

# Les profils de gestion de la main-d'œuvre au niveau des secteurs d'activité

## Conséquences pour l'emploi des jeunes

par Nathalie Moncel\*

*Les facteurs qui déterminent l'accès des jeunes à l'emploi ne relèvent pas seulement des caractéristiques individuelles ou du fonctionnement du système scolaire mais aussi de la gestion globale de la main-d'œuvre et de ses composantes sectorielles.*

Dans le cadre des travaux préparatoires du IX<sup>ème</sup> plan, le Céreq (1983) dressait un bilan de l'évolution des conditions d'insertion professionnelle des jeunes pour la période 1973-1980 en ces termes : « Diminution du nombre des jeunes sortants de l'école sans formation professionnelle, aggravation importante mais aussi différenciation du chômage selon les niveaux de formation, déclassements dus à l'écart croissant entre niveau de formation des jeunes et niveau de qualification des emplois sur lesquels ils sont recrutés, maintien relatif de la bonne qualité des insertions à la sortie des enseignements supérieurs » (p. 10).

Au regard des constats actuels (« Bilan formation-emploi 1991/1993 », *Économie et Statistique*, 1995), ce bilan souligne certaines tendances de longue durée à l'œuvre dans les modalités d'insertion professionnelle des jeunes en France. Ces tendances

se sont accentuées au cours des années quatre-vingt et les diplômés de l'enseignement supérieur connaissent à leur tour des difficultés d'insertion (Martinelli et Vergnies, 1995).

Les changements intervenus au sein du système éducatif et du système productif durant la dernière décennie ont avivé les tensions du modèle d'insertion « à la française ». Celui-ci hésite entre plusieurs voies quant à l'évolution du système de formation (Verdier, 1995), bute sur des pratiques de recrutement des firmes qui conduisent à une exclusion croissante et aux déclassements à l'embauche des jeunes (Elbaum et Marchand, 1994), et repose sur une intervention grandissante de l'État par le biais des politiques publiques d'emploi. Désormais permanents, les dispositifs d'insertion organisent la transition entre le système éducatif et le système productif pour une frange grandissante des jeunes, dont une partie effectue des passages récurrents par ces mesures<sup>1</sup>.

En s'appuyant sur ces constats, l'analyse présentée ici a recherché en quoi les logiques de gestion de la main-d'œuvre à l'œuvre dans la sphère productive influencent les modalités d'insertion professionnelle

\* **Nathalie Moncel** est allocataire de recherche, attachée au Groupe de recherche sur l'Éducation et l'emploi (GREE - CNRS). Elle prépare actuellement une thèse sur les modalités d'usage de la main-d'œuvre juvénile en France : une approche de l'insertion professionnelle par les modes de fonctionnement des marchés du travail et les pratiques de gestion de cette population, à l'université de Nancy II, sous la direction de José Rose. Elle a récemment publié : « La construction de l'emploi des jeunes : contexte national et modes de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises », dans *La construction de l'emploi*, in B. Friot, J. Rose (dir.), *La construction sociale de l'emploi en France*, L'Harmattan, novembre 1996, p. 49-65 et « Emploi des jeunes : le poids des logiques sectorielles » in INSEE Lorraine, *L'emploi en Lorraine, de nouvelles ambitions*, INSEE, janvier 1997, p. 201-205.

<sup>1</sup> Au début des années quatre-vingt-dix, les flux d'entrée en mesures d'insertion représentent annuellement environ 800 000 jeunes, soit l'équivalent du flux de sortants de l'enseignement secondaire.

des jeunes<sup>2</sup>. On évoque généralement le « rationnement » de l'emploi pour expliquer les difficultés d'accès à l'emploi des jeunes. Mais au-delà de l'évolution globale du volume d'emploi, qui stagne sur la période alors que le volume du chômage se gonfle, on assiste à un déplacement de la structure et des formes d'emploi et à une recomposition des populations actives (Friot et Rose, 1996). Au sein de ces mouvements, la main-d'œuvre jeune tient, en France, une place particulière, jouant souvent un rôle d'ajustement à la marge. Dans ce sens, les modalités de sa mise au travail, constitutives de l'articulation entre système éducatif et système productif, vont refléter en partie le mode de fonctionnement et les déformations du système d'emploi.

### **INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES ET MODES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE**

D'après la synthèse des travaux du Céreq faite à l'occasion de la préparation du IX<sup>ème</sup> plan, un résultat majeur des recherches entreprises dans ce champ était que, parmi les facteurs déterminants des conditions d'accès à l'emploi des jeunes, certains ne relevaient pas des caractéristiques des jeunes ou du fonctionnement du système scolaire mais plus directement de la gestion globale de la main-d'œuvre et de ses composantes sectorielles.

L'étude de Clémenceau et Géhin (1983), mettant en relation mobilité sectorielle des actifs et insertion des jeunes dans les secteurs entre 1976 et 1980, est à ce titre exemplaire. En associant les types de mobilité à des types de gestion de la main-d'œuvre (gestion internalisée de la main-d'œuvre pour les secteurs à forte stabilité, gestion externe ou à échanges pour les secteurs à stabilité moyenne, gestion concurrentielle pour les secteurs à faible stabilité), les résultats soulignent le rôle spécifique tenu par certains secteurs d'activité pour l'accès des débutants à l'emploi. Sur cette période, les zones d'insertion privilégiées tendent à se polariser sur des secteurs à main-d'œuvre particulièrement instable : « *Les flux d'allocation de la main-d'œuvre qui sont observés ont, comme fondement, les logiques de gestion différenciées en œuvre*

<sup>2</sup> Les travaux ont été réalisés dans le cadre d'une recherche effectuée pour la Direction des lycées et collèges du ministère de l'Éducation nationale sur les modalités d'usage de la main-d'œuvre juvénile par les entreprises et les secteurs d'activités. Le rapport final de cette recherche (Moncel et Rose, 1996) présente une analyse des dimensions de l'emploi des jeunes à trois niveaux : au niveau général du système d'emploi, au niveau intermédiaire des secteurs d'activité, et au niveau d'entreprises représentatives de trois secteurs des services. L'article reprend les principaux résultats du chapitre 2 sur l'analyse des pratiques sectorielles d'emploi des jeunes.

*dans la sphère de l'économie. [...] Ceci conduit à proposer qu'une part des difficultés connues par les jeunes à leur entrée en activité trouve racine dans les pratiques de gestion en œuvre dans la sphère internalisée »* (p. 16).

