

CEDEFOP

N° 2/1994

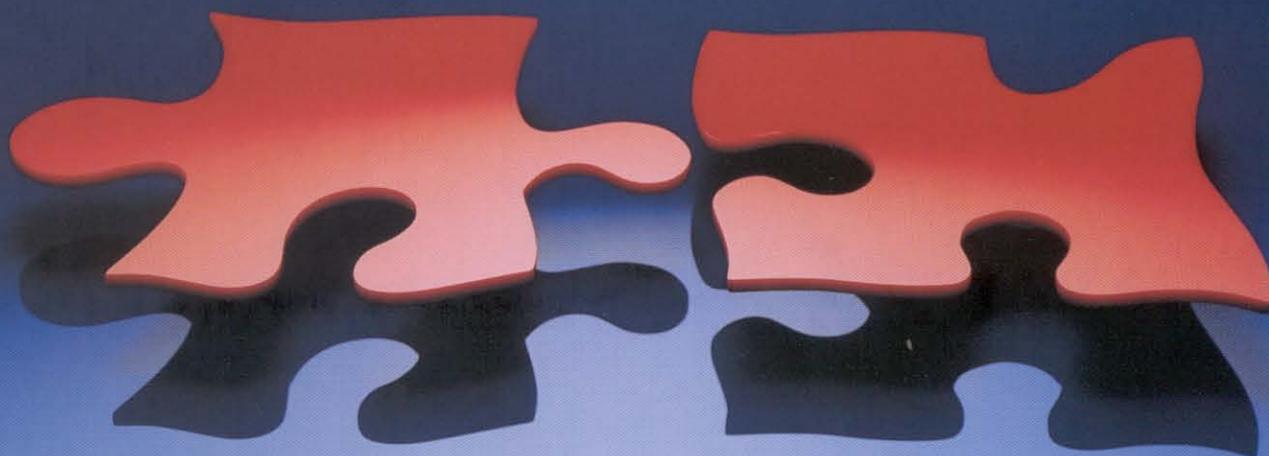
ISSN 0378-5092

FORMATION PROFESSIONNELLE

REVUE EUROPÉENNE



Formation et marché du travail





CEDEFOP
Centre européen
pour le développement
de la formation profes-
sionnelle

Marinou Antipa 12
GR - 57001 Thessalonique
(Thermi)

Tel.: 30-31+490 111

Fax: 30-31+490 102

Le CEDEFOP est un organisme communautaire créé par décision du Conseil des Ministres de l'Union européenne (Règlement CEE n° 337/75 du Conseil du 10 février 1975). Il est géré par un Conseil d'administration quadripartite, où sont représentés les organisations syndicales et patronales, les gouvernements nationaux et la Commission européenne.

Selon l'Article 2 du règlement portant sa création, - le CEDEFOP "a pour mission d'apporter son concours à la Commission en vue de favoriser, au niveau communautaire, la promotion et le développement de la formation professionnelle et de la formation continue".

Par son activité scientifique et technique, le CEDEFOP est appelé à produire des éléments de connaissance pertinents, rigoureux et finalisés dans la perspective communautaire, pour traiter les questions retenues dans son programmes de travail. Ce programme, approuvé par le Conseil d'Administration, en accord avec la Commission, s'organise actuellement autour de 2 grands axes

- l'évolution des qualifications
- l'évolution des systèmes de formation

et pour l'exécuter, le CEDEFOP mobilise les moyens d'action suivants :

- études et analyses
- diffusion d'informations (sous des formes et par des supports divers)
- construction d'opportunités d'échanges et de transferts.

Rédactrice en chef: Fernanda Oliveira Reis

Comité de rédaction:

Président:

Jean François Germe

Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), France

Matéo Alaluf

Tina Bertzeletou

Keith Drake

Julio Sánchez Fierro

Gunnar Eliasson

Paolo Garonna

Eduardo Marçal Grilo

Alain d'Iribarne

Université Libre de Bruxelles (ULB), Belgique
CEDEFOP

Manchester University, Great Britain

Asociación de Mutuas de Trabajo, España
The Royal Institute of Technology (KTH), Sweden

Istituto nazionale di statistica (ISTAT), Italia

Fundação Calouste Gulbenkian, Portugal
Laboratoire d'Economie et de Sociologie du

Travail (LEST-CNRS), France

CEDEFOP

CEDEFOP

Humboldt-Universität Berlin, Deutschland

CEDEFOP

Institut der deutschen Wirtschaft Köln,
Deutschland

Bernd Möhlmann

Fernanda Oliveira Reis

Arndt Sorge

Enrique Retuerto de la Torre

Reinhard Zedler

Représentante du Conseil d'administration:

Anne-Françoise Theunissen

Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique (CSC), Belgique

Publié sous la responsabilité de :

Johan van Rens, directeur

Enrique Retuerto de la Torre, directeur adjoint

Stavros Stavrou, directeur adjoint

Clôture de la rédaction :

28.06.1994

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.

