Or lorsque le cursus est long, le sacrifice financier est lourd. Le caractère fondé, réaliste du projet est alors d'autant plus crucial, l'erreur et la désillusion plus cruelles. Toutefois, 58% des jeunes qui ont un emploi le jugent en correspondance avec leurs attentes, même s'ils ont eu plus ou moins de difficulté à l'obtenir.

# Trop d'exclus du système scolaire sans aucun « bagage »

## 1 - Les fins de scolarité de type secondaire

### Présentation de la population de la scolarité de type secondaire

En dépit du développement évident de l'enseignement supérieur, il faut rester conscient du fait que les sorties du système éducatif au niveau d'études de type secondaire sont majoritaires et le resteront, de peu il est vrai.

### > Évolution du nombre de sortants du système éducatif selon le niveau de qualification :

	1980	1990	2002
<b>Effectif sortant du système éducatif</b>	725 000	663 000	714 000
<b>% diplômés du supérieur (Bac+)</b>	15	29	38
<b>% Bac général seul</b>	11	8	10
<b>% diplôme pro ou techno du secondaire</b>	35	32	32
<b>% sans certification</b>	39	31	20

Source : MEN/DEP

Près de deux tiers des jeunes abordent la vie active avec un niveau du secondaire. Cela ne fait pas en principe problème pour ceux qui ont acquis une formation technique ou professionnelle attestée (soit le tiers, proportion stable d'une génération à l'autre). Restent les 10% (proportion stable également) qui n'ont qu'un Bac général et, plus encore, les 20% dépourvus de tout signe de réussite tant d'apprentissage éducatif que professionnel.

En ne leur délivrant aucun diplôme (hors parfois le Brevet des collèges), le système éducatif reconnaît au fond avoir échoué avec un jeune sur cinq.

Si cette proportion est malgré tout en forte baisse (c'était deux sur cinq il y a 20 ans), elle reste encore considérable et surtout inacceptable. Que dirait-on d'un industriel qui mettrait sur le marché un produit défectueux sur cinq sortis d'usine ? D'un commerçant qui présenterait un article abîmé ou hors d'usage sur cinq en rayon ?

Ces jeunes dépourvus de savoir professionnel sont tout simplement souvent inemployables à la sortie de l'école. Ils le restent largement, hélas, quand bien même la situation de l'emploi est économiquement favorable. En 2003, cinq ans après leur sortie de l'école, 26% d'entre eux étaient au chômage et 21% inactifs (ensemble des jeunes : 12 et 10%)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Source : Cereq.

### L'offre de formation de la scolarité de type secondaire

Il convient de noter quelques autres points saillants concernant les formations professionnelles de niveau CAP/BEP.

- ➔ Leur alimentation par l'orientation en fin de troisième : les jeunes ainsi orientés (40% d'une génération environ, y compris ceux déjà placés en troisième d'insertion, Segpa, qui préparent le Cap) n'accéderont ensuite que très rarement et difficilement à l'enseignement supérieur. C'est du reste la faiblesse de leurs résultats scolaires et non leur goût éventuel prononcé pour un métier auquel ils vont être formés qui leur vaut cette orientation.
- ➔ Leur diversité : 215 CAP (dont 150 en production), 35 BEP, 65 Bac pro et des dizaines de mentions complémentaires, sans compter 64 Brevets professionnels réservés à l'apprentissage, le tout sous la vigilance de commissions professionnelles nationales (CPC). En dépit de cette diversité, des sections dominantes se sont démarquées tant en production (électronique, électricité, mécanique auto,...) que dans les services (action commerciale vente, comptabilité, secrétariat...).
- ➔ La fréquence des placements «forcés» non vocationnels : en fonction de l'offre localement disponible, en lycée d'enseignement professionnel, en lycée polyvalent ou en Centre de formation en alternance (CFA), le respect des vœux des jeunes et de leur famille par les commissions d'affectation est très relatif, face à une demande particulièrement marquée pour les BEP sanitaire et social ou mécanique auto.
- ➔ L'affaire se complique encore du fait que le CAP est, depuis un décret d'avril 2002, délié de continuité avec le BEP alors que jusqu'à présent on se rabattait souvent sur le premier faute d'obtenir le second. De plus, les liens BEP/Bac pro sont aussi très variables.

#### > Répartition des effectifs en CAP en 2004-2005 (hors agriculture / en milliers d'élèves) :

	CAP production	CAP services	BEP production	BEP services	Bac pro production	Bac pro services	Ensemble Formation pro initiale
<b>Enseignement professionnel</b>	48	48	182	250	75	108	711
<b>Apprentissage</b>	114	49	26	19	20	12	240
<b>TOTAL</b>	162	97	208	269	95	120	951

Source : MEN

L'offre de scolarité du secondaire se caractérise par deux éléments. Elle est bipolaire, les métiers de production y occupant presque autant de place (49%) que ceux des services, ce que l'on ne retrouve pas dans les autres filières de formation. Par ailleurs, l'apprentissage pourtant très développé au niveau du CAP (63% du total), en particulier dans les formations de production, se raréfie ensuite avec seulement 9% des BEP et 15% des Bac pro.

## Débouchés et avenir des jeunes ayant suivi une scolarité de type secondaire

Pour beaucoup de jeunes en filière professionnelle, ces cursus sont terminaux. Ainsi, sur 100 jeunes ainsi orientés en fin de 3<sup>e</sup> :

- ✓ 15 n'obtiennent pas de diplôme,
- ✓ 43 quittent l'école avec un CAP ou un BEP,
- ✓ et 42 regagnent l'enseignement technologique ou général, dont 32 préparent un Bac pro que 23 obtiennent, parmi lesquels 4 engagent finalement des études supérieures, le plus souvent en vue d'un BTS<sup>1</sup>.

### > Chômage des jeunes diplômés professionnels du secondaire – situation en 2003 :

	Sortants de 1998	Sortants de 2001
<b>Avec un BEP et/ou un CAP</b>	25	40
- dont ex-apprentis	19	-
<b>Avec un Bac pro</b>	16	30

*Données pour 2003, sources Men et Cereq*

Quant au type d'emplois obtenus, il est patent que l'accès aux emplois qualifiés (ouvrier qualifié par exemple) qui était de tradition jadis, avec l'espoir de devenir technicien par promotion interne, est une perspective qui se raréfie dans de nombreuses spécialités. Les emplois non qualifiés sont devenus la norme de début de carrière au niveau CAP et BEP. En « stock », un tiers des ouvriers et employés dits non qualifiés sont actuellement titulaires d'un CAP ou d'un BEP, contre 18% vingt ans avant. Deux critères semblent néanmoins favoriser l'accès aux emplois d'ouvriers ou d'employés qualifiés, l'obtention effective du diplôme et le passage par l'apprentissage<sup>2</sup>.

Force est de constater le maintien en vie de cursus qui n'offrent que peu, voire pas, de débouchés professionnels.

Les BEP de comptabilité et de secrétariat (120 000 élèves) en sont un exemple bien connu dénoncé par l'Inspection générale du MEN et analysé, il y a quelques mois encore, par le Haut Comité Éducation Économie Emploi. La poursuite d'études vers un Bac pro ou technologique « sauve », il est vrai, la moitié environ des effectifs.

<sup>1</sup> Source : DEP du MEN.

<sup>2</sup> Cf. l'étude INSEE, *Économie et Statistique* n°354, 2002, étude INSEE, O. Chardon, 2002 et l'article de L. Bonnal et alii, *Économie et Statistique* n°388-89, 2005.

## 2 - Les jeunes issus de l'immigration : des spécificités ?

### L'importance de l'origine sociale

Les écarts de « chances » selon le milieu social recoupe le facteur des origines, la plupart des jeunes issus de l'immigration étant par ailleurs enfants d'ouvriers et d'employés.

#### > CSP des parents par niveau scolaire atteint (%) :

	En CPGE	À l'Université	En STS	En échec scolaire *
<b>Cs et prof. libérales</b>	52	32	14	5
<b>Ouvriers</b>	5	10	21	25
<b>Employés</b>	8	13	17	19

\* Taux de redoublement en primaire

Source : Cereq

Se lit : 52% des élèves de CPGE ont des parents cadres ou de professions libérales

### L'importance spécifique de l'origine ethnique

#### > Niveaux de sortie du système scolaire selon les origines ethniques pour la génération 98 (%) :

	Maghreb	Afrique Noire	Asie Orientale	Turquie	France (de souche)
<b>Sans diplôme</b>	34	31	27	57	17
<b>Diplôme pro ou technologique</b>	33	38	29	34	39
<b>Diplôme supérieur</b>	22	19	31	6	35

Source : Cereq

En France, 83% des jeunes issus du Maghreb, 70% pour l'Afrique noire, 60% pour l'Asie orientale et 53% pour la Turquie sont nés en France et y ont été scolarisés pour l'ensemble de leur parcours<sup>1</sup>.

Ces résultats ébranlent des idées reçues montrant en particulier que la « performance » des jeunes issus de l'immigration quant à l'accès à un diplôme professionnel de niveau CAP/BEP est pratiquement identique à celle de la population de souche. Or il existe encore des écarts significatifs pour l'accès à un diplôme supérieur et les sorties sans diplôme du système scolaire.