Les interprétations des difficultés d'insertion des jeunes en termes d'inadéquation entre les formations dispensées par le système éducatif et les besoins en qualification des entreprises étaient ainsi relativisées. Cela incitait à développer des analyses du processus d'insertion en inscrivant celui-ci au sein des modes de gestion de la main-d'œuvre, des transformations de l'emploi et de la mobilité entre les emplois (Amat et Géhin, 1987).

Ce sont notamment les travaux de comparaison internationale portant sur les modalités d'accès à l'emploi des jeunes qui ont mis en évidence la cohérence entre les systèmes de régulation de l'emploi des jeunes et les configurations nationales des systèmes d'emploi (Garrona et Ryan, 1989 ; Eyraud, Marsden et Silvestre, 1990 ; Freyssinet, 1990 ; Germe et Marsden, 1991). Les systèmes de mobilité, les systèmes de relations professionnelles, les modes de définition de la qualification, les règles de rémunération sont autant d'éléments structurants du fonctionnement des systèmes d'emploi qui déterminent les conditions de mise au travail des jeunes. Articulé à une prédominance de marchés internes, le modèle de régulation de l'emploi des jeunes en France s'appuie sur l'entrée sélective des jeunes dans les emplois du bas de l'échelle des qualifications dans le cadre d'un système de mobilité fondé sur l'ancienneté en entreprise.

Mais ce modèle, issu de travaux axés sur les secteurs industriels, concerne la situation prévalant au début des années quatre-vingt. Les évolutions récentes ont introduit des modifications importantes dans les modalités d'insertion professionnelle des jeunes : systématisation des statuts instables en début de vie active, débouchant sur des situations de chômage chronique, accroissement des flux de diplômés du supérieur, recrutés dans un premier temps sur des postes qualifiés, ce qui diminue les perspectives de promotion par mobilité interne des jeunes moins diplômés, et recrutés à présents sur des postes moins qualifiés par un processus de déclassement qui évince les jeunes les moins formés. Il semble que les mutations du modèle, accompagnées par le développement des dispositifs d'insertion professionnelle, ont infléchi les mécanismes de marché interne en introduisant des logiques propres à contourner les structures existantes des systèmes de mobilité.

## **IMPACT DES MODES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE AU NIVEAU SECTORIEL SUR LES MODALITÉS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES**

L'étude de l'emploi des jeunes dans les secteurs d'activité cherche à répondre à plusieurs questions qui portent à la fois sur le processus d'insertion professionnelle vu sous l'angle des modalités d'usage de la main-d'œuvre jeune par le système productif, et sur son analyse.

La première interrogation porte sur la spécificité de la main-d'œuvre jeune souvent naturalisée en termes d'âge ou d'expérience professionnelle. Mais, en comparant les configurations sectorielles des modes de gestion de la main-d'œuvre pour l'ensemble de la main-d'œuvre et celles concernant la seule population jeune, peut-on conclure que les logiques de gestion de la main-d'œuvre jeune sont spécifiques ou existe-t-il des profils de gestion unifiés qui s'appliquent à des catégories de main-d'œuvre différentes ? La première proposition impliquerait l'existence d'un segment « jeune » distinct au sein du système d'emploi et transversal aux différents secteurs. La seconde renforcerait l'hypothèse d'une structuration du processus d'insertion professionnelle par les logiques de recours et d'usage de la main-d'œuvre au niveau sectoriel, et d'une partition de la main-d'œuvre jeune inhérente aux critères d'allocation aux emplois. Si tel est le cas, le principe de la file d'attente pour l'accès à l'emploi, couramment utilisé pour interpréter le processus d'insertion, et dans laquelle les individus sont classés selon leur niveau de formation, est remis en cause. C'est l'ensemble des critères d'allocation aux emplois qui joue pour les classements par rapport aux postes à pourvoir, l'importance accordée à la formation lors de la sélection des candidats à l'embauche étant variable et combinée à d'autres critères.

La seconde série d'interrogations découle de la précédente. Elle recherche en quoi les modes de gestion de la main-d'œuvre influencent le processus d'insertion. En effet, les variables qui vont différencier les profils de gestion sont également déterminantes de conditions d'insertion différenciées pour les jeunes selon leur secteur d'emploi. Les travaux antérieurs avaient souligné l'articulation étroite entre modes de gestion de la main-d'œuvre et modalités d'insertion. Au début des années quatre-vingt-dix, comment se présente cette articulation au niveau des secteurs d'activité ?

## **INDICATEURS DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ**

La recherche s'appuie sur la pertinence du niveau sectoriel comme niveau de structuration du système d'emploi. Le secteur constitue un support institutionnel fort de la relation entre formation et emploi par l'existence de conventions collectives (fixant parfois les qualifications à l'embauche mais surtout celles reconnues par le salaire) et d'instances spécifiques reliant système productif et système éducatif (commissions paritaires consultatives), et une réalité économique regroupant des unités ayant des places et fonctions similaires au sein de la régulation économique d'ensemble. À l'instar de l'analyse de Grando (1983), la notion de gestion de la main-d'œuvre est ici définie comme la mise en rapport entre une structure des emplois souhaitée selon l'organisation du travail et une population active déterminée à l'extérieur de la production. Le terme de « gestion » ne renvoie pas directement à des pratiques d'agents mais à un ensemble de caractéristiques dont on cherche à dégager la cohérence propre au niveau de chaque secteur. Les régularités qui apparaissent dans les modalités de mise en rapport des individus et des emplois servent à définir des profils de gestion de la main-d'œuvre.

L'objectif de l'analyse est de mettre en évidence, d'une part les variables différenciatrices des profils de gestion et le positionnement des secteurs par rapport à ces profils, et d'autre part leur rôle dans les partitions existantes au sein de la main-d'œuvre juvénile. La méthode utilisée repose sur une succession d'analyses factorielles des correspondances multiples pratiquées sur les secteurs d'activité caractérisés par des indicateurs de leurs pratiques de gestion de la main-d'œuvre (voir encadré).