Réalisation technique, coordination :

Bernd Möhlmann, Barbara de Souza

N° de catalogue:

HX-AA-94-002-FR-C

Responsable de la traduction :

Chantal Jereczek

Printed in

the Federal Republic of Germany, 1995

Maquette : Agence

Zühlke Scholz & Partner GmbH, Berlin

La publication paraît trois fois par an en allemand, anglais, danois, espagnol, français, grec, italien, néerlandais et portugais

Production technique avec micro-édition :

Agence Axel Hunstock, Berlin

Appel a contributions

Le Comité de Rédaction souhaite encourager les soumissions spontanées d'articles. Les propositions seront examinées par le Comité qui se réserve le droit de décider de leur publication et informera les auteurs de sa décision. Les propositions (5 à 10 pages, 30 lignes par page, 60 caractères par ligne) doivent être adres-

sées à la Rédaction de la Revue. Les manuscrits ne sont pas retournés aux auteurs.

Les thèmes en préparation sont les suivants :

- "Les apprentissages informels dans l'entreprise"



Editorial

Les exigences d'augmentation de productivité et de réduction des coûts, induites par la compétitivité, récompensent le lien entre croissance économique et dynamique de l'emploi. Plusieurs pays de l'Union européenne sont aujourd'hui confrontés au paradoxe d'une co-existence entre croissance économique et croissance du chômage. La résolution du problème du chômage devient un objectif prioritaire pour tous les pays membres de l'Union européenne et ce, dans un contexte de globalisation de l'économie qui rend particulièrement complexes les approches nationales.

Dans le contexte de profond changement technologique et organisationnel que l'on connaît actuellement, les politiques traditionnelles du marché du travail se révèlent relativement impuissantes à réduire le chômage (voir P. Skedinger, à propos de la Suède), et notamment à intégrer ou ré-intégrer des publics défavorisés (H. Rainbird). Or, aujourd'hui, compte tenu du rôle décisif joué par les situations de travail pour certains apprentissages, rester à l'écart de l'emploi signifie de plus en plus rester à l'écart des opportunités d'apprentissage et donc de l'accès à la qualification.

Pourtant, certains pays, parmi lesquels les grands concurrents de l'Union européenne que sont les Etats-Unis et le Japon semblent moins soumis au paradoxe croissance économique et croissance du chômage, et, à taux de croissance égal, créent plus d'emplois que les pays de l'Union européenne. Si l'interprétation de ce phénomène n'est pas univoque (C. Callieri et B. Trentin), celui-ci constitue néanmoins une donnée que l'Europe ne peut ignorer dans un contexte de globalisation des marchés.

La structure du chômage actuel fait par ailleurs apparaître des différences considérables entre les pays de l'Union européenne eux-mêmes et l'on constate notamment des écarts importants entre les taux de chômage des jeunes (voir à ce propos E. Verdier et L. Tanguy). Les modes de fonctionnement des marchés du

travail (E. Verdier), la façon dont les partenaires sociaux se saisissent de la problématique de l'insertion des jeunes (R. Zedler) et les initiatives publiques de création d'emploi (C. Borgomeo) pourraient être des clés essentielles pour la compréhension de ces écarts.

L'insuffisance des structures institutionnelles du marché du travail, les pratiques restrictives et protectionnistes des acteurs, et, d'une façon plus générale, les rigidités de fonctionnement du marché du travail, sont des arguments souvent évoqués pour expliquer les taux de chômage élevés que connaissent plusieurs pays membres de l'Union européenne (C. Calieri, G. Eliasson). Néanmoins, les signes de flexibilisation voire de déréglementation des marchés semblent se multiplier (H. Rainbird, F. Lefresne), interpellant par ailleurs les modes traditionnels de régulation sociale.

Dans certains pays, comme l'Italie, il semble bien qu'un marché du travail de plus en plus flexible gagne de l'importance sur l'emploi stable (B. Trentin). Les trajectoires traditionnelles, où les individus, après une formation initiale, acquièrent une formation spécialisée, liée à un emploi stable dans un secteur, pourraient être en train d'éclater. Nous assistons probablement à une modification profonde des modes de fonctionnement des marchés du travail internes et externes qui bouleverse les représentations sociales des diplômes, des formations et des métiers (E. Verdier).

Les turbulences du marché du travail qui se creusent surtout au détriment des jeunes et des publics de bas niveaux de qualification (voir notamment H. Rainbird, A. Hasan, E. Verdier, B. Trentin) soulignent l'importance de la formation pour l'employabilité et militent pour sa prise en compte comme élément prioritaire des négociations entre les partenaires sociaux. Une analyse des négociations dans les pays de l'Union européenne tend cependant à montrer que les syndicats répondent davantage aux initiatives des employeurs qu'ils ne conduisent le processus de négociation en la matière (H. Rainbird).



Le défi est lancé aux politiques économiques et sociales et, notamment, aux appareils d'éducation et de formation qui, ne pouvant pas résoudre à eux seuls le problème du chômage, doivent néanmoins favoriser l'intégration des individus sur le marché de l'emploi et réduire les risques d'exclusion.