Les jeunes issus de l'immigration connaissent en outre un risque de chômage majoré, du fait de discriminations statistiquement perceptibles, de l'ordre de 50%.

<sup>1</sup> Source : génération 98 du Cereq.

Parmi les immigrés (nés étrangers à l'étranger), au nombre de 4,9 millions, dont 2 millions ayant acquis la nationalité française<sup>1</sup>, la part des non-diplômés n'évolue guère de 1993 à 2004 (41% contre 42%), alors qu'elle n'est que de 17% parmi les non-immigrés. Cependant, aux autres niveaux, on perçoit une lente remontée des standards.

**> Niveau de sortie du système éducatif de la population immigrée en 1993 et 2004 (%) :**

	Secondaire sans diplôme	CAP/BEP	Bac ou Supérieur sans diplôme	Supérieur diplômé
1993	42	26	11	21
2004	41	21	14	24
Non immigrés 2004	17	38	18	27

Source : INSEE

Les flux récents ne peuvent qu'accélérer le phénomène puisque 33% des immigrés adultes arrivés depuis moins de 10 ans ont un diplôme du supérieur. Ceci ne peut que donner plus d'acuité à la question de discriminations éventuelles de base ethnique.

L'échec scolaire est 2 fois plus fréquent chez les enfants d'immigrés, et particulièrement dans la communauté turque.

<sup>1</sup> Source : INSEE première n°1098 août 2006.



# 3

## Les leviers d'action

### Les voies nouvelles

Trois remarques doivent être faites avant de tirer les leçons générales de ce constat.

En dépit de la constance des annonces et des plans publics depuis trente ans, l'insertion des jeunes n'a pas constitué un élément majeur de la politique des gouvernements qui se sont succédés

L'insertion professionnelle des jeunes a été instrumentalisée par l'offre de formation (d'abord celle de l'État) et ses corporatismes, par la « politique de l'emploi » (au sens du traitement social du chômage) centrée de fait sur des populations adultes, par les inquiétudes en matière d'insécurité ou d'immigration, par la peur des « explosions » périodiques de l'Université. Jamais en fin de compte les jeunes n'ont été considérés comme la ressource première commandant l'avenir du pays, alors que leur insertion n'est pas, comme on le dit trop souvent, un problème mais avant tout une solution pour assurer la croissance et l'innovation. Le fait que la France soit le pays d'Europe comptant le plus de jeunes est évidemment une chance.

L'Europe entière nous envie cette jeunesse qui lui « manque ». Seule la France ne sait pas que ses jeunes sont une chance.

À condition évidemment de ne pas continuer à laisser nos jeunes mis en jachère du fait de nos blocages et de nos nostalgies exercer leurs talents à Londres, devenue la 2<sup>e</sup> ville jeune de France, à Madrid, Barcelone, Dublin, New York, Sydney, villes comptant pour certaines plus de jeunes Français actifs que la plupart de nos métropoles régionales...

Laisser croire aux jeunes d'une part que les emplois d'hier seront ceux de demain, et d'autre part que la sélection (c'est-à-dire l'évaluation et l'émulation) est simplement une « option » alors que c'est partout et tout au long de la vie une nécessité, revient à entretenir des illusions préjudiciables.

Les jeunes seront une ressource dans la mesure où on les préparera, comme d'ailleurs ils le souhaitent, à s'épanouir en relevant des défis concrets, à conduire des projets, à aimer le travail, à en saisir le sens désormais centré sur la qualité du service, la proximité et l'ouverture (aux autres et au monde), autrement dit reposant sur une combinaison de savoirs (généraux), de savoir-faire (technique) et de savoir-être (comportement personnel).

## L'adéquation stricte des formations aux emplois est, plus que jamais, une illusion

La rapidité d'évolution des métiers ou fonctions, la mobilité des personnes ne peuvent que conduire à privilégier une gestion très déconcentrée (donc plastique et réactive) de l'offre de formation et une approche « ouverte » des métiers, facilitant les évolutions en cours de vie et les passages d'une branche ou d'une activité à une autre. Les logiques « propriétaires » (par exemple des branches professionnelles) ou centralisatrices (de l'État comme des partenaires sociaux) sont à contre-courant des besoins des jeunes et de la préparation de l'avenir.

### 1 - Orientation : la relance d'un chantier majeur

Point faible majeur de notre système de formation initiale, l'orientation doit permettre au jeune de choisir un cursus dont dépendra son avenir professionnel et qui l'engagera autant que sa famille. Or ce choix n'est possible que si le jeune dispose d'une information pertinente eu égard aux pré-requis nécessaires à l'entrée en formation, aux métiers ou compétences concrètement préparés, aux débouchés réels et aux taux d'insertion professionnelle obtenus à l'issue de la formation.

Aujourd'hui, il est urgent de revoir notre système d'orientation des jeunes, souvent isolé et en rupture par rapport au terrain, pour assurer à tous le droit de choisir une formation et un métier en connaissance de cause.

Pour cela, il est devenu indispensable de :

- ✓ construire une information de qualité,
- ✓ et d'en améliorer l'accès.

L'information et l'orientation sur les professions et les activités (démarche personnelle et tournée vers l'externe) doivent être clairement distinguées de l'orientation scolaire (procédure de gestion interne à l'offre de formation) qui « outille » la première.

#### ● Préconisations pour améliorer la qualité de l'information

##### 1 Associer l'ensemble des partenaires à l'élaboration de l'information pour créer le lien indispensable entre services d'orientation des jeunes et acteurs socio-économiques.

Impliquer davantage les représentants du monde économique, (consulaires, branches...) pour construire un dispositif d'orientation à partir des métiers (introduisant l'idée de séparation entre Orientation et Formation), avec l'État (la nouvelle délégation interministérielle à l'orientation créée en septembre 2006) et les Conseils Régionaux (services nécessaires de proximité).

Spécifiquement pour les Chambres de commerce et d'industrie (CCI), leur participation à l'orientation ainsi redessinée passe par la généralisation de l'équipement en lieux (réels ou virtuels) d'information pour et sur les entreprises souhaitant recruter des jeunes, notamment en alternance, et permettant l'évaluation de projets personnels (Portail national formation CCI, réseaux national des « Points A »...) pour accéder notamment, mais sans exclusivité, aux formations proposées par le réseau consulaire dont on a vu qu'elles ignorent quasiment le chômage en sortie .

**2 Recenser et diffuser en toute transparence les taux d'insertion professionnelle** pour chaque diplôme. Il faut que soit enfin appliquée le décret du 26 mai 2005 qui oblige pour chaque titre/diplôme que l'on fasse connaître et diffuse les conditions d'insertion des anciens élèves à 6 mois et à 3 ans après la sortie des études (décret d'application de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, texte législatif qui crée la commission nationale des certifications professionnelles, la CNCP). Il n'existe pas de freins techniques de mise en œuvre d'une telle obligation, mais des freins d'ordre culturel et corporatiste. Ce devoir de transparence des débouchés en fonction des filières est en effet indispensable pour permettre aux jeunes de prendre leurs responsabilités par rapport à un choix de formation et d'être alertés sur les difficultés d'accès au marché du travail le plus en amont possible. Il constitue, par ailleurs, un indicateur utile pour la filière elle-même en termes d'évolution et de contenu.

**3 Sensibiliser la sphère d'influence du jeune (professeurs, principaux de collège, conseillers d'orientation, famille...) sur les opportunités qu'offrent certains types de formation professionnalisantes** pour lesquelles il existe des freins psychologiques extrêmement dommageables, principalement pour les jeunes auxquels le dispositif d'enseignement classique n'est pas adapté. La diffusion et la valorisation de parcours de réussite font partie des moyens envisageables.

#### ● Préconisations pour améliorer l'accès à l'information

**4 Construire une orientation professionnelle doit être considéré comme un véritable projet du jeune et s'inscrire, pour cela, sur plusieurs années. Ce qui implique des heures qui lui soient réservées sur celles de présence dans l'établissement.** Le choix d'une formation doit devenir l'aboutissement d'une réflexion personnelle du jeune et non son point de départ. Or cela n'est possible que si lui-même et sa famille sont sensibilisés très tôt à l'importance que ces choix revêtent pour son avenir. Il est donc indispensable d'organiser l'orientation en plusieurs étapes :

- l'intégration dans les programmes scolaires des heures ou sessions d'Information et d'Orientation (SIO) doit en particulier être prévue pour les années clé de l'orientation, au sens du choix, immédiat ou progressif, du projet personnel, classe de 3ème, fin de BEP, classes terminales, premiers cycles généraux en faculté,...
- les nouvelles options « découverte professionnelle : 3h ou 6h » au collège sont une opportunité pour monter des partenariats écoles-entreprises. Les CCI (interfaces public-privé) ont naturellement un rôle à jouer à cet égard.

**5 Rapprocher les établissements scolaires à la fois des acteurs socio-économiques et des établissements de formation supérieure.** La frontière entre l'enseignement secondaire, l'enseignement supérieur et le monde professionnel ne doit plus être imperméable ; ces trois mondes doivent travailler ensemble pour permettre la valorisation des jeunes générations. Alors qu'aujourd'hui le passage d'une sphère à l'autre est vécu comme une révolution, il faut mettre en place un dispositif de connaissance mutuelle et d'acclimatation progressive des jeunes.