La construction de ces indicateurs est déterminante dans la mise en œuvre d'une telle méthodologie. Toutefois les données statistiques sur telle ou telle dimension de l'emploi ne sont pas toujours disponibles ou sont peu fiables, le choix des variables a donc été quelque peu contraint<sup>3</sup>. Les indicateurs sont de trois types, en cohérence avec la notion de gestion de la main-d'œuvre retenue : caractéristiques des

<sup>3</sup> Les données sur les jeunes actifs sont principalement issues de l'exploitation de l'Enquête Jeunes complémentaire à l'Enquête Emploi de l'INSEE de 1992 conduite auprès d'un échantillon représentatif au niveau national de 10 000 jeunes ayant entre 18 et 29 ans. Mais les dimensions de la qualification et de la mobilité ne sont pas finement appréhendées, notamment par l'absence de données exploitables sur la spécialité de formation et de données longues sur la mobilité entre les secteurs et les qualifications.

### **L'étude des modes de gestion sectoriels de la main-d'œuvre par la technique de l'analyse factorielle des correspondances multiples**

Cette technique d'analyse de données fait partie des outils de la statistique descriptive. Largement utilisée dans les années soixante-dix, elle a été délaissée au profit notamment de l'exploitation des importantes bases de données individuelles à l'aide de modèles économétriques qui analysent en termes de probabilité d'événements les situations ou leurs enchaînements dans les trajectoires des jeunes (voir par exemple Florens et Kamionka, 1993). Ces méthodes permettent d'analyser la dimension temporelle de l'insertion professionnelle mais restent fortement concentrées sur la dynamique individuelle des phénomènes. Concernant les situations d'emploi, elles se limitent généralement à l'étude du statut (CDI, CDD, emploi aidé).

L'analyse factorielle permet de prendre en compte simultanément et pour chaque secteur les caractéristiques de la main-d'œuvre, les dimensions de l'usage de la main-d'œuvre, et les singularités économiques des secteurs. Les données utilisées se présentent sous la forme de tableaux croisant les secteurs d'activité (NAP 40) et des indicateurs portant sur les caractéristiques de main-d'œuvre et de son usage. La méthode de l'analyse factorielle des correspondances multiples permet la mise en rapport entre deux ensembles de variables qualitatives : d'un côté l'ensemble des variables retenues définies sur les secteurs, et de l'autre l'ensemble des secteurs caractérisés par les variables. On repère ainsi d'une part les variables significatives qui vont

caractériser les profils-types de gestion de la main-d'œuvre, et d'autre part le positionnement des secteurs par rapport à ces modèles de gestion, et ce afin de répondre à deux questions : quelles sont les variables de partition du système d'emploi au niveau sectoriel ? Quels sont les secteurs qui contribuent le plus à cette partition ?

De manière plus technique, l'analyse factorielle vise à expliquer, par la construction d'axes factoriels, la forme d'un nuage de points constitué par les positions respectives des secteurs et des variables. À partir de l'étude des parts d'inertie expliquée, on présente une hiérarchie des variables et des secteurs selon leurs poids dans la construction des axes factoriels. Les variables et les secteurs ayant les plus fortes contributions au premier axe servent à définir la première distinction, les distinctions secondaires étant faites à partir de l'interprétation de la construction des deuxième et troisième axes.

Dans ce cadre, la construction de typologies revient à faire des regroupements entre des individus (ici des secteurs d'activité) selon les valeurs prises pour chacun d'entre eux par certains critères (ici des indicateurs de gestion de la main-d'œuvre). Les groupes constitués sont composés de secteurs suffisamment proches entre eux et suffisamment éloignés des autres par rapport à certaines modalités des variables. On met ainsi en évidence des « grandes zones » dans le système productif présentant des tendances communes dans les modes de gestion de la main-d'œuvre sans toutefois pouvoir affirmer la similitude de ceux-ci entre des secteurs d'un groupe particulier.

actifs, caractéristiques des formes de mises au travail, et caractéristiques des secteurs.

- La caractérisation des actifs passe principalement par les caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre en termes d'âge et de sexe. Pour les analyses spécifiques aux jeunes, l'élargissement du champ d'observation de l'emploi des jeunes à la population active occupée de moins de trente ans vise à repérer les modalités de prise en compte par les secteurs des caractéristiques d'âge, d'ancienneté sur le marché du travail, et de diplôme dans leur appel différencié à la main-d'œuvre jeune. Il a été possible d'ajouter ces indicateurs à partir de l'exploitation de l'Enquête Jeunes complémentaire à l'Enquête Emploi de l'INSEE en 1992 :

- **niveau de diplôme des jeunes actifs.** Cet indicateur permet de différencier les secteurs selon leur recours à des jeunes plus ou moins diplômés et parallèlement d'apprécier le rôle du diplôme pour l'accès aux emplois ;

- **temps de présence sur le marché du travail.** Calculé à partir de l'âge de sortie du système éducatif, cet indicateur donne une idée approximative de l'ancienneté sur le marché du travail qui apparaît comme un facteur déterminant dans le processus de stabilisation des jeunes en emploi (Méron et Minni, 1995) ;

- **ancienneté en entreprise.** Cette caractéristique est une donnée individuelle qui renvoie de fait aux pratiques de gestion du personnel.

- La caractérisation des formes de mises au travail est réalisée par des variables identificatrices de la structure des emplois à savoir la répartition de la main-d'œuvre au sein des catégories socioprofessionnelles<sup>4</sup>, la durée hebdomadaire moyenne du travail, la proportion de contrats à durée déterminée et de temps partiel, l'effort de formation professionnelle en termes de pourcentage de la masse salariale, le taux d'évolution du volume d'emploi en 1992.

En ce qui concerne les salariés ayant entre 18 et 29 ans, d'autres variables ont pu être utilisées : le taux de salaire horaire, avec les limites inhérentes à la fiabilité de cette variable issue d'une enquête auprès des individus, le degré de concentration relative des jeunes (apprécié pour chaque secteur, par le ratio : part dans l'emploi des jeunes/part dans l'emploi total), le taux d'évolution de la part des 18-25 ans dans la main-d'œuvre du secteur entre 1982 et 1992.

- La caractérisation des secteurs est faite selon des indicateurs de contraintes de marché : la concentration du secteur caractérisée par la taille moyenne des entreprises, l'intensité capitalistique des activités, le chiffre d'affaire net du secteur en 1992, le taux d'exportation.

Ces variables sont apparues surdéterminantes dans la différenciation des secteurs mais les autres variables sont fortement corrélées avec ces indicateurs d'activité et leur traitement en variables supplémentaires ne bouleverse pas la configuration des secteurs.