Si le problème de fond aujourd'hui est bien celui de la création et de la gestion de la redistribution de l'emploi et donc, aussi celui du partage des opportunités d'apprentissage, il n'en reste pas moins important de savoir quels types d'éducation et de formation sont les mieux à même de promouvoir les compétences pouvant garantir la compétitivité des individus sur le marché du travail, et de les préparer à s'adapter à des situations de travail de plus en plus complexes et évolutives.

Les évolutions du marché du travail, des politiques de recrutement et des formes d'organisation du travail, obligent à repenser le contenu et la nature de la formation initiale et continue ainsi que les formes de certification et de financement de cette dernière (voir notamment C. Calieri, B. Trentin, A. Hasan). Mais,

comme le souligne G. Eliasson, un "mauvais" fonctionnement du marché du travail, peut rendre inefficace même le meilleur système de formation professionnelle.

Enfin, comme le soulignent J. Rose et L. Tanguy, la reconfiguration du lien formation-emploi et le besoin croissant d'analyses comparatives interpellent fortement la recherche en sciences sociales, posant de nouvelles questions, remettant en cause les frontières traditionnelles des champs de recherche, soulevant des problèmes méthodologiques et conceptuels, et faisant appel plus que jamais à la pluridisciplinarité.

A propos de la problématique de l'insertion professionnelle des jeunes, J. Rose évoque notamment le besoin de réexaminer l'ensemble des formes d'organisation de la transition "par un ancrage théorique articulant cette notion avec celles de mobilité, de socialisation ou de rapports salariaux". L. Tanguy, de son côté, souligne le besoin d'"une réflexion sur les outils et catégories de pensée" qu'elle illustre notamment par les ambiguïtés de la comparaison des mesures et indicateurs du chômage des jeunes.

Fernanda Oliveira Reis



Formation et marché du travail

Tendances et défis

L'efficacité de l'enseignement et les marchés pour les compétences 5

Gunnar Eliasson

"Sans une réorganisation appropriée de la main-d'oeuvre, la croissance économique et la prospérité seront menacées (...)"

Le marché du travail et la politique d'éducation et de formation 13

Abrar Hasan

"Dans les pays de l'OCDE, les vieux modèles éducatifs hérités du passé sont responsables du faible niveau de la plus grande partie de la main-d'oeuvre d'aujourd'hui et d'une qualification inadéquate de nombreux adultes."

Les évolutions de l'emploi et du marché du travail: Quels nouveaux défis pour l'éducation et la formation en Europe ?

Interview avec Carlo Callieri, Vice président de la CONFINDUSTRIA 21

La compétition est le facteur principal du progrès, tandis que l'excès de sécurité anéantit l'élan compétitif.

Interview avec Bruno Trentin, Secrétaire Général de la CGIL 23

Dans le cas de la formation, la crise financière de l'Etat providence commence au moment où un nombre croissant de jeunes abandonnent l'école secondaire à moitié du parcours et où l'école reste en marge des évolutions qu'a connues la société ces dernières années.

Un regard sur la Suède

Suède: La politique active du marché de l'emploi manquerait-elle d'efficacité contre le chômage ? 28

Per Skedinger

Les programmes mentionnées "peuvent (...) aboutir à un accroissement des salaires, écartant ainsi l'emploi normal."

Un compte individuel d'investissement dans l'éducation - une proposition de la Suède 33

Gunnar Eliasson

"Cela souligne bien le fait que l'efficacité de l'école dépend, en grande partie, du bon fonctionnement du marché du travail et de l'existence d'un système d'assurances sociales incitant les gens à être mobiles et à prendre des risques sur le marché du travail privé."

Tensions sur le marché du travail des jeunes

La Formation professionnelle des jeunes en France dans les années 80 : une ressource difficilement valorisable 38

Eric Verdier

La relation formation/emploi est confrontée à la nécessité d'une mutation structurelle pour permettre la construction d'espaces professionnels adéquats, valorisant les investissements en formation.



Système de formation professionnelle et dynamique du marché du travail au Royaume-Uni : incidences sur l'insertion des jeunes 48

Florence Lefresne

Les mutations actuelles de l'appareil productif rendent de moins en moins aisément absorbable la masse de jeunes faiblement qualifiés arrivant précocément sur le marché du travail.

Politiques, acteurs

Le rôle des partenaires sociaux dans l'intégration des jeunes dans le monde du travail - L'exemple de la République fédérale d'Allemagne 53

Reinhard Zedler

"De tous les pays de l'Union européenne, c'est la République fédérale d'Allemagne qui offre aux jeunes les meilleures chances (...) dans le monde du travail."

Les politiques syndicales à l'égard de la formation des travailleurs ayant un bas niveau de qualification : une analyse comparative 59

Helen Rainbird

L'exposé (...) concernant un nouvel agenda de négociations suggère que les syndicats répondent largement aux initiatives des employeurs plutôt que d'établir leur propre programme en matière de formation.