- Les collèges et lycées doivent ouvrir leurs portes aux professionnels (ex. la CCI de Rouen accueille tous les principaux de collèges et de nombreux professeurs principaux des établissements publics locaux d'enseignement, les EPLE, dans son ressort géographique) et aux représentants des autres dispositifs de formation (Centre de Formation des Apprentis) dans le cadre, par exemple, de Journées Portes ouvertes, ce qui est loin d'être le cas partout aujourd'hui.

- Les grandes écoles jouent un rôle essentiel dans la lutte contre les discriminations ; elles doivent se faire connaître auprès de publics qui, bien souvent, n'ont pas accès à cette information, dans les sphères qu'ils sont amenés à côtoyer et se rendre accessibles à leurs projets tout en maintenant des critères réalistes d'admission.
- Les entreprises doivent prendre également leur responsabilité en s'investissant par une présence directe, de témoignage, auprès des établissements secondaires et supérieurs. Elles sont en effet les mieux placées pour parler de leurs métiers et attirer les compétences dont elles ont besoin.

**6 Reprofiler le métier des conseillers d'information et d'orientation pour en faire de véritables guides auprès des jeunes.** Les conseillers d'orientation sont aujourd'hui souvent décalés par rapport aux attentes des jeunes et de leurs familles. Le critère d'adéquation entre la personnalité de l'enfant et la formation ne peut être ignoré pour une orientation éclairée. Il a tout autant d'importance que d'autres, comme les taux d'échec d'une formation, les conditions d'insertion professionnelle ou bien encore les pré-requis nécessaires. Le conseiller d'orientation doit être un acteur de liaison entre la sphère scolaire ou celle de l'enseignement supérieur et le monde professionnel, à la pointe de l'information qu'il doit rendre accessible au jeune.

**7 Organiser la complémentarité entre des sites Internet de plus en plus « transparents » sur les réalités des cursus et des métiers, ainsi que d'autres outils virtuels (portails, cités des métiers...).** L'Internet reste le moyen privilégié du jeune qui fait la démarche de chercher de l'information pour son orientation ; un réel travail de concertation et d'homogénéisation des sites/outils, notamment institutionnels, doit être mis en œuvre pour donner accès à une vue globale de l'offre. Il faut déterminer les efforts de méthode et d'investissement qui doivent être menés pour la rendre la plus complète et la plus accessible possible.

**8 Permettre le droit à l'erreur.** Ainsi l'apprentissage-junior, en prévoyant la découverte concrète de plusieurs métiers avant l'entrée véritable en apprentissage, ouvre la possibilité de retour vers une scolarité classique. D'une manière plus générale, les CCI pourraient proposer une période de propédeutique visant à découvrir en pratique un métier ou une fonction avant de s'engager plus avant dans une filière de formation (ex. 1 mois de découverte). Ceci pose cependant le problème du statut du jeune pendant cette période (organisation des stages dans la perspective de découverte d'univers professionnels, de la simple sensibilisation au pré-recrutement).

## 2 - Construire une offre de formation professionnelle initiale efficace et pertinente pour en faire une vraie filière alternative

L'offre de formation doit à la fois permettre au jeune de s'épanouir dans son métier et de s'insérer professionnellement. Elle doit également répondre aux besoins du marché du travail tout en assurant l'avenir de l'enseignement et, dans les niveaux élevés, de la recherche.

Or il est désormais évident, comme l'illustre le classement de l'université de Shanghai, qu'au fil des années et malgré les réformes successives, l'offre de formation s'est plutôt émietlée, complexifiée, creusant de ce fait le fossé avec le marché du travail.

Au-delà de son contenu, c'est la conception et l'architecture de l'offre de formation qui doivent être le sujet d'efforts nouveaux à mener.

## ● Préconisations pour l'enseignement supérieur

**9 Une plus grande lisibilité de l'offre est devenue indispensable pour rendre sa valeur au diplôme.** Au regard du nombre d'intitulés de formations dispensées (7 000 masters, 1 200 licences pro...) il est devenu nécessaire, en associant à ce travail le monde professionnel, de :

- rationaliser l'existant des formations et de mettre en réseau les établissements pour amorcer un échange salubre sur ce sujet ;
- maîtriser l'inflation des diplômes notamment pour le niveau master tout en ouvrant plus largement l'accès ;
- inverser la charge de la preuve de la validité des titres dispensés par des établissements privés déjà reconnus par l'État en leur appliquant le régime des établissements publics (c'est au service instructeur de prouver l'absence de qualité de la formation ou son inadéquation pour refuser de la certifier).

**10 Respecter les capacités d'absorption des diplômés par le marché du travail,** en limitant l'afflux de jeunes dans des filières avec peu ou pas de débouchés et en valorisant des formations intermédiaires pour lesquelles le besoin de profils existe. Il faut oser la sélection tout en assurant l'égalité des chances que le système actuel ne garantit plus. L'un des mécanismes envisageable est celui du « numerus clausus » qui permet aujourd'hui déjà de maîtriser les flux de diplômés dans certaines sections comme la médecine.

**11 Amener davantage l'entreprise à l'Université pour renforcer l'insertion professionnelle des diplômés.**

- La professionnalisation des cursus doit être développée : l'objectif à terme est de prévoir une période obligatoire en entreprise pour chaque dernière année de cursus (de préférence, sous la forme de l'alternance).
- Tous les établissements dispensant des formations supérieures devraient, sauf cas spécifique, disposer d'un service chargé de l'ensemble des relations avec les entreprises, dispositif indispensable pour développer la pratique des stages et de l'alternance et faire participer le monde professionnel à la formation des futurs diplômés (gouvernance, mécénat, recherche, associations d'anciens...).
- De nouveaux modes de gouvernance moins lourds et plus pérennes doivent être mis en place pour rapprocher le temps de la construction de l'offre de formation et le temps du monde professionnel, assurer aux entreprises et à leurs représentants une connaissance fine des diplômes délivrés et de leur valeur relative.

**12 Rechercher de nouvelles collaborations entre les universités et les grandes écoles.** Les grandes écoles ont à y gagner en matière de développement des travaux de recherche et les universités en professionnalisation de leurs cursus, dans le respect de leur autonomie. Par ailleurs, un tel rapprochement, qui doit rester équilibré, permettrait, pour les deux parties, de renforcer la visibilité au niveau international des diplômes et des capacités d'accueil.

**13 Inscrire l'ouverture internationale comme une priorité tout en veillant à maintenir une réelle cohérence.** La formation initiale doit donner un maximum d'acquis pour permettre au jeune de maximiser ses opportunités et également à la nation de bénéficier de son enrichissement.

- Il convient de poser comme objectif la reconnaissance internationale au niveau de chaque établissement en cherchant les effets de seuils pour exister sur la scène mondiale.

- Créer de réelles interactions entre les formations étrangères et les formations françaises : il s'agit d'ouvrir les jeunes et donc les futurs actifs français à d'autres modes de pensées et de leur permettre d'acquérir les outils pour faire de telles démarches par eux-mêmes et investir le marché du travail européen, voire international. L'exigence de stages longs à l'étranger et le développement de doubles diplômes devraient se banaliser hors des grandes écoles car il ne s'agit pas d'un luxe mais d'un apprentissage devenu indispensable.
- Cette interaction doit également se faire au sein même des établissements d'enseignement supérieur en attirant les jeunes étrangers, en particulier des pays les plus avancés ou les plus rapidement émergents, dans les formations supérieures françaises. Cette démarche conduirait à la fois les établissements à avoir une vision critique de leur offre de formation pour attirer les meilleurs d'entre eux et à faire connaître les diplômes français à l'étranger.

### ● Préconisations en matière d'apprentissage et d'alternance

L'objectif affiché par le Gouvernement d'atteindre les 500 000 apprentis d'ici à 2009 est ambitieux mais il mérite d'être relevé tant ce mode de formation permet une insertion professionnelle réelle. Or cela suppose que des actions nouvelles soient engagées :

**14 Élargir le champ des entreprises engagées dans l'apprentissage en faisant un effort spécifique pour mobiliser notamment les entreprises de plus de 250 salariés.** Avec 0,3% de leurs effectifs en apprentissage, ce sont celles qui accueillent le moins d'apprentis et qui ont le plus de retard par rapport à l'objectif de 3% des effectifs en 2008 fixé par la loi. Pour cela, il convient de mettre en place un programme de sensibilisation et d'incitation en s'appuyant sur des réseaux de type consulaire.

**15 Envisager l'apprentissage comme une offre de formation alternative ajustée aux jeunes inadaptes au dispositif de formation classique.** L'apprentissage doit être envisagé comme un outil de valorisation de filières qui aujourd'hui n'attirent pas assez les jeunes malgré leurs excellents résultats en termes d'insertion professionnelle (ex. : métiers de bouche, logistique, vente, BTP...). Il peut être également une formation adaptée aux étudiants en perte de repères dans les cycles classiques.  
Il faut densifier l'offre en Bac pro, un niveau référent (20% actuellement), et plus encore des BEP (10% actuellement) afin de permettre à ces élèves d'atteindre plus aisément des emplois qualifiés, en PME notamment.