### **PROFILS DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE JEUNE ET POSITIONNEMENT DES SECTEURS D'ACTIVITÉ**

#### **PARTITION DU SYSTÈME PRODUCTIF SELON LES CONDITIONS D'EMPLOI ET LES CATÉGORIES DE MAIN-D'ŒUVRE**

L'analyse menée sur l'emploi total en France en 1992 fait apparaître une opposition majeure entre deux pôles distincts selon des caractéristiques de main-d'œuvre et d'emploi qui rappellent celles des typologies

<sup>4</sup> Toutefois, la qualification de l'emploi n'est pas finement appréhendée du fait du niveau d'agrégation en 4 postes de la nomenclature utilisée (ONQ, OQ, employés, cadres et professions intermédiaires). Un tel regroupement est apparu nécessaire pour ne pas donner trop de poids à cette variable dans les analyses, et par la faiblesse des effectifs salariés de moins de trente ans, notamment dans les catégories intermédiaires et d'encadrement.

de Eymard-Duvernay (1981) et de Grando (1983). D'un côté se situe la main-d'œuvre masculine plutôt âgée et ancienne en entreprise, occupant des emplois qualifiés sous CDI, et ayant accès à la formation continue. Ces composantes sont caractéristiques des secteurs de l'industrie dite lourde (secteurs de l'énergie, de la chimie, de l'industrie aéronautique). De l'autre côté, se trouve une main-d'œuvre féminine, plutôt jeune et fortement recrutée sur des formes particulières d'emploi, avec une prépondérance de postes d'ouvriers non qualifiés et d'employés. Les secteurs présents dans ce pôle sont ceux des industries agroalimentaires et textile, du BTP, du commerce, de l'hôtellerie-restauration et des services aux particuliers. Entre ces deux pôles se situe un *continuum* de modes intermédiaires de gestion d'une main-d'œuvre correspondant à des secteurs moins nettement différenciés.

### **MODES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE JUVÉNILE**

En réalisant la même analyse mais cette fois-ci uniquement sur la main-d'œuvre salariée de moins de trente ans, les résultats montrent que les configurations sectorielles des modes de gestion restent globalement les mêmes. Les différenciations pointent le rôle discriminant plus important des critères d'âge et de sexe alors que celui de la structure des qualifications apparaît moindre, et que celui des emplois hors CDI disparaît. Ces résultats sont cohérents avec les spécificités de l'emploi des jeunes (Moncel et Rose, 1996) : le fort rôle différenciateur du sexe et de l'âge dans l'accès aux emplois, la généralisation des emplois hors CDI et la moindre distinction des catégories socioprofessionnelles liée à la polarisation de la main-d'œuvre juvénile sur les emplois d'exécution.

### **LES VARIABLES DÉTERMINANTES DES DIFFÉRENCES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE JEUNE**

Les résultats de l'analyse factorielle suggèrent quatre profils :

#### **• Profil 1**

**Des secteurs à main-d'œuvre stable et qualifiée, de type industriel et plutôt fermés aux jeunes**

Dans ce premier groupe, les emplois instables et le temps partiel sont pratiquement absents, la structure des qualifications révèle une prépondérance des catégories de maîtrise et d'encadrement et la main-d'œuvre jeune est majoritairement composée

## Résultats de l'analyse factorielle

Les différences de recours à la main-d'œuvre jeune en termes d'âge et de sexe constituent le premier mode de distinction des profils sectoriels. Les oppositions homme/femme et 18-25 ans/26-29 ans divisent le premier plan factoriel en 4 cadrans auxquels sont associées des pratiques d'usage (temps de travail, catégories socioprofessionnelles, taux de salaire) et des pratiques de renouvellement de la main-d'œuvre (évolution des effectifs, degré d'ouverture aux jeunes, taux de participation à la formation professionnelle continue). Les différences hommes/femmes correspondent à des différences dans la spécialité des professions (ouvrier versus employé) tandis que les différences d'âge entre 18-25 ans et 26-29 ans sont à relier à des différences en termes de niveau d'emploi (ouvrier non qualifié versus professions intermédiaires et cadres). Il est à noter que le diplôme n'intervient que dans des distinctions secondaires.

Sur un troisième axe, les secteurs sont différenciés par leur recours aux emplois hors CDI. Le degré de concentration des jeunes joue également un rôle mais ni le sexe, ni l'âge n'interviennent dans la construction de cet axe. C'est plutôt l'ancienneté sur le marché du travail et le niveau de diplôme qui constituent les caractéristiques individuelles déterminantes. Ainsi, des secteurs très ouverts aux jeunes débutants diplômés du niveau CAP-BEP, sur des

postes d'ouvriers qualifiés s'opposent, par un faible recours à l'emploi hors CDI et par des taux de salaires relativement élevés, aux secteurs « neutres » à l'égard des jeunes recrutant sur des statuts hors CDI et pour des postes de professions intermédiaires et de cadres des jeunes diplômés du baccalauréat et de l'enseignement supérieur.

La position des secteurs dans les plans factoriels permet d'établir une typologie de quatre profils de gestion de la main-d'œuvre à partir de deux pôles sectoriels principaux qui se subdivisent chacun en deux sous-groupes.

À un pôle se trouvent les secteurs les plus sélectifs à l'égard des jeunes, occupant les plus âgés et les plus anciens sur le marché du travail, et offrant des salaires élevés pour des postes de cadres ou de professions intermédiaires. Ce sont les secteurs les plus concentrés et à forte intensité capitalistique. La différence homme/femme correspond globalement à l'opposition secondaire/tertiaire qui dessine deux profils de gestion de la main-d'œuvre.

À l'autre pôle se trouvent les secteurs à forte concentration de main-d'œuvre jeune (18-25 ans) et débutante sur des emplois d'exécution. Deux groupes de secteurs se distinguent selon leur recours aux formes d'emploi à temps partiel et la structure des qualifications qui correspondent à des différences de sexe des actifs.

d'hommes ayant entre 26 et 29 ans. Ces secteurs sont caractérisés par une concentration forte des entreprises et une intensité capitalistique élevée, le taux de participation à la formation continue professionnelle est très important mais les effectifs salariés marquent une forte baisse en 1992.

Les secteurs qui structurent ce groupe sont principalement les secteurs de l'énergie (combustibles minéraux, pétrole, électricité, gaz et eau), les secteurs de la production de minéraux et métaux ferreux et non ferreux et de la construction navale et aéronautique. Non loin des secteurs typiques se situent les secteurs de la chimie, du verre, des matériaux de construction, des transports et du commerce de gros non alimentaire. L'hétérogénéité de ces secteurs contribue à les faire apparaître moins nettement dans ce type de profil de gestion de la main-d'œuvre qui paraît caractéristique des secteurs à gestion interne de l'industrie. Très sélective, l'entrée des jeunes dans ces secteurs leur donne accès à des taux de salaires éle-

vés correspondant à des postes de maîtrise pour les plus diplômés dans les secteurs de la chimie et du papier-carton, et à des postes d'ouvriers qualifiés dans les autres secteurs.