La loi 44/86: sept ans de création d'entreprises dans le sud de l'Italie - Mécanismes innovateurs et formation sur le tas 66

Carlo Borgomeo

L'objectif de la loi 44/86: "(...) utiliser la création de nouvelles entreprises pour susciter des vocations de chefs d'entreprise."

Actualités de la recherche

Questions nouvelles à propos de l'insertion professionnelle 71

José Rose

Education-travail, Etat d'un champ de recherches en Allemagne, Grande-Bretagne et Italie 76

Lucie Tanguy

Etat actuel d'avancement de la recherche en matière de formation 81

Margarida Marques

Impasses ou autoroutes? 82

J.M.Adams

A lire

Choix de lectures 84

Notes de lecture 97

Reçu à la rédaction 99



L'efficacité de l'enseignement et les marchés pour les compétences

Le monde industriel adulte se trouve à l'heure actuelle au coeur d'une lente mutation de ses techniques de production. Cette transition est à peine perceptible d'une année sur l'autre, mais vue dans une perspective historique, elle représentera un changement radical de l'organisation de la production des économies industrielles arrivées maintenant à maturité. Pour que cette transition soit réussie, les pays industriels adultes ont toutefois besoin que leurs entreprises, leurs populations et leurs représentants politiques fassent preuve d'énormément

La vieille technologie du génie mécanique basée sur les machines, qui a servi à l'époque de base à la révolution industrielle, est en train de faire place à une organisation différente de la production où les compétences humaines et les petites unités revêtent une importance de plus en plus grande dans la production à haute valeur ajoutée d'une économie prospère (Eliasson 1994). Cette transition est rendue possible grâce à la création de nouvelles technologies mais est aussi de plus en plus imposée aux économies industrielles adultes par la concurrence des



Gunnar Eliasson

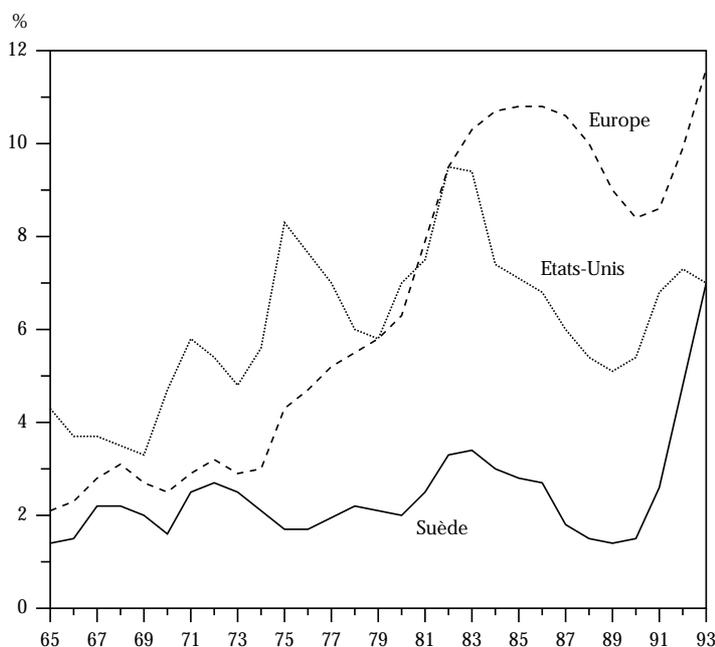
Professeur d'économie des entreprises à l'Institut royal de technologie (KTH) de

Stockholm. Auparavant, Directeur de l'Institut de recherche économique et social (IUI), Stockholm.

Les économies industrielles matures sont prises dans un lent mouvement de transformation de la technologie de production, qui conduit à l'abandon des productions coûteuses et place les espoirs d'avenir dans le développement de nouvelles productions à forte valeur ajoutée, basées sur de petites séries et des compétences poussées. Comparée à la situation des Etats-Unis, celle de l'Europe n'est pas bonne, en raison du chômage élevé, des rigidités sur le marché de l'emploi et de la faible mobilité.

L'éducation permet d'acquérir non seulement des connaissances et des compétences, elle offre aussi un chemin sélectif vers le marché de l'emploi. Les possibilités de progresser sur ce chemin dépendent des caractéristiques opérationnelles du marché de l'emploi et de la volonté des individus à rechercher de meilleures occasions d'emploi. Le bien-être individuel et l'efficacité économique dépendent donc de manière critique de la capacité des décideurs politiques à combiner de manière compétitive l'efficacité sur le plan de l'éducation, la flexibilité sur le marché de l'emploi et la sécurité sociale.

Figure 1: Chômage déclaré aux Etats-Unis, en Europe et en Suède 1965-1993



Source: OCDE, perspectives économiques

de compétences au niveau industriel, social et politique. La plus grande partie de cette transition sera assurée par le marché du travail (voir figure 1).

pays auparavant non industrialisés. La libéralisation actuelle des économies anciennement planifiées constitue un élément particulièrement dynamique de ce



“Sans une réorganisation appropriée de la main-d’oeuvre, la croissance économique et la prospérité seront menacées(...)”