**16 Créer des Centres de formation en alternance (CFA) au sein des universités pour une mise en place concrète de ce mode de formation au sein des filières universitaires.** Les CFA actuels ont d'excellents résultats du fait de l'implication de nombreux acteurs ; construire des outils similaires au sein des universités nécessite avant tout de déterminer ce qui a permis le succès de ceux qui existent (notamment leur adaptabilité et leur capacité de dialogue continu avec le monde professionnel), travail préparatoire indispensable.

**17 Développer des démarches innovantes :**

- l'ouverture internationale en favorisant la mobilité européenne des apprentis grâce notamment à une utilisation simplifiée des programmes mis en œuvre dans le cadre de l'Union européenne (Erasmus de l'apprentissage, expérimenté par les CFA consulaires en liaison avec le ministère des PME et l'agence Léonardo Socrates) ;

- la valorisation et la reconnaissance des maîtres d'apprentissage qui jouent un rôle clé et majeur dans la réussite de la formation (certificat de compétences en entreprise, de tuteur).

**18 Engager une réflexion à moyen terme avec les autres partenaires** et bâtir notamment un projet de coopération avec les régions, en charge de l'apprentissage. Les offres régionales de formation en apprentissage ne doivent pas perdre en cohérence dans le cadre d'un développement national conséquent ; pour cela, il est indispensable d'associer l'ensemble des partenaires (institutionnels, économiques...) à sa construction.

### ● Préconisations générales

**19 L'offre de formation doit intégrer à tous les niveaux la dimension entrepreneuriale** (capacité à créer et manager des projets). Réduire le fossé existant entre les jeunes et l'entreprise est indispensable pour améliorer la vision que les futurs actifs en auront. Or il faut pour cela que le monde de l'entreprise devienne un véritable partenaire du monde de l'enseignement. Au delà du développement de l'apprentissage et de l'alternance, et de l'opportunité de cette découverte du monde de l'entreprise propre à éviter de diaboliser l'économie et ses acteurs, ces relations peuvent et doivent prendre de multiples formes :

- participation aux actions d'information et d'orientation (visites d'entreprises, présentation des métiers dans les établissements, initiation à la gestion) (Cf. supra) ;
- intégrer dans les cursus de formation du personnel enseignant (IUFM) un stage obligatoire en entreprise, principalement en PME, et également dans un établissement dispensant une formation par l'apprentissage/alternance ;
- implication dans la gouvernance des établissements, la place des entreprises étant pour l'heure bien limitée, notamment dans les Conseils d'université ;
- financement de chaires et de laboratoires, dons et fondations scientifiques, techniques, artistiques et culturelles, ou, plus modestement parfois, de projets pédagogiques locaux innovants (y compris via les TIC), ce qui suppose des mesures fiscales incitatives au « mécénat » éducatif ;
- animation d'associations d'anciens (alumni), comme cela se pratique dans la plupart des grandes écoles.

**20 Les programmes des formations professionnalisantes doivent redonner une place suffisante à la culture générale.** Celle-ci a un rôle fondamental à jouer même dans le cadre de formation professionnalisante car elle est indispensable à une bonne insertion dans l'entreprise et constitue un facteur essentiel de l'évolution ultérieure des carrières.

**21 Élargir le champ des études doctorales sous le régime des Conventions Industrielles de Formation par la Recherche (CIFRE)** dont l'efficacité est démontrée. Le monde professionnel doit être sensibilisé au travail des étudiants chercheurs et trouver toute sa place dans la structure de la recherche universitaire en France.

**22 La formation doit de plus en plus intégrer la notion de « diversité »** (populations fragilisées, populations d'origine étrangère, demandeurs d'emplois longue durée, handicapés...). Des réponses existent déjà qui doivent être renforcées et démultipliées : écoles de la deuxième chance, accompagnement des jeunes lycéens de milieu modeste par des systèmes de tutorat

(ex. : ESSEC avec « une grande école pourquoi pas moi », Audencia, école supérieure de commerce de Nantes « je le veux, je le peux »), sensibilisation des entreprises à des recrutements diversifiés (« Tour de France de la diversité » organisé par l'ACFCI, le Medef, la CGPME avec l'appui du Ministre délégué à la Promotion de l'Égalité des Chances)...

**23 Repenser les mécanismes de financement.** Avant toute considération purement interne à l'offre de formation, le principe de redéploiement des moyens en fonction de deux critères devrait s'imposer :

- l'évolution des besoins, des perspectives de développement local et d'emploi (dont le Schéma Régional de Développement économique SRDE est la synthèse),
- les résultats en termes d'insertion des promotions sortantes, en particulier quand ils sont durablement problématiques.

La variation des moyens alloués, notamment aux universités, devraient ainsi dépendre au-delà du nombre d'étudiants et des m<sup>2</sup> :

- des taux d'insertion professionnelle et des résultats des travaux de recherche,
- et d'un système de « bonus » en cas de dispositifs pour améliorer l'accueil de publics fragiles (bacheliers de ZEP, jeunes en difficulté à divers titres...).

**24 Proposer, par ailleurs, un nouvel engagement financier des jeunes et de leur famille dans le respect de l'égalité des chances.** Au-delà du fait que ce financement extérieur permettrait d'améliorer les conditions d'accueil des étudiants, l'engagement financier est également un facteur de motivation et de réussite. Avant de s'inscrire, le jeune anticipe ce qu'on pourrait appeler « le retour sur investissement » : non seulement il va s'impliquer réellement dans la mise en œuvre de son orientation en s'intéressant à la rapidité d'insertion professionnelle mais il sera d'autant plus poussé moralement et par sa famille à aller jusqu'au bout de son cursus. Un tel dispositif ne doit pas se faire au détriment de l'égalité des chances : bien au contraire, ce doit être l'occasion de lui permettre d'exister réellement. Au lieu du système habituel de bourses en gestion externe, il conviendrait de développer un mécanisme d'allocation d'études ou de déduction de frais délégué directement aux établissements accueillant les jeunes, sur la base d'une dotation globale de soutien social et selon des critères déterminés dans leur règlement intérieur, soit au plus près de la réalité de terrain. Le service social de l'établissement, devenu guichet unique, gèrerait directement l'ensemble de ces soutiens financiers et les services divers offerts aux étudiants (logement, sport, culture...).

### 3 - La Formation tout au long de la vie : un facteur d'employabilité

La Formation professionnelle tout au long de la vie a pour objectif de permettre à l'individu d'évoluer au cours de son parcours professionnel, de s'adapter aux transformations de son métier et de compléter sa formation initiale, générale ou professionnelle.

Aujourd'hui, cela reste encore largement un slogan. Les outils d'évolution individuelle démarrent à peine, depuis l'accord de décembre 2003 et la loi de mai 2004, alors que les résultats escomptés pourraient être particulièrement positifs pour l'ensemble des acteurs, en dépit du scepticisme de certains observateurs.

## ● Préconisations

- 25 **Renforcer l'accompagnement des entreprises**, souvent perdues dans les méandres d'instruments surabondants en matière de formation, en les aidant à utiliser de manière stratégique les outils dont elles disposent (contrats de professionnalisation, nouveau DIF, etc.). Sur ce point, les CCI souhaitent renforcer la logique de « service complet » aux entreprises plaçant la formation dans une démarche intégrée allant de l'analyse du besoin de l'entreprise à l'insertion professionnelle (au recrutement).
- 26 **Construire une offre de formation et de certification compatible avec les nouvelles notions de parcours professionnels** en favorisant la sécurisation de ces parcours (formations modulaires, e-learning, évaluation de compétences...), la mixité des publics (salariés, jeunes, créateurs et chefs d'entreprises...) et la continuité entre l'offre de formation initiale et de formation en cours de vie active.
- 27 **Relancer le processus de formation tout au long de la vie** pour les salariés qui auraient interrompu leur parcours de formation initiale, en favorisant les formations « post expérience » (notamment pour les cadres). Il importe aussi de mettre mieux à profit les opportunités offertes par la Validation des Acquis de l'Expérience VAE (en l'inscrivant davantage dans une dimension Gestion des Ressources Humaines, la VAE étant massivement aujourd'hui une démarche individuelle) ou par la certification ponctuelle de compétences, trop méconnue.



# Conclusion

## **Les jeunes constituent une véritable richesse que la France doit exploiter**

Si nombreux soient-ils à l'aune de l'Europe, les jeunes Français sont une denrée qui se raréfie : 17 millions de moins de 20 ans en 1970, 15 millions aujourd'hui, 14 millions prévus par l'ONU en 2025, soit 1% de la jeunesse mondiale en 70, 0,6% de nos jours et 0,4% dans 20 ans. Or, au cours des trente cinq dernières années, pendant que nous reculions de 3 millions de jeunes, l'Amérique du nord en gagnait 5 millions, l'Amérique latine 72 millions et la Chine 80 millions.