### • Profil 2

#### **Des secteurs à professions qualifiées de type tertiaire, ouverts aux jeunes diplômés du supérieur et développant le temps partiel**

Ce deuxième groupe de secteurs se distingue par une prépondérance des postes d'employés et de professions intermédiaires, pour une main-d'œuvre jeune majoritairement féminine ayant entre 26 et 29 ans, un fort recours au temps partiel, des effectifs en progression et un taux de participation à la formation professionnelle moyen.

On trouve dans ce groupe principalement les secteurs des services marchands aux entreprises, de la loca-

tion-crédit-bail immobiliers, des assurances et des services non marchands. Certains secteurs industriels en sont proches, tel celui de l'industrie pharmaceutique et parachimique, et l'industrie du papier-carton. La forte baisse de l'emploi des 18-25 ans dans ce groupe entre 1982 et 1992 atteste d'une fermeture de ces activités aux jeunes les moins diplômés ou les moins expérimentés, et la structure des qualifications le rapproche du mode de fonctionnement du premier profil. Les modalités de gestion à l'œuvre sont caractéristiques des secteurs à gestion interne de la main-d'œuvre au sein des activités du tertiaire, dont les effectifs sont en augmentation et qui semblent constituer des segments de stabilisation pour les jeunes femmes diplômées.

#### • Profil 3

#### **Des secteurs des services à forte proportion de postes d'employés, de femmes et de formes particulières d'emploi**

Dans ce groupe, la main-d'œuvre est plutôt féminine, les effectifs sont en faible baisse pour 1992, les qualifications se concentrent sur les postes d'employés et d'ouvriers non qualifiés et le recours au temps partiel est intense. Les secteurs sont caractérisés par une intensité capitalistique très faible, une concentration relativement faible et un taux de participation à la formation continue très bas.

Ce pôle est bien représenté par des secteurs comme ceux du commerce de détail, de l'hôtellerie-restauration, des services marchands aux particuliers. Ce profil de gestion de la main-d'œuvre apparaît caractéristique des secteurs du tertiaire à gestion de la main-d'œuvre externe au sein desquels la part des 18-25 ans entre 1982 et 1992 marque une baisse identique à la moyenne des secteurs (sauf dans l'hôtellerie-restauration où elle augmente de 4 %).

#### • Profil 4

#### **Des secteurs à main-d'œuvre ouvrière accueillant des jeunes diplômés du secondaire**

Le quatrième profil de gestion de la main-d'œuvre concerne les industries de biens intermédiaires (métaux, bois, caoutchouc) et de biens de consommation (viande et lait, autres industries alimentaires et agricoles, cuir-chaussure) ainsi que le BTP, le secteur du commerce de gros alimentaire, et le secteur de la réparation et du commerce automobile.

Au sein de ces secteurs, la main-d'œuvre est plutôt masculine, rarement à temps partiel et affectée à des postes d'ouvriers qualifiés et non qualifiés. La

participation à la formation continue est faible hormis dans le secteur du caoutchouc. Les effectifs baissent fortement dans les IAA, le travail des métaux et l'industrie du bois, et plus faiblement dans les autres secteurs. Ce profil se rapproche du précédent par une évolution moyenne de la part des 18-25 ans dans les effectifs salariés et un faible recours à la formation continue, mais l'importance accordée à la formation initiale est attestée par les secteurs recrutant leurs ouvriers qualifiés parmi les diplômés des filières BEP-CAP.

#### **LES MODES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LES SECTEURS DU TERTIAIRE**

Les activités du tertiaire emploient aujourd'hui les deux-tiers de la population active française et plus des trois-quarts des jeunes actifs de moins de 25 ans, mais leurs modes de gestion de la main-d'œuvre sont encore assez mal connus. Les recherches actuelles portent sur des tentatives de typologie des systèmes d'emploi au sein du secteur tertiaire, concept flou qui recouvre des activités hétérogènes (Bertrand, 1988 ; Broussole, 1995).

On a vu dans la typologie précédente que l'opposition secondaire/tertiaire était très prégnante dans la distinction des profils de gestion de la main-d'œuvre. Une analyse menée sur les seuls secteurs du tertiaire a permis de mieux caractériser les modes de gestion de ces secteurs. En effet, plusieurs considérations amènent à penser que ce qui serait valable pour l'industrie en terme d'organisation des systèmes d'emploi, l'est moins pour le tertiaire au sein duquel certaines activités sont en pleine structuration, ont une organisation de branche récente, et développent des modèles de gestion de la main-d'œuvre diversifiés reposant sur la flexibilisation des formes de partition de la main-d'œuvre (Gadrey, 1991). D'autre part, les qualifications au sein des activités de service sont moins nettement définies que dans les activités industrielles en termes de classification, hiérarchisation et fonctions (Jobert et Tallard, 1995).

Le premier mode de distinction des profils sectoriels au sein du tertiaire repose sur l'étroite association entre les caractéristiques de sexe et de qualification des individus. L'âge apparaît comme déterminant de l'accès à certains secteurs, les jeunes ayant entre 26 et 29 ans sont présents dans des secteurs caractérisés par des effectifs en hausse et par une forte participation à la formation professionnelle. À un pôle se trouvent la main-d'œuvre féminine, diplômée de niveau baccalauréat et plus, plutôt ancienne sur le marché