“Il faudra chercher les solutions politiques et les aménagements au niveau micro-économique, (...) il faudra recentrer l’attention sur le phénomène de sélection qui domine le marché du travail et l’importance relative des marchés internes et externes du travail”.

processus. Ces pays apprennent très rapidement les vieilles technologies industrielles et font qu’il est impossible pour les pays riches à hauts salaires de continuer à produire de façon rentable des produits simples. Il est probable qu’un tel développement continue et oblige ces industries et la main-d’oeuvre hautement rémunérée pour de simples tâches de production à se tourner vers d’autres marchés et des travaux plus complexes.

Cette phase de transition, dans laquelle se trouvent actuellement les riches pays industrialisés, ayant pour conséquence chômage et bouleversements du marché du travail place au centre des débats l’éducation et les ressources humaines. Sans une réorganisation appropriée de la main-d’oeuvre, la croissance économique et la prospérité seront menacées, nous commençons maintenant à le comprendre.

Cet article se concentre sur certaines caractéristiques des ressources humaines, qui jouent un rôle économique et social déterminant dans le processus actuel de transition dans les pays industriels adultes. La principale préoccupation en matière d’éducation est la formation professionnelle, mais nous estimons que la définition de la formation professionnelle doit être très large de façon à englober les compétences susceptibles d’être utilisées de façon productive dans le cadre de l’économie, c’est-à-dire en fait la plus grande partie du système éducatif.

Peu de recherches ont été effectuées sur la nature des compétences utilisées dans la production, la plupart des références émanant d’études réalisées aux USA et en Suède. Le problème est toutefois commun à pratiquement tout le monde industriel, bien que l’Europe semble souffrir le plus de cette transition.

L’éducation devient réellement importante

Le progrès économique, les changements techniques et les ajustements résultant de la concurrence sur les marchés internationaux sont synonymes de changement constant au niveau de l’organisation de la production. Cette transition s’accélérate, la pression exercée au niveau des performances des marchés du travail des pays

industriels adultes ou plutôt de leurs **marchés de compétences** sera de plus en plus forte; en effet, les résultats tant macro-économiques que ceux obtenus par les individus et les entreprises dépendront de plus en plus de la façon dont

1. les ressources humaines peu abondantes sont réparties au niveau des emplois, et dont
2. le capital constitué par les compétences des individus et des entreprises (en matière d’organisation) est créé et accumulé.

Le bon fonctionnement de ces deux domaines incombe aux institutions du marché du travail.

Les marchés du travail en Europe comparés à ceux des USA semblent avoir mal fonctionné depuis les crises du pétrole des années 70 (voir figure 1). De même, le marché du travail suédois, connu pour ses politiques en faveur de la mobilité et ses programmes de reconversion, semble vouloir rejoindre durablement le niveau à deux chiffres du chômage européen. Apparemment, cet enjeu politique des pays industrialisés occidentaux et de l’Europe en particulier ne peut pas être abordé, d’un point de vue intellectuel, en simples catégories macro-économiques. Il faudra chercher les solutions politiques et les aménagements au niveau micro-économique, et même si les ressources humaines ou les compétences jouent un rôle décisif, il faudra recentrer l’attention sur le phénomène de sélection qui domine le marché du travail et l’importance relative des marchés internes et externes du travail (Eliasson 1991, 1992c). **Les performances du système éducatif et du marché du travail devront être considérées dans un même contexte.**

Les ressources humaines ont une spécificité propre

Les ressources humaines se distinguent des autres formes de ressources à trois égards importants. Elles sont

- extrêmement **hétérogènes**,
- en excédent** dans chaque utilisation et
- leur valeur économique dépend de la façon dont elles ont été **réparties**.



Ces trois caractéristiques définissent aussi les avantages compétitifs des ressources humaines, leur flexibilité et leur prédominance par rapport à toutes les autres formes de ressources. La capacité de l'être humain à exécuter toute sorte de tâches est énorme (hétérogénéité). Cela signifie toutefois aussi que la majeure partie de la capacité intellectuelle de l'être humain est la plupart du temps inutilisée (en excédent) et que la productivité et la capacité de gain d'un individu se situent normalement au-dessous de son potentiel s'il n'a pas réussi à trouver le travail qui correspond le mieux à ses capacités intellectuelles très diverses. L'hétérogénéité et la complexité (des ressources humaines) augmentent avec l'éducation et l'accumulation d'expériences. Plus l'économie est avancée, plus les caractéristiques particulières des ressources humaines individuelles utilisées dans chaque emploi sont variées et plus les ressources devant être investies dans le travail pour établir une correspondance entre le travailleur et son travail sont importantes. En conséquence, **plus l'économie est avancée, plus la fonction de correspondance des marchés des compétences est importante** pour ses résultats et la prospérité de ses citoyens.