La formation des jeunes générations reste la base de notre avenir, dans une société ouverte dont la prospérité est fondée sur les connaissances et les compétences. Un échec dans ce domaine serait bien plus qu'un problème social car la réussite de leur formation et de leur développement professionnel est un élément majeur de la croissance potentielle. L'échec scolaire ou universitaire, l'errance de beaucoup de jeunes dans l'insertion professionnelle sont des gâchis que nous ne devrions plus admettre. De plus, « les jeunes au travail » tendent à se raréfier au détriment de l'ensemble de la société.

*(Cf. Annexe 1 : « L'emploi des jeunes »)*

## **Il est temps de mieux exploiter les atouts de l'enseignement français pour lui permettre de retrouver son excellence**

Le système français sait encore former des profils d'excellence à tous les niveaux de formation. Face aux dysfonctionnements apparus ces dernières décennies et connus de tous, la société française dans son ensemble doit enfin trouver le courage de concevoir puis entreprendre les réformes de fond qui s'imposent pour former et insérer tous ses jeunes.

Pour cela, il est devenu indispensable de faire fi des oppositions d'intérêts particuliers, notamment du côté de l'offre de formation mécaniquement encline à tourner sur elle-même, et d'assumer la recherche de l'intérêt collectif. Une telle démarche ne peut se passer d'un consensus national car tous les acteurs doivent y trouver à gagner.

## **Les chefs d'entreprises sont prêts à se mobiliser**

Les CCI n'ont pas la prétention d'avoir la solution « miracle » mais elles ont suffisamment d'expérience et de recul pour pouvoir être un partenaire crédible dans une perspective d'objectifs ambitieux partout sur le territoire.

Les entreprises partagent avec leurs salariés actuels et futurs la conviction de la nécessité pour tous d'une formation reposant sur deux piliers : la culture générale et le savoir-faire professionnel. Elles ont aussi la conviction que cela suppose la responsabilité assumée du côté des établissements à travers un renforcement de leur autonomie et de leur financement, et l'ouverture de leur gouvernance.

Par le passé, les CCI et leurs ressortissants se sont mobilisés pour construire un enseignement de qualité et des formations nouvelles au service de l'économie et du progrès. Aujourd'hui encore, ils renouvellent leur volonté de participer au chantier français de « l'Éducation » pour relever avec l'ensemble de leurs partenaires les défis de ce nouveau siècle.





# Annexes

---

# Sommaire des annexes

<b>I - L'emploi des jeunes</b> .....	63
<b>II - Tableaux sur le chômage des jeunes en France</b> .....	65
<b>III - Évolution prospective du nombre d'employés non qualifiés et de cadres sur le total des actifs</b> .....	66
<b>IV - Évolutions majeures des effectifs par types de métiers</b> .....	67
<b>V - Évolution du nombre d'étudiants</b> .....	69
<b>VI - Les profils les plus demandés par activité et par niveau entre 2005 et 2015</b> .....	70
<b>VII - Enquête sur les carrières des anciens élèves issus du cursus ESC : promotion 1985, 1990, 1995, 2000</b> .....	71

# Annexes

## ANNEXE I

### *L'emploi des jeunes*

#### 1 - Emplois et salaires en 2004 des jeunes sortis de l'école en 2001, par niveaux et domaines de formation :

Niveau de formation	Taux de chômage	Taux de CDI	Salaire (mensuel net médian)
Sans aucun diplôme	35%	55%	1050
CAP tertiaire	13%	61%	1000
Industriel	11%	72%	1120
Bac techno ou pro tertiaire	10%	67%	1100
Bac techno ou pro industriel	12%	80%	1200
Bac et échec en supérieur	18%	66%	1190
BTS ou DUT tertiaire	8%	71%	1200
BTS ou DUT industriel	8%	79%	1300
Diplômé santé social	6%	86%	1520
DEUG	nc	73%	1300
Licence ou maîtrise toutes filières confondues	9%	nc	nc
Licence ou maîtrise en lettres, droit, gestion	nc	75%	1450
Licence ou maîtrise en sciences et techniques	nc	81%	1540
Master et écoles	9%	nc	nc
Master et écoles en lettres, droit, gestion	nc	82%	1925
Master et écoles en sciences	nc	82%	1890
Master et écoles « ingénieurs »	nc	93%	2100

Source : Cereq

## 2 - Évolution de la population des jeunes actifs en France métropolitaine :

Année	Population active des 15-24 ans	Total de la population active
1968	4 409 899	21 461 527
1969	4 396 946	21 630 688
1970	4 512 461	21 739 745
1971	4 418 807	21 882 932
1972	4 371 709	22 214 393
1973	4 302 182	22 432 710
1974	4 275 689	22 718 181
1975	4 302 814	22 990 448
1976	4 279 316	23 205 036
1977	4 222 198	23 488 745
1978	4 114 243	23 518 737
1979	4 154 043	23 890 996
1980	4 094 060	24 121 678
1981	3 998 768	24 196 248
1982	4 018 170	24 339 243
1983	3 957 815	24 347 194
1984	3 852 104	24 434 694
1985	3 804 852	24 577 281
1986	3 728 864	24 776 021
1987	3 648 521	24 825 565
1988	3 400 635	24 805 938
1989	3 298 308	24 977 784
1990	3 109 181	24 984 232
1991	2 878 475	24 993 797
1992	2 802 865	25 175 339
1993	2 624 241	25 305 187
1994	2 460 880	25 377 479
1995	2 369 036	25 514 883
1996	2 306 140	25 803 978
1997	2 185 548	25 750 834
1998	2 164 061	25 902 058
1999	2 182 133	26 100 480
2000	2 273 997	26 272 034
2001	2 323 472	26 424 622
2002	2 351 480	26 652 982
2003	2 311 055	26 759 501
2004	2 317 065	26 857 957
2005	2 295 581	26 941 249

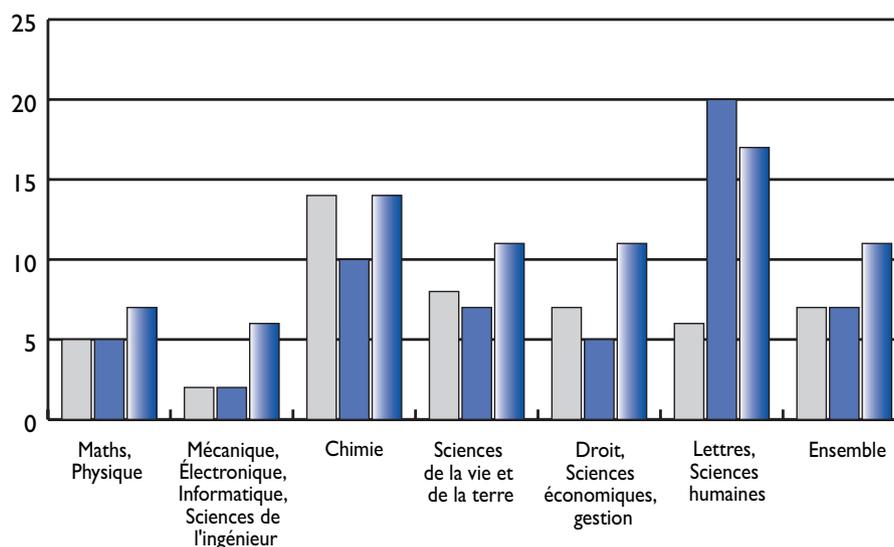
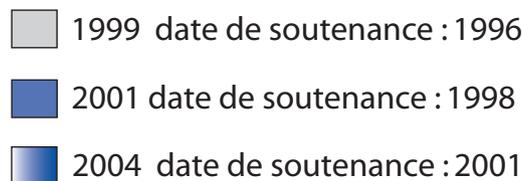
Source : INSEE

## ANNEXE II

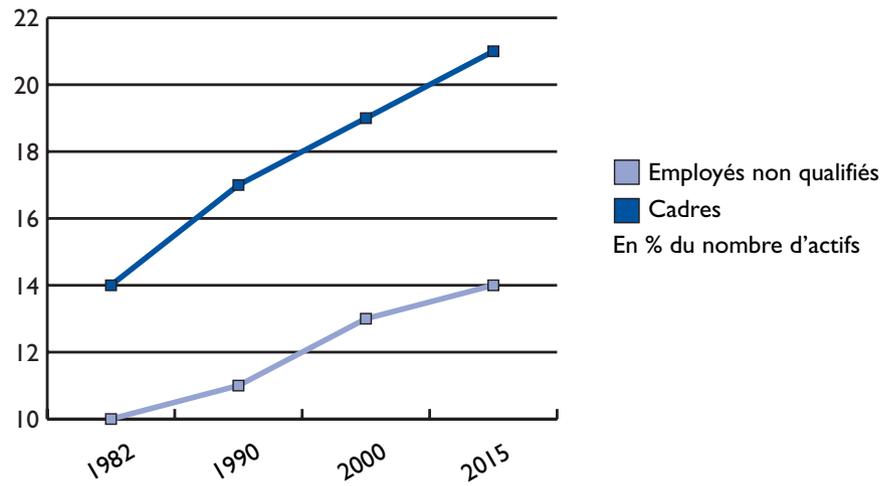
*Tableaux sur le chômage des jeunes en France***1 - Risque de chômage pour les jeunes d'origine maghrébine titulaires d'un CAP ou d'un BEP :**