Tableau 1  
**Les profils sectoriels de gestion de la main-d'œuvre juvénile**

	Profil 1	Profil 2	Profil 3	Profil 4
Caractéristiques de la main-d'œuvre	Hommes 26-29 ans Diplômés bac et supérieur	Femmes 26-29 ans Diplômés bac et supérieur	Femmes 18-25 ans	Hommes et femmes 18-25 ans Diplômés BEP-CAP
Caractéristiques des emplois	Temps partiel et emplois hors CDI nuls Durée hebdomadaire forte Cadres et professions intermédiaires	Temps partiel fort Durée hebdomadaire faible Cadres et professions intermédiaires	Temps partiel et emplois hors CDI très élevés Durée hebdomadaire très faible Employés	Temps partiel faible Durée hebdomadaire élevée Ouvriers non qualifiés et ouvriers qualifiés
Caractéristiques sectorielles	Effectifs en forte baisse Part des 18-25 ans en forte baisse Intensité capitalistique élevée Participation à la FPC forte	Effectifs en hausse Part des 18-25 ans en forte baisse Forte concentration Participation à la FPC forte	Effectifs en faible baisse Part des 18-25 ans en faible baisse Intensité capitalistique faible Participation à la FPC faible	Effectif en baisse moyenne Part des 18-25 ans en baisse moyenne Faible concentration Participation à la FPC faible
Secteurs (NAP 40)	<i>Maîtrise et cadres :</i> Prod. de combustibles minéraux Prod. de pétrole et gaz Construction navale et aéronautique Industrie du verre Chimie de base  <i>Ouvriers :</i> Prod. de minerais et métaux ferreux Commerce de gros non alimentaire Transports Distribution d'électricité, gaz, eau Prod. de minerais et métaux non ferreux Prod. de matériaux de construction	Industrie pharmaceutique Industrie du papier et du carton  Services marchands aux entreprises  Location crédit-bail immobilier  Assurances  Organismes financiers  Services non marchands	Commerce de détail alimentaire  Commerce de détail non alimentaire  Hôtels-restaurants  Services marchands aux particuliers	ONQ : Industries de la viande et du lait Autres IAA Travail des métaux Constructions méca. Matériel de transport Ind. textile et hab. Ind. cuir et chaussure Ind. du bois ind. du caoutchouc BTP Commerce de gros alimentaire OQ : Construction électrique Imprimerie, presse, édition Réparation et commerce automobile
% de l'emploi des 18-29 ans*	9,8	30,2	28,5	31,5
% de l'emploi total*	12,1	35	24,6	28,3

\* Source : Enquête Emploi, INSEE, 1992.

du travail, et les postes de cadres, professions intermédiaires et employés offrant des salaires relativement élevés mais fortement à temps partiel. À l'autre pôle se situent la main-d'œuvre masculine, récente sur le marché du travail, diplômée des niveaux CAP et BEP, et les qualifications ouvrières avec un moindre recours au temps partiel.

Cette distinction principale s'accompagne d'une forte différenciation entre les secteurs très sélectifs à l'égard des jeunes et qui embauchent sous CDI en recrutant pourtant fréquemment des débutants

(transports, location, crédit-bail immobilier, organismes financiers), et ceux qui embauchent hors CDI des jeunes issus de l'école depuis plus de deux ans mais souvent faiblement diplômés (commerce de détail, hôtels-restaurants, services marchands aux particuliers).

Les profils de gestion de la main-d'œuvre jeune mis en évidence correspondent globalement à ceux de la typologie concernant l'ensemble de la main-d'œuvre du tertiaire développée par Bertrand (1988) qui distinguait trois groupes : le tertiaire technico-adminis-

Tableau 2  
**Les profils sectoriels de gestion de la main-d'œuvre jeune dans les secteurs du tertiaire**

	Profil 1	Profil 2	Profil 3
Caractéristiques de la main-d'œuvre	Femmes 26-29 ans Bac et supérieur	Femmes 18-25 ans Bac et inférieur	Hommes 18-25 ans, 26-29 ans BEP-CAP
Caractéristiques des emplois	Taux de temps partiel fort Taux d'emploi hors CDI faible Cadres, professions intermédiaires	Taux de temps partiel et d'emploi hors CDI forts Employés et ouvriers non qualifiés	Taux de temps partiel très faible, taux d'emploi hors CDI plutôt élevé Ouvriers qualifiés et non qualifiés
Caractéristiques sectorielles	Effectifs en hausse Part des 18-25 ans en forte baisse Intensité capitalistique plutôt forte Participation à la FPC forte	Effectifs en baisse Part des 18-25 ans en faible baisse Intensité capitalistique faible Participation à la FPC faible	Effectifs en faible baisse Part des 18-25 ans en baisse moyenne Intensité capitalistique faible Concentration faible Participation à la FPC faible
Secteurs (NAP 40)	Services marchands aux entreprises Organismes financiers Assurances Location, crédit-bail Services non marchands	Services marchands aux particuliers Commerce de détail alimentaire Commerce de détail non alimentaires Hôtels-restaurants	Transports Commerce de gros alimentaire Commerce de gros non alimentaire Réparation et commerce automobile
% de l'emploi des 18-29 ans*	28,9	28,2	10,2
% de l'emploi total *	33,9	23,2	11,1

Source : Enquête Emploi, INSEE.

tratif et socioculturel (services non marchands, assurances, finances, télécommunications et postes, services marchands, socioculturels), les services commerciaux et personnels (commerce de détail alimentaire et non alimentaire, hôtels-restaurants, services divers aux particuliers), et le tertiaire « para-industriel » (commerce de gros alimentaire et non alimentaire, transports, réparations automobiles et diverses).

Les modes de gestion développés au sein de ces groupes ont chacun un recours différencié aux jeunes actifs. Le premier privilégie les femmes ayant entre 26 et 29 ans, diplômées du supérieur (profil 1), le second fait également appel aux femmes mais plus jeunes et moins diplômées (profil 2), le troisième occupe surtout des hommes jeunes, souvent non diplômés, dans le commerce de gros alimentaire et les services de réparation, et des hommes plus âgés et diplômés du secondaire pour les transports et le commerce de gros non alimentaire (profil 3).

Cette subdivision du troisième groupe semble correspondre principalement à des structures de qualification différentes au sein de ces activités – avec une majorité d'ouvriers non-qualifiés, et de type artisanale, dans le premier sous-groupe – qui influent directement sur la place des jeunes au sein des entreprises.

### **LES MODES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE STRUCTURENT L'EMPLOI DES JEUNES**

#### **LE FONCTIONNEMENT DES MARCHÉS INTERNES MARQUE FORTEMENT LA RÉGULATION DE L'EMPLOI DES JEUNES**

Les résultats obtenus par les analyses factorielles permettent de préciser l'impact des modes de gestion sur les processus d'insertion notamment en reliant les partitions au sein de la main-d'œuvre jeune à des logiques plus globales d'usage de la main-d'œuvre.