Le fait que les compétences humaines dominent, chez l'individu et dans les entreprises, les autres formes de ressources utilisées en production signifie que la productivité de tous les facteurs de production dépend de la compétence de ceux chargés de la gestion, que ce soit l'équipe la plus compétente d'une entreprise (Eliasson 1990b), le directeur d'une usine ou l'ouvrier qualifié travaillant sur une machine onéreuse. Il est de ce fait important d'organiser les marchés de façon à assurer une répartition efficace de cette ressource suprême qu'est la compétence humaine. Cette tâche incombe au marché du travail (en ce qui concerne les personnes) et au marché pour la gestion des entreprises (en ce qui concerne les entreprises et leurs parties constituantes) (Pelikan 1989, Eliasson 1991). Les conséquences négatives d'une mauvaise répartition à ce niveau de l'économie peuvent être très graves. C'est pourquoi il est important de comprendre, non seulement comment les travailleurs qualifiés et les cadres dirigeants sont rémunérés et affectés, mais aussi quels sont les apports en

matière de compétences des principaux dirigeants politiques, c'est-à-dire de ceux qui sont chargés de résoudre le problème du chômage en Europe.

Le déséquilibre du marché du travail

L'économiste classique parlerait du chômage déclaré élevé en Europe comme d'un problème classique résultant d'une mauvaise fixation des prix pour les différents emplois sur le marché du travail. Des salaires plus flexibles entraîneraient la disparition du problème du chômage. Même si cela est peut-être le cas à première vue et même si les institutions des marchés du travail trop organisées en Europe peuvent être tenues responsables d'une grande partie du chômage massif déclaré, le problème est beaucoup plus profond que cela. Le rythme accru du changement structurel dans les pays industriels adultes a mené au chômage une part plus importante de la main-d'oeuvre qu'auparavant. Les marchés du travail défectueux de la plupart des pays industrialisés ne peuvent plus par conséquent assurer l'adéquation entre les caractéristiques de plus en plus hétérogènes des compétences humaines et les demandes peu claires quant aux compétences exigées. Etant donné que les descriptions des postes sont devenues très imprécises et susceptibles d'être changées à tout moment, la correspondance entre l'homme et l'emploi est de plus en plus liée à un investissement important dans une formation d'adaptation sur le lieu de travail. La rentabilité de cet investissement et par conséquent aussi les possibilités de placement de l'individu dépendent de façon déterminante du niveau d'éducation acquis auparavant (compétence de la personne bénéficiant de l'enseignement). De ce fait, les personnes dotées d'une éducation insuffisante sont de plus en plus difficiles à employer à un niveau de salaire considéré comme raisonnable dans les riches sociétés occidentales. Comme je l'expliquerai après, le plein emploi exigera aussi bien un parcours scolaire motivé de la part de l'individu qu'une recherche active sur le marché du travail par l'individu lui-même, ce qui pourrait ne pas être compatible avec le contrat de travail standard de salarié si courant en Europe. En conséquence, il se pourrait

"(...)plus l'économie est avancée, plus la fonction de correspondance des marchés des compétences est importante pour ses résultats et la prospérité de ses citoyens."

"L'économiste classique parlerait du chômage déclaré élevé en Europe comme d'un problème classique résultant d'une mauvaise fixation des prix pour les différents emplois sur le marché du travail(...)Le problème est beaucoup plus profond que cela."

"Etant donné que les descriptions des postes sont devenues très imprécises et susceptibles d'être changées à tout moment, la correspondance entre l'homme et l'emploi est de plus en plus liée à un investissement important dans une formation d'adaptation sur le lieu de travail. La rentabilité de cet investissement, (...) dépend de façon déterminante du niveau d'éducation acquis auparavant (compétence de la personne bénéficiant de l'enseignement)."



“(...)l'enjeu concernant la politique du marché du travail en Europe revient à choisir entre d'un côté les solutions “négatives” de la fixation libre et sans restriction des salaires ou du maintien d'un chômage élevé et de l'autre la possibilité d'une solution “positive” via l'éducation.”

que les marchés du travail des pays industrialisés, s'ils ne sont pas entièrement réorganisés, ne soient plus capables de mener au plein emploi.

Il est irréfutable qu'une mauvaise fixation des prix sur le marché du travail peut provoquer le chômage. Sur un marché du travail fonctionnant correctement, les jeunes qui font leur entrée dans la vie active devraient recevoir des salaires très bas vu qu'ils ne sont normalement pas très productifs. Toutefois, il se peut que les syndicats considèrent les nouveaux venus comme des concurrents menaçant leurs membres déjà en place et négocient de ce fait des salaires de début très élevés pour les nouveaux, ce qui provoque ainsi le chômage parmi les jeunes et, encore pire, une tendance parmi les employeurs à essayer de rendre les jeunes très vite productifs en leur assignant des tâches manuelles simples, ne leur donnant ainsi que peu de possibilités de développer leurs compétences au niveau interne (voir Eliasson 1992c).

La politique classique pour contrecarrer le chômage des jeunes a consisté à subventionner des emplois à partir du budget public et/ou à attribuer des allocations de chômage souvent plus élevées que ce que le jeune travailleur aurait pu gagner au cours de sa première année d'activité, lui enlevant ainsi toute incitation économique à chercher de meilleures possibilités sur le marché du travail. Les salaires minimum se sont révélés être aussi la cause de chômage mais d'une façon peu importante, reflétant ainsi le fait que les salaires minimum sont très bas et que très peu de personnes gagnent aussi peu. Par contre, on a constaté que les salaires (réels) élevés des jeunes avaient un impact important sur le chômage (Hamermesh 1993). Les salaires de début élevés imposés sur un marché du travail cartellisé constituent donc probablement la principale raison du fort taux de chômage parmi les jeunes.