	Entrés dans la vie active en 1992		Entrés dans la vie active en 1998	
	Au bout de 3 ans	Au bout de 5 ans	Au bout de 3 ans	Au bout de 5 ans
<b>D'origine maghrébine</b>	<b>1,6</b>	<b>1,3</b>	<b>1,6</b>	<b>1,5</b>
<i>D'origine française (référence)</i>	<i>/</i>	<i>/</i>	<i>/</i>	<i>/</i>

Source : enquêtes « Génération 92 » et « Génération 98 », Cereq, 2006

**2 - Taux de chômage des jeunes docteurs selon leur discipline, trois ans après la date de soutenance de leurs thèses (%) :**

Source : « Bref » n°220, Cereq, juin 2005

**ANNEXE III***Évolution prospective du nombre d'employés non qualifiés  
et de cadres sur le total des actifs*

Source : Dares, Commissariat général du Plan

## ANNEXE IV

*Évolutions majeures des effectifs par types de métiers*

> **Évolutions majeures des effectifs des métiers de gestion générale des entreprises entre 2005 et 2015 :**

	Effectifs 2005	Évolution prévue 2005/2015
<b>Secrétaires</b>	697 000	-101 000
<b>Employés administratifs</b>	605 000	+100 000
<b>Techniciens administratifs</b>	303 000	+67 000
<b>Comptables</b>	413 000	0
<b>Juristes</b>	54 000	+3 000
<b>Cadres administratifs</b>	639 000	+131 000
<b>Informaticiens</b>	455 000	+149 000
<b>Employés et techniciens banque</b>	220 000	- 27 000
<b>Employés et techniciens assurance</b>	164 000	- 7 000
<b>Cadres banque et assurances</b>	180 000	+ 20 000

Source : Observatoire de l'emploi de la fonction publique et MEN Bipe

> **Évolutions majeures des effectifs dans les métiers de la communication, des arts et spectacles et de la recherche entre 2005 et 2015 :**

	Effectifs 2005	Évolution prévue 2005/2015
Communication presse	186 000	+ 61 000
Arts et spectacles	210 000	+48 000
Études et recherche	271 000	+60 000

Source : Observatoire de l'emploi de la fonction publique et MEN-BIPE

> **Évolutions majeures des effectifs dans les métiers des services à la personne entre 2005 et 2015 :**

	Effectifs 2005	Évolution prévue 2005/2015
Artisanat alimentaire	224 000	- 14 000
Cuisiniers	223 000	+39 000
Autres emplois	533 000	+3 000
Coiffure esthétique	83 000	+16 000
Services divers	162 000	- 1 000
Entretien	1 090 000	+56 000
Gardiennage	223 000	+13 000
Employés de maison	293 000	+80 000
Assistants maternel et aide à domicile	745 000	+240 000

Source : Observatoire de l'emploi de la fonction publique et MEN-BIPE

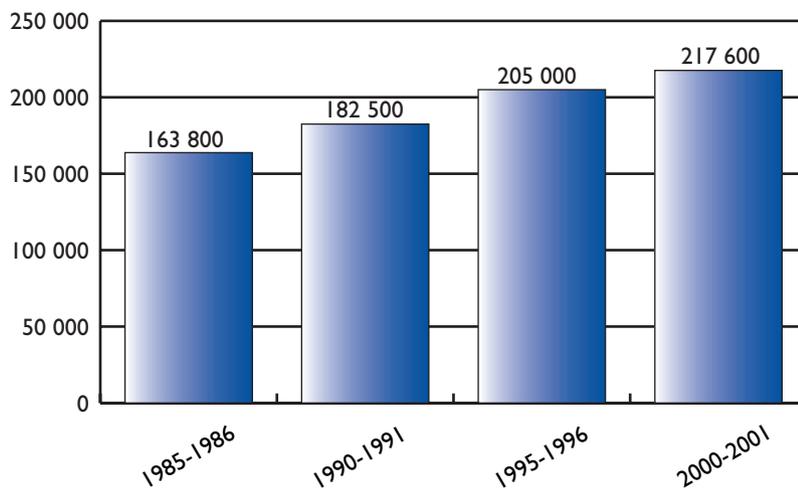
> **Évolutions majeures des effectifs dans les métiers de la fonction publique entre 2005 et 2015 :**

	Effectifs 2005	Évolution prévue 2005/2015
<b>Fonction publique générale</b>		
Catégorie A (cadres)	328 000	-24 000
Catégorie B (prof. interm.)	312 000	-23 000
Catégorie C (employés)	867 000	-51 000
<b>Santé, action sociale</b>		
Médecins	304 000	-7 000
Professions paramédicales	269 000	+17 000
Infirmières	453 000	+78 000
Aides soignantes et autres	452 000	+151 000
Personnels de l'action sociale	561 000	+65 000
<b>Éducation</b>		
Enseignants	1 117 000	+13 000
Formateurs	184 000	+46 000
<b>Armée, police, pompiers</b>	419 000	+11 000

Nb : Sont rattachés à la fonction publique de façon un peu simplifiée, l'ensemble du secteur de la santé et de celui de l'éducation, qui comporte évidemment une partie (minoritaire) à caractère d'exercice privé.

Source : Observatoire de l'emploi de la fonction publique et MEN-BIPE

## ANNEXE V

*Évolution du nombre d'étudiants***1 - Évolution du nombre d'étudiants en 3<sup>e</sup> cycles universitaires (hors écoles d'ingénieurs) :**

Source : MEN-DPD

**2 - Évolution des effectifs d'apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur, 1995-2003 (France métropolitaine + DOM) :**

	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
BTS/BTSA	12 539	16 770	20 580	23 415	25 497	27 800	28 098	29 639	30 245
DUT	2 067	1 917	2 889	3 357	3 702	4 285	4 490	4 397	4 325
Autres diplômes et titres homologués de niveau III	667	1 265	2 134	2 809	3 308	3 468	3 762	3 715	3 647
<b>Total niveau III</b>	<b>15 273</b>	<b>19 952</b>	<b>25 603</b>	<b>25 581</b>	<b>32 507</b>	<b>35 553</b>	<b>37 234</b>	<b>37 751</b>	<b>38 217</b>
Licence	56	41	184	312	411	692	1 298	2 203	3 004
Maîtrise	577	590	1 033	1 334	1 572	1 837	2 031	2 034	2 068
Niveau nc licence maîtrise	2 196	3 285	4 551	5 497	5 797	6 919	6 239	7 006	7 602
<b>Total niveau II</b>	<b>2 829</b>	<b>3 916</b>	<b>5 768</b>	<b>7 143</b>	<b>7 780</b>	<b>9 448</b>	<b>9 568</b>	<b>11 243</b>	<b>12 674</b>
Diplômes d'ingénieurs	1 734	2 044	2 777	3 539	4 171	4 644	5 086	5 514	6 218
DESS	193	275	438	603	941	1 162	1 461	1 614	1 772
Niveau I nc DESS et ing.	21	122	35	294	285	379	305	386	388
<b>Total niveau I</b>	<b>1 948</b>	<b>2 441</b>	<b>3 250</b>	<b>4 436</b>	<b>5 397</b>	<b>6 185</b>	<b>6 852</b>	<b>7 514</b>	<b>8 378</b>
Total apprentis enseignement supérieur	20 050	26 309	34 621	41 160	45 684	51 186	53 654	56 508	59 269

Source : DEP

## ANNEXE VI

*Les profils les plus demandés par activité et par niveau entre 2005 et 2015*

L'approche consiste à repérer les activités selon leur niveau (non qualifié, qualification de base, technicien, emplois de conception) en retenant à chaque fois les créneaux dans lesquels, du fait des créations nettes d'emplois comme des remplacements de partants, les besoins de recrutements de 2005 à 2015 seraient importants en valeur absolue, *sans qu'ils soient évidemment réservés aux seules embauches de jeunes* :

Types d'emplois	Emplois	Besoins en recrutement pour la période 2005/2015
<b>EMPLOIS NON QUALIFIÉS</b>	Assistantes maternelles	412 000
	Agents d'entretien	360 000
	Conducteurs chauffeurs	240 000
	Employés de maison	161 000
	Ouvriers non qualifiés de la manutention	108 000
	Caissières	100 000
	Employés d'hôtellerie-restauration	78 000
	Gardiens	60 000
	Ouvriers non qualifiés du bâtiment	50 000
<b>EMPLOIS DE PREMIER NIVEAU DE QUALIFICATION</b>	Aides soignantes	206 000
	Ouvriers qualifiés du BTP	252 000
	Fonctionnaires cat. C	224 000
	Employés administratifs privés	212 000
	Ouvriers qualifiés de process	211 000
	Ouvriers qualifiés de la manutention	188 000
	Ouvriers qualifiés de la mécanique	135 000
	Ouvriers qualifiés du métal	111 000
	Secrétaires	95 000
	Ouvriers qualifiés de la maintenance	89 000
	Cuisinier	80 000
<b>EMPLOIS DE NIVEAU ETAM (NON SANS PARENTÉ AVEC LE NIVEAU ACADÉMIQUE III)</b>	Vendeurs et représentants	208 000
	Infirmières	201 000
	Professions sociales	150 000
	Intermédiaires du commerce	149 000
	Techniciens adm. privée	140 000
	Armée, police et pompiers	118 000
	Techniciens de l'industrie de process	105 000
	Techniciens de banque et assurances	99 000
	Techniciens de la mécanique	94 000
	Fonctionnaires de cat B	84 000
	Professions paramédicales	69 000
	Techniciens de maintenance	67 000

(suite du tableau...)