Aucune configuration spécifique aux jeunes n'apparaît dans les modes sectoriels de gestion de la main-d'œuvre. Ils connaissent les formes de gestion qui prévalent pour l'ensemble de la main-d'œuvre. En revanche, les différents types de gestion imposent leurs logiques propres de fonctionnement aux modalités d'accès à l'emploi des jeunes et structurent les différenciations existantes au sein de la main-d'œuvre juvénile. Ainsi, les logiques sectorielles font jouer des rôles plus ou moins importants aux variables déterminantes des processus d'insertion que sont principalement le sexe, l'âge et le niveau de diplôme. Selon leurs pratiques de gestion de la main-d'œuvre, les secteurs se réfèrent à des critères

distincts pour les postes à pourvoir. Ce sont notamment les différences en termes de sexe qui apparaissent prégnantes et étroitement associées à l'usage du temps partiel. La structure des qualifications est également sexuée par l'opposition ouvriers/employés. Enfin, les secteurs les plus sélectifs à l'égard des jeunes s'avèrent être ceux qui ont le plus fort recours aux jeunes les plus diplômés. L'image de la file d'attente est donc trompeuse car tous les individus ne sont pas dans la même file. Il semble exister une pluralité de files d'attente au sein desquels les individus vont être classés différemment selon les critères retenus par les employeurs. À ce titre, les analyses de la diversité des trajectoires d'insertion qui retiennent comme facteurs explicatifs les caractéristiques des jeunes (âge, sexe, niveau et spécialité de diplôme...) éclairent en partie les processus à l'œuvre sur le marché du travail, notamment les phénomènes de sélection, mais ne permettent pas d'en expliciter les fondements qui sont à rechercher dans les modalités d'usage de la main-d'œuvre.

Le second résultat va également dans le sens d'une nécessaire prise en compte des modes de gestion de la main-d'œuvre pour comprendre les mécanismes de l'insertion. En effet, la comparaison des typologies construites ici avec celles établies pour le début des années quatre-vingt (Clémenceau et Géhin, 1983 ; Amat et Géhin, 1987) fait apparaître le caractère structurel des voies d'entrée en emploi des jeunes au sein du système productif. Avec les évolutions fortes du système d'emploi durant la décennie quatre-vingt, la place des jeunes au sein des différents secteurs d'activité a varié en volume avec une baisse significative des jeunes en emploi et une concentration accrue des actifs occupés ayant entre 18 et 25 ans sur certains secteurs. Mais les secteurs d'affectation privilégiée de la main-d'œuvre juvénile conservent des profils de gestion de type externe et l'exclusion des marchés internes semble renforcée pour les jeunes les moins diplômés ou les moins expérimentés. On retrouve ici l'hypothèse selon laquelle une partie des difficultés d'emploi des jeunes est à rapprocher des pratiques de gestion à l'œuvre dans la sphère internalisée.

La polarisation des jeunes sur des emplois de type secondaire est aujourd'hui une composante majeure des modalités d'usage de la main-d'œuvre jeune<sup>5</sup> et

<sup>5</sup> En 1995, les jeunes actifs ayant entre 20 et 24 ans sont huit fois plus souvent en CDD ou intérim que les actifs ayant plus de 30 ans, 1,5 fois plus souvent à temps partiel, et trois fois plus présents sur des postes d'ouvriers non qualifiés (source : Enquête Emploi, 1995). Sur l'ensemble de ces critères, la situation des 26-29 ans apparaît moins défavorable.

du clivage entre gestion interne/gestion externe de la main-d'œuvre. Ce clivage se retrouve dans les logiques d'usage des statuts d'embauche (Lochet, 1994). Au sein des marchés internes se situent les secteurs où les CDI durables et à temps plein dominent, et où le recours au CDD relève, plus qu'ailleurs, d'une logique de préembauche. La présence d'un temps de formation dans l'emploi est plus fréquente et le recours aux formes particulières d'emploi est transitoire (secteurs de l'énergie, secteurs des biens intermédiaires et biens d'équipement). À l'opposé, l'usage de CDI atypiques (c'est-à-dire à temps partiel et instables) relève des secteurs des marchés externes typiques tels que l'hôtellerie-restauration et les IAA. Ces secteurs pratiquent également la « rétention » de la main-d'œuvre jeune sur des statuts précaires, avec le CDD comme principal instrument.

### **MODES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET MODALITÉS D'ACCÈS À L'EMPLOI DES JEUNES**

La mise en évidence de logiques sectorielles est une étape dans la caractérisation des modes d'usage de la main-d'œuvre juvénile. Elle établit les grands clivages entre secteurs de stabilisation et secteurs « précarisants », entre secteurs à main-d'œuvre qualifiée et secteurs sous-utilisant la qualification des jeunes actifs. On voit ainsi que la relation formation/emploi est d'autant plus forte que les secteurs sont impliqués dans la construction de formations qu'ils font valoir dans leur recrutement (profil 4 des secteurs d'insertion des diplômés CAP-BEP). Mais la lecture de l'articulation système éducatif/système productif au niveau sectoriel est limitée par le fait que les analyses de la partition sectorielle du système d'emploi reposent sur l'hypothèse forte d'une homogénéité des pratiques au sein de secteurs constitués en réalité institutionnelle et réalité économique. Or, le « niveau sectoriel » ne reflète qu'une moyenne des conditions d'emplois dans des entreprises aux modes d'organisation souvent très divers. Des analyses menées dans des entreprises d'un même secteur montrent que celles-ci ont une marge de manœuvre plus ou moins grande pour leurs pratiques de gestion de la main-d'œuvre qui influence notamment les modalités de mobilisation et d'usage de la main-d'œuvre jeune. Les enquêtes dans deux secteurs du tertiaire (commerce et nettoyage industriel) ont montré que différentes logiques existaient et que, selon les entreprises, les jeunes étaient ou non distingués de la main-d'œuvre plus âgée lors des recrutements. Ils

sont perçus comme une main-d'œuvre d'ajustement rapidement adaptable, assimilée à une catégorie bon marché grâce aux formes d'emplois aidés, et plus rarement considérée comme une catégorie spécialisée à l'issue de formations pointues mises en place à l'initiative de l'organisation de branche (Moncel et Rose, 1996).

Malgré ces disparités, les résultats au niveau sectoriel sont suffisamment robustes pour montrer que, au sein des mouvements profonds touchant les populations actives et les sphères du travail et de l'emploi, l'insertion semble aux prises avec des logiques contradictoires. Les secteurs à gestion interne (principalement industriels) sont également ceux qui ont vu leur part dans l'emploi décroître fortement au profit de secteurs présentant des formes plus flexibles de gestion (activités du commerce et des services). Allié au développement des formes d'emplois instables, ce double mouvement remet en cause le mode de régulation de l'emploi des jeunes en détournant la logique d'un système de mobilité qui reposait sur la stabilité en entreprise.