Comme le montre le débat politique, l'enjeu concernant la politique du marché du travail en Europe revient à choisir entre d'un côté les solutions “négatives” de la fixation libre et sans restriction des salaires ou du maintien d'un chômage élevé et de l'autre la possibilité d'une solution “positive” via l'éducation. Si la solution de l'éducation ne fonctionne pas, l'Europe

se retrouvera alors avec un taux de chômage élevé constant et/ou un accroissement de l'écart entre les revenus, du fait qu'un nombre croissant de personnes sera considéré comme ne possédant pas les compétences requises pour les nouveaux emplois créés. La solution positive de la politique de l'éducation ne représente toutefois qu'une possibilité et met bien l'accent sur le thème de cet article, à savoir que les compétences sont nécessaires mais non pas suffisantes. Le marché du travail doit être mieux informé et radicalement déréglementé. Les employeurs potentiels doivent savoir identifier, parmi les travailleurs cherchant un travail, ceux qui possèdent les qualifications demandées et les contrats de travail doivent être reformulés, non seulement pour tenir compte des possibilités d'erreurs de recrutement, mais aussi pour renforcer les attentes vis-à-vis de la main-d'oeuvre. Par ailleurs, nous n'avons qu'une très vague idée de ce que signifie être compétent. La recherche, malheureusement, n'a pas été d'une très grande aide à cet égard. Pendant longtemps, les sciences économiques et la théorie du marché du travail en particulier, qui s'appuient sur la théorie des ressources humaines, ne se sont pas intéressées aux compétences humaines **dans un contexte d'équilibre du marché du travail**. En fait, il n'existe que très peu de connaissances théoriques documentées de façon systématique sur l'importance économique de l'accumulation des connaissances par l'homme. Cela est surprenant compte tenu des sommes importantes dépensées pour l'éducation dans les pays industrialisés.

Toutefois, cette formulation du problème signifie aussi que nous reconnaissons implicitement que l'éducation et la formation ne sont pas capables de résoudre seules le problème du chômage en Europe et que nous ne croyons plus que le chômage disparaîtra si nous acceptons une augmentation de l'inflation. Vu que, tant sur le plan social que politique, il ne peut être question de laisser à l'ajustement des salaires le soin de faire baisser le chômage en Europe, la seule solution qui reste est de changer les institutions des marchés du travail en Europe pour faciliter et non compliquer un problème d'adaptation de plus en plus complexe. Pour y arriver, il est nécessaire de rapprocher l'école et le marché du travail au niveau micro-économique.

“(...)la seule(...) solution est de changer les institutions des marchés du travail en Europe pour faciliter et non compliquer un problème d'adaptation de plus en plus complexe. Pour y arriver, il est nécessaire de rapprocher l'école et le marché du travail au niveau micro-économique.”



Hétérogénéité et efficacité du marché du travail

Faire correspondre compétences et emplois sur le marché du travail est un processus axé sur l'utilisation des ressources et augmente par là l'hétérogénéité des ressources humaines et des descriptions d'emplois. C'est pourquoi, plus les techniques de production sont avancées plus l'organisation du passage de l'école au marché du travail est importante et plus les exigences sont grandes envers les institutions chargées de la correspondance sur les marchés pour les compétences. Cela explique pourquoi **l'école devient de plus en plus le chemin menant au marché du travail**. Mais pour organiser de façon efficace la nouvelle production à petite échelle et à fort coefficient de ressources humaines qui remplacera l'organisation industrielle du travail basée sur les machines comme forme de production dominante, il faut aussi que le contrat de travail **type** qui prévaut à l'heure actuelle, à savoir le **contrat de salarié**, soit abandonné en faveur d'une organisation du travail qui favorise beaucoup plus l'éducation et la formation en entreprise et qui soit critique quant aux résultats obtenus par l'individu mais aussi par le monde industriel et économique. La raison ne réside pas seulement dans le fait que les travailleurs doivent acquérir de nouvelles connaissances ou apprendre de nouvelles techniques mais que l'éducation et notamment les stages ultérieurs de formation professionnelle continue doivent devenir partie intégrante des systèmes d'incitation et de clignotants du marché du travail, pour contribuer à une correspondance efficace entre compétences et emplois. Vu sous cet angle, il est évident qu'**un marché du travail mal organisé peut rendre inefficace même le meilleur système d'éducation et de formation**.