(...suite du tableau)

Types d'emplois	Emplois	Besoins en recrutement pour la période 2005/2015
<b>EMPLOIS DE CADRES ET EXPERTS (PARENTÉ AVEC NIVEAUX ACADÉMIQUES I ET II)</b>	Enseignants et formateurs	449 000
	Cadres administratifs privés et dirigeants	304 000
	Informaticiens	207 000
	Cadres commerciaux	189 000
	Chercheurs	118 100
	Professionnels de la communication	93 000
	Fonctionnaires de cat.A	90 000
	Artistes	83 000
	Cadres des banques et assurances	77 000
	Médecins	66 000

Source : MEN-BIPE, Dares

> **Besoins de recrutement des jeunes 2002-2015 (milliers, en moyenne annuelle) :**

		Besoins jeunes diplômés		Besoins jeunes Bac ou moins	Total Besoins supérieur
		Total	dont niveau III		
<b>I/ Secteur productif</b>	Agriculture	3,7	2,3	19,3	23
	BTP	13	9,5	43	56
	Industrie	12,5	10	33,5	46
<b>II/ Services marchands</b>	Tourisme, transports	8	5	23	31
	Gestion privée (conseil, droit,...)	26	13,5	15	41
	Informatique	10	1,7	1	11
	Recherche labos	13	0,9	0	13
	Banques, assurances	10,5	4,3	3,5	14
	Commerce	33	18,7	45	78
	HCR	6	3	36	42
	Services aux particuliers	10	6	44	54
	Communication spectacles	9,5	2,4	1,5	11
<b>III/ Services publics</b>	Fonction publique	26	7,9	10	36
	Santé, social	46	24	19	65
	Enseignement	44	1,3	0	44
<b>Divers</b>		11	7,8	18	29
<b>Total</b>		282,2	118,3	311,8	594
<b>Sorties jeunes EN 2003</b>		303	122	418	721

## ANNEXE VII

## *Enquête sur les carrières des anciens élèves issus du cursus ESC : promotion 1985, 1990, 1995, 2000*

### ● Remarque préliminaire

À ce jour, 25 écoles sur 29 ont répondu au questionnaire adressé en décembre par l'ACFCI (Amiens, Bordeaux, Brest, Chambéry, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, La Rochelle, Le Havre, Lyon, Marseille, Montpellier, Nantes, Nice, Paris HEC, ESSEC et ESCP-EAP, Pau, Reims, Rennes, Rouen, Saint-Etienne, Tours-Poitiers, Toulouse, Troyes).

À noter : pour chaque promotion, les réponses apportées sont parfois partielles et ne prennent pas en compte la totalité des effectifs.

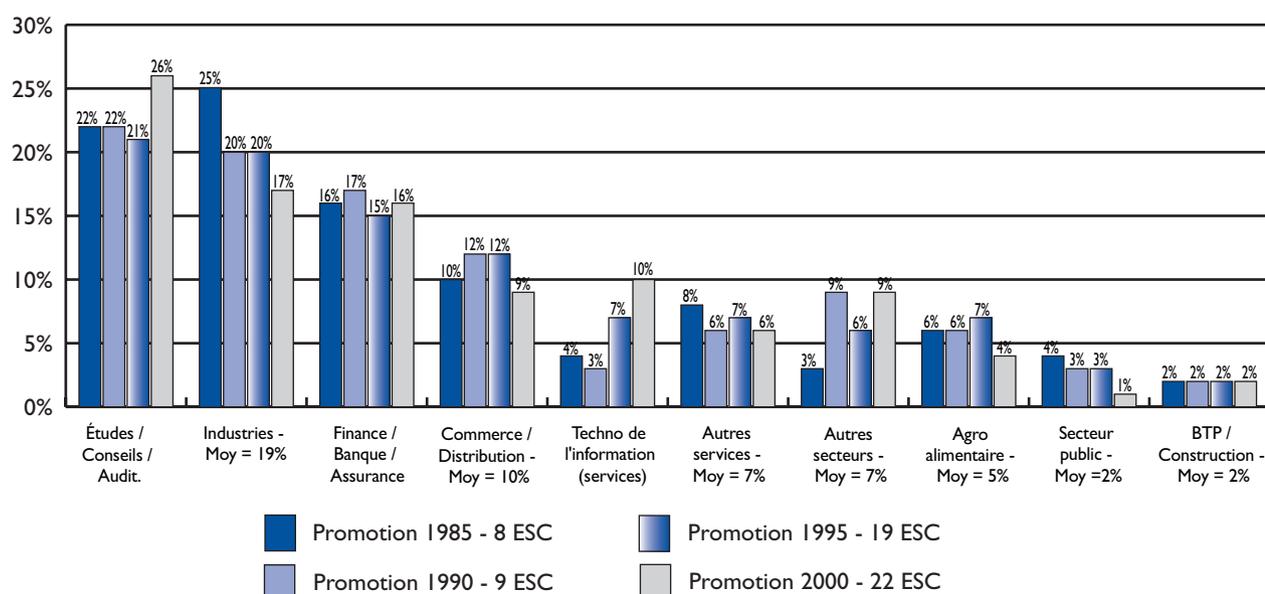
### ● Objectif de l'enquête

Cette enquête concerne la situation professionnelle des diplômés ESC et comporte trois questions :

- ✓ secteur d'activité,
- ✓ localisation de l'emploi,
- ✓ type de poste occupé.

Il s'agit d'analyser la trajectoire professionnelle des diplômés sortis en 1985, 1990, 1995 et 2000 au regard de leur situation actuelle soit 20, 15, 10 ou 5 ans plus tard.

### Suivi des diplômés par secteur économique à la sortie de l'ESC



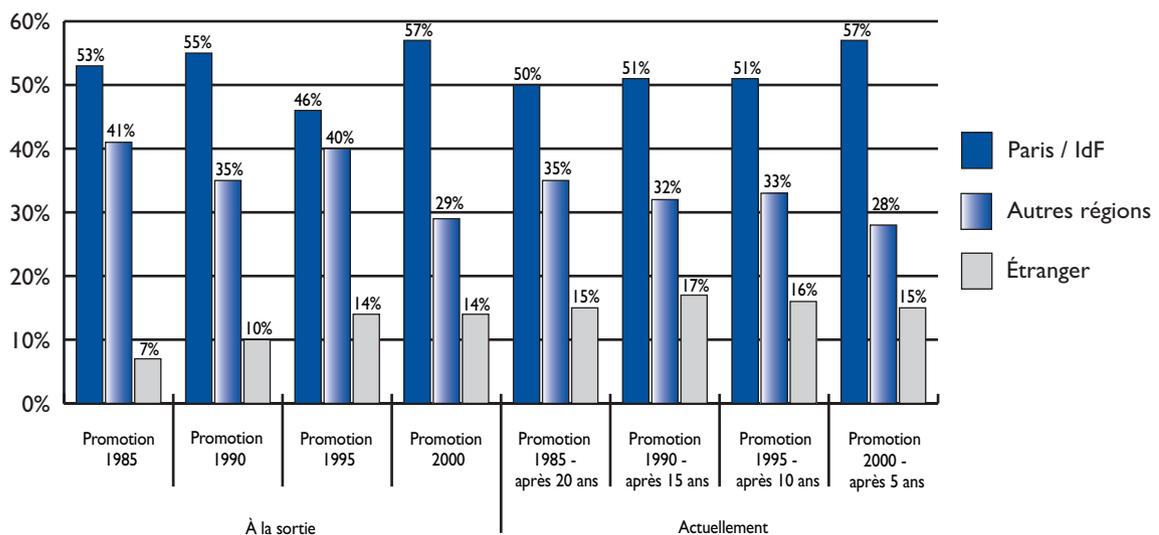
L'essentiel des diplômés (près de 60%) se situe dans les trois secteurs d'activité :

- ✓ **Études/Conseils/Audit** avec une moyenne de 24%,
- ✓ **Industries** avec une moyenne de 19%,
- ✓ **Finance/Banque/Assurance** avec une moyenne de 16%.

Sans vraiment de surprise, en moyenne seuls 10 % des diplômés exercent une activité dans le secteur **Commerce/Distribution**.

Il faut noter que le secteur **Technologie de l'information (services)** connaît une augmentation sensible passant de 3-4% à 10%.