Les analyses portant sur le tertiaire font clairement apparaître le rôle de l'ancienneté sur le marché du travail. Celui-ci est synonyme de stabilité et de qualification pour les jeunes insérés dans les secteurs à gestion interne de la main-d'œuvre. Pour ceux insérés dans des secteurs à gestion externe, la concurrence avec les autres actifs dans l'accès aux emplois est plus rude, la stabilisation et l'accès à des emplois qualifiés plus difficiles. En s'appuyant sur les flux croissants de jeunes diplômés du supérieur et sur l'instabilité des statuts d'emploi, il semble que les secteurs développent des modes de gestion de la main-d'œuvre qui limitent les mobilités de type marché interne (processus d'éviction des moins diplômés et de déclassement/reclassement des diplômés du supérieur) et qui correspondent à une gestion de plus en plus externalisée de leur main-d'œuvre. En filigrane de ces analyses se dessine la coexistence de deux types de régulation : une régulation « à l'ancienne » de type marché interne et une régulation de type concurrentiel opposant jeunes diplômés et actifs mobiles (Verdier, 1996).

De son côté, l'intervention de l'État, en finançant les premières expériences professionnelles des jeunes, soutient une régulation de type marché interne. L'évolution de la répartition sectorielle des mesures d'aide à l'insertion entre 1977 et 1993 montre que « plus de 15 ans plus tard, les secteurs et les types

d'établissements qui recourent aux différentes mesures sont les mêmes [...]. Loin de contrecarrer le mouvement d'exclusion sélective [...], la politique de l'emploi en faveur des jeunes au contraire le renforcerait, en participant à la secondarisation du marché du travail » (Gautié, 1995, p. 237). Ainsi, il semble que l'intervention de l'État ne puisse remédier aux difficultés structurelles d'insertion des jeunes

que si elle est porteuse des ajustements nécessaires au regard des évolutions des systèmes d'emploi, tant en ce qui concerne les formes de mobilité que les modalités de reconnaissance des qualifications, notamment dans les secteurs du tertiaire.

Nathalie Moncel  
GREE

## Bibliographie

Amat F., Gehin J.-P. (1987), « Accès des jeunes à l'emploi et mobilité des actifs : le cas des emplois d'exécution », *Formation Emploi*, n° 18, avril-juin, p. 37-47.

Bertrand O. (1988), « Qualité et hétérogénéité des emplois de services », *Formation Emploi*, n° 23, juillet-septembre, p. 19-29.

Broussole O. (1995), « Les systèmes d'emploi dans le tertiaire, esquisse d'une typologie », *Formation Emploi*, n° 50, avril-juin, p. 67-88.

Céreq (1983), *Dossier Formation et emploi, Contributions du Céreq aux travaux préparatoires du IX<sup>e</sup> plan*, Collection des Études n° 3.

Clemenceau P., Gehin J.-P. (1983), « Le renouvellement de la main-d'œuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois ? », *Formation Emploi*, n° 2, avril-juin, p. 7-18.

*Économie et Statistique* n° 283-284 (1995), Les trajectoires des jeunes : transitions professionnelles et familiales, INSEE.

Elbaum M., Marchand O. (1994), « Emploi et chômage des jeunes dans les pays industrialisés : la spécificité française », *Travail et Emploi*, n° 58, p. 111-121.

Eymard-Duvernay F. (1981), « Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers », *Économie et Statistique*, n° 138, p. 49-68.

Eyraud F., Marsden D., Silvestre J.-J. (1990), « Marché professionnel et marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France », *Revue internationale du travail*, vol. 129, n° 4, p. 551-569.

Florens J.-P., Kamionka T. (1993), « Modélisation des transitions sur le marché du travail », communication au Congrès de l'AFSE, Dijon, mai.

Freyssinet J. (1990), « Les modes d'insertion professionnelle des jeunes : trajectoires nationales face à la crise », *La revue de l'IREM*, n° 4, p. 49-66.

Friot B., Rose J. (dir.) (1996), *La construction sociale de l'emploi en France*, L'Harmattan, 245 p.

Gadrey J. (1991), « Les systèmes d'emploi tertiaire : de la segmentation flexible aux approches typologiques » in *La gestion des ressources humaines dans les services et le commerce*, s.d. J. et N. Gadrey, Paris, L'Harmattan, p. 137-163.

Garonna P., Ryan P. (1989), « Le travail des jeunes, les relations professionnelles et les politiques sociales dans les économies avancées », *Formation Emploi*, n° 25, janvier-mars, p. 78-90.

Gautié J. (1995), *Chômage des jeunes et politique active de l'emploi en France : du diagnostic à l'évaluation*, Thèse pour le doctorat d'économie, Université de Paris I, Sorbonne, décembre, 484 p.

Germe J.-F., Marsden D. (1991), "Young People and Entry Paths to Long-term Jobs in France and Great Britain", in P. Ryan ed., *The Problem of Youth - The Regulation of Youth Employment and Training in Advanced Economies*, London Macmillan, p. 178-199.

Grando J.-M. (1983), « Industrie et gestion de la main-d'œuvre », *Formation Emploi*, n° 1, janvier-mars, p. 19-36.

Jobert A., Tallard M. (1995), « Diplômes et certifications de branche dans les conventions collectives », *Formation Emploi*, n° 52, octobre-décembre.

Lochet J.-F. (1995), *Logiques d'usage des statuts d'embauche des jeunes en insertion : le cas des jeunes de niveau VI et V de formation*, Documents, Céreq, Série séminaires, n° 108, p. 127-150.

Martinelli D., Vergnès J.-F. (1995), « L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur se dégrade », *Bref* n° 107, Céreq.

Meron M., Minni Cl. (1995), « Des études à l'emploi : plus tard et plus difficilement qu'il y a vingt ans », *Economie et Statistique* n° 283-284, p.9-32.

Moncel N., Rose J. (1996), *Les modalités d'usage de la main-d'œuvre juvénile par les entreprises et les secteurs d'activité*, CPC Document 96/6, ministère de l'Éducation nationale, 108 p.

Verdier E. (1995), « Politiques de formation des jeunes et marché du travail », *Formation Emploi*, n° 50, avril-juin, p. 19-40.

Verdier E. (1996), « L'insertion professionnelle des jeunes "à la française" : vers un ajustement structurel ? », *Travail et Emploi* n° 69, p. 37-54.