L'éducation: un investissement ou un moyen de sélection

Toute analyse portant sur l'éducation se heurte au problème classique de la distinction entre l'éducation en tant qu'**investissement** dans les ressources huma-

nes et en tant que filtre qui sélectionne les individus suivant leur talent naturel (Arrow 1973, Stiglitz 1972, Spence 1973). Le problème est énorme et d'après certains sans solution scientifique. Les arguments tendent par conséquent à être à 100% pour ou à 100% contre l'éducation considérée comme un filtre (Griliches 1988). La vérité bien sûr se situe quelque part au milieu, mais personne ne peut dire exactement où en s'appuyant sur des critères objectifs même si, grâce aux techniques économétriques modernes, il est peut-être possible de différencier l'influence respective du milieu social et familial et de l'éducation (Kazamaki Ottersten, Mellander, Meyerson et Nilson 1994). Le problème dans ce contexte est que plus la fonction de filtre de l'éducation est importante moins l'aspect investissement a de l'importance et plus la confiance doit être grande dans l'individu et les institutions du marché du travail lorsqu'il s'agit de résoudre aussi bien les problèmes sociaux de l'individu que les problèmes de croissance et de chômage de l'économie.

Avant tout, **d'un point de vue politique, tout dépend de ce que l'on suppose être l'importance relative de l'éducation en tant que filtre et en tant qu'investissement**. Si le filtrage des talents est la fonction la plus importante de l'éducation, on a alors moins besoin d'éducation et de formation et vice-versa. En fait, si l'éducation agit davantage comme filtre de talents naturels que comme institution éducative, l'école et les organismes de formation doivent être tous deux réorganisés. Par ailleurs, les fonctions du marché du travail gagnent en importance par rapport à l'éducation étant donné que l'identification des compétences, des talents et aptitudes est la première fonction d'établissement de correspondance du marché du travail. Le problème, toutefois, est que la recherche a été incapable d'apporter guère plus que des hypothèses et des arguments concernant cette question d'équilibre déterminante.

Le contrat de travail

Ce que la recherche ne peut montrer, les individus et les employeurs essaient de le comprendre au cours du processus de correspondance sur le marché du travail.

“Faire correspondre compétences et emplois sur le marché du travail est un processus axé sur l'utilisation des ressources et augmente par là l'hétérogénéité des ressources humaines et des descriptions d'emplois.”

“(...)un marché du travail mal organisé peut rendre inefficace même le meilleur système d'éducation et de formation.”



“Ce qui est donc plus important(...) est le problème de la rédaction de contrats de travail efficaces qui offrent aux travailleurs des mesures d'incitation adéquates les poussant à être performants et à révéler leurs compétences et qui encouragent leur flexibilité.”

“Différents signes ou indicateurs sont utilisés pour déceler très tôt les travailleurs aux faibles capacités puisque les employeurs ne désirent pas risquer d'engager de tels travailleurs dans le cadre d'un contrat de longue durée”.

“Un environnement de travail de plus en plus abstrait exige davantage de qualifications intellectuelles”.

1) Une autre raison est que les systèmes généreux d'allocations-chômage, comparés à ceux des Etats-Unis, font qu'il n'est parfois pas rentable à court terme de prendre un emploi. Le revenu de remplacement que le travailleur compare avec l'offre de salaire qui lui est faite est trop élevé en Europe et fait qu'il préfère souvent dépendre de l'aide sociale. Du point de vue de la formation et du développement des compétences, une telle situation est un véritable désastre pour les jeunes travailleurs.

Ce qui est donc plus important que la recherche est le problème de la rédaction de contrats de travail efficaces qui offrent aux travailleurs des mesures d'incitation adéquates les poussant à être performants et à révéler leurs compétences et qui encouragent leur flexibilité. Chaque structure industrielle possède ses formes particulières optimales de contrats. Le **contrat type de salarié**, convenant à la grande production industrielle aux besoins limités en ce qui concerne la flexibilité des compétences, a fini par dominer le marché du travail des pays industrialisés pendant pour ainsi dire tout le siècle dernier. Toutefois, il se peut que cela ne soit pas le bon type de contrat pour le futur environnement industriel d'un pays industrialisé prospère, qui exigera une plus grande flexibilité dans la spécification et ce aux dépens des économies d'échelle associées aux contrats standard. Ce problème apparaît lorsque les jeunes entrent sur le marché du travail et, ce qui est encore plus important pour l'avenir, lorsque les travailleurs perdent leur emploi et doivent s'engager une deuxième fois dans le processus de correspondance entre emplois et compétences.

Si une plus grande flexibilité des contrats de travail n'est pas permise, le système de sélection précoce en matière de compétences et de talents devient alors un dispositif crucial pour les employeurs. Différents **signes** ou indicateurs sont utilisés pour déceler très tôt les travailleurs aux faibles capacités puisque les employeurs ne désirent pas risquer d'engager de tels travailleurs dans le cadre d'un contrat de longue durée (voir Greenwald 1986). C'est pourquoi les employeurs ont tendance à considérer les nouvelles recrues comme une marchandise à contrôler, selon l'expression de Hirschleifer (1971) dont ils surveillent pendant très longtemps les performances avant d'offrir un contrat de travail à titre permanent. Si la législation et les réglementations régissant le marché du travail ne permettent pas une telle flexibilité dans la formulation du contrat