### Suivi des diplômés par localisation de l'emploi



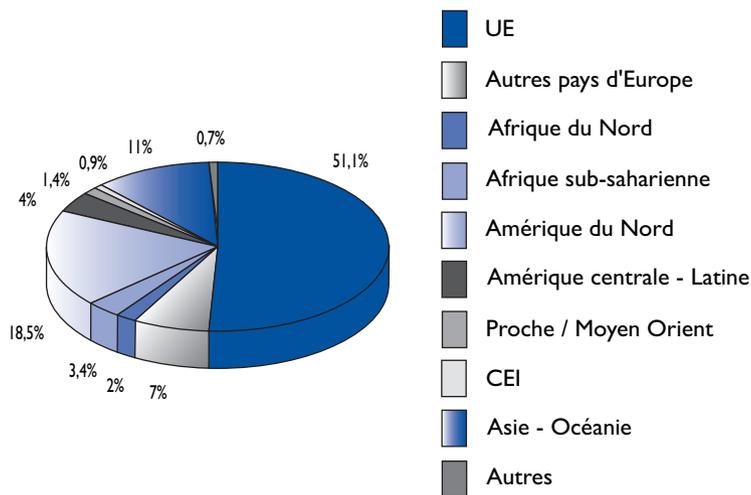
#### À la sortie :

Quelle que soit la promotion, les diplômés trouvent majoritairement un premier emploi en région **Paris/Île de France**. A l'international, on constate une augmentation sensible des placements immédiats à l'étranger pour les deux dernières promotions (14% pour les promotions 1995 et 2000 contre 7% en 1985). Cela est sans aucun doute le fruit de la politique volontariste d'ouverture internationale des ESC (accords de partenariats, double diplôme, MBA...) ainsi que de la réalisation du marché unique dans les années 90.

#### Actuellement :

Après 20 ou 15 ans d'expérience professionnelle, les anciens diplômés auraient tendance à quitter la province (ex promotion 1985 : 41% en 1985 à 35% en 2005) au profit de l'étranger (7 à 15%). De plus, les promotions 1985 et 1990, peu tournées vers l'**étranger** dès leur sortie de l'ESC, voient leur part de diplômés en poste à l'étranger augmenter en cours de carrière à un niveau équivalent à celles des deux dernières promotions 1995 et 2000.

### Zoom sur la localisation des emplois à l'étranger Moyenne des 17 ESC ayant détaillé la localisation à l'étranger Actuellement



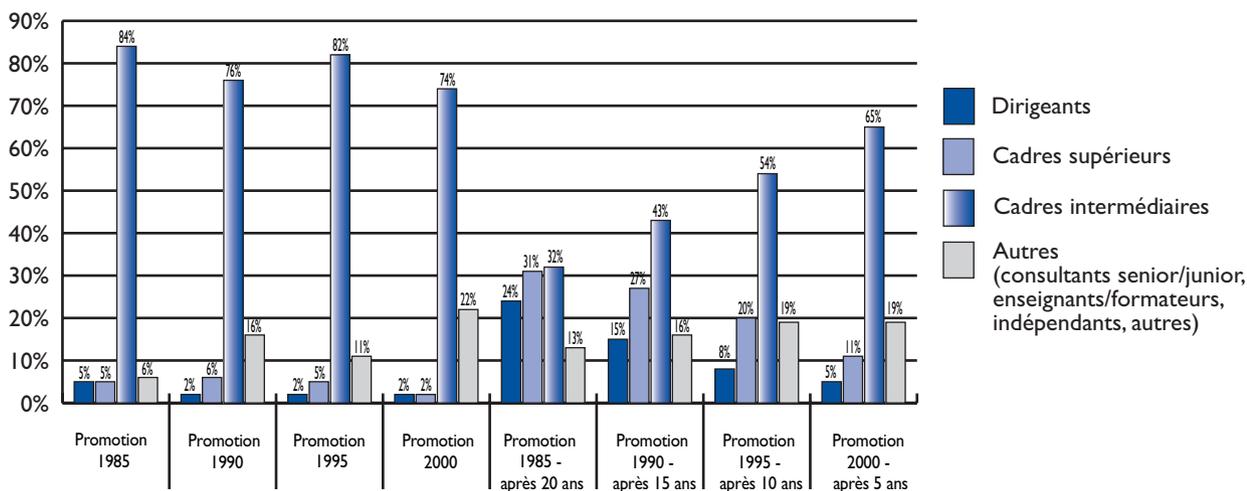
Sans grande surprise, les placements des diplômés ESC se font prioritairement :

- ✓ pour près de 60% en Europe dans la **zone UE** (51,10%) et **autres pays d'Europe** (7%),
- ✓ puis en **Amérique du Nord** (18,50%).

Il faut noter la part des placements dans la zone **Asie-Océanie** qui s'élève à 11% et qui traduit une ouverture certaine vers les pays émergents à fort potentiel économique.

Le reste des placements à l'étranger reste très atomisé.

### Évolution des carrières sur 20/15/10/5 ans



### À la sortie :

Les diplômés occupent principalement des postes de **cadres intermédiaires** (entre 74 et 84% selon les promotions). Il faut noter que moins de 10% des diplômés occupent des postes de **dirigeants/cadres supérieurs** qui, par ailleurs, sont en baisse constante sur les 4 dernières promotions étudiées : 10% en 1985 et seulement 4% en 2000.

### Actuellement :

On enregistre, assez naturellement, une évolution significative des carrières au fil de l'expérience professionnelle. Cela est plus particulièrement vrai pour les deux promotions de 1985 et 1990. En effet, les catégories **dirigeants/cadres supérieurs** représentent après 20 ans et 15 ans respectivement 55% et 42% des diplômés contre 32 et 43% pour les **cadres intermédiaires**.

Il faut noter que dans la catégorie autres sont compris les **consultants seniors/indépendants** (respectivement 4%, 5%, 8% et 7% en 1985, 1990, 1995 et 2000) qui peuvent être ajoutés aux **dirigeants/cadres supérieurs**.



# Bibliographie

## Ouvrages

La Fabrique du crétin, Jean-Paul Brighelli, éditions Jean-Claude Gawsewitch, 2005

Une école sous influence, Jean-Paul Brighelli, (à paraître)

Le chantier universitaire, Laurence Paye-Jeanneney et Jean-Jacques Payan, 1988, éd. Beauchesne

Jeunes, on vous ment, Robert Pitte, éd. Fayard, 2006

L'inflation scolaire, les désillusions de la méritocratie, Marie Duru-Bellat, éd. du Seuil, 2006

Scènes ordinaires de la vie universitaire ou comment la France perd ses facultés, Thierry Foucart, éd. Fabert, 2004

Le monde des étudiants, Olivier Galland, PUF, 1995

Universités et villes, dir. François Dubet, éd. L'Harmattan

Les lycéens, François Dubet, éd. du Seuil, 1991

La galère, François Dubet, éd. Fayard, 1987

Le destin des générations, Louis Chauvel, PUF, 1998

Éducation, société et politiques : une histoire de l'enseignement en France, de 1945 à nos jours, Antoine Prost, éd. du Seuil, 1992

Homo academicus, P. Bourdieu, éd. de Minuit, 1984

La fabrique des meilleurs, Patrick Fauconnier, éd. du Seuil, 2005

## Publications techniques

La politique universitaire britannique à la croisée des chemins : entre volonté politique et logique économique, Cécile Deer, Paris, ARESER (Association pour la Réflexion sur les Enseignements Supérieurs et la Recherche), à paraître

De l'école primaire à l'université, rapport interne de l'Institut Montaigne, Daniel Laurent, mars 2005

Ouvrir les grandes écoles à la diversité, publié par l'Institut Montaigne, janvier 2006

Publications du Cereq à partir d'enquêtes générations (en particulier 1998-2002 et 2001-2005) notamment celles de A. Lopez, D. Martinelli

## Revues

**La politique d'accès à l'enseignement supérieur : comparaison entre France et Grande-Bretagne**, Cécile Deer in *Agone*, 29/30, pp. 99-120.

**Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche**, MENESR 2005

## Rapports

**Université : relever le défi du nombre**, rapport de Daniel Laurent remis au Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, 20 janvier 1995

**Rapport d'information sur la gouvernance des universités dans le contexte de la LOLF**, de Messieurs les députés Alain Claeys et Michel Bouvard, pour la commission des finances de l'Assemblée nationale, juin 2006

**Rapport d'information sur l'enseignement supérieur en Europe**, sous la coordination de Michel Herbillon, délégation de l'Assemblée nationale pour l'Union européenne, novembre 2004

**Rapport et avis sur l'objectif de 50% de diplômés du supérieur**, du Haut Comité Éducation Économie Emploi – Documentation française, juin 2006

**De la diplomation à l'emploi**, Marie-Christine Bellosta, fondation pour l'innovation politique, juin 2006

**Regards sur l'éducation 2006**, OCDE

**Livre blanc du chapitre gestion des grandes écoles**, François Duvergé, 2006

**Rapport « de l'Université à l'Emploi »**, commission présidée par Patrick Hetzel, octobre 2006







ASSEMBLÉE DES CHAMBRES FRANÇAISES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE

45, avenue d'Iéna - BP 3003  
75773 PARIS CEDEX 16

Tél. : 01 40 69 37 00 - Fax : 01 47 20 61 28  
Web : [www.acfci.cci.fr](http://www.acfci.cci.fr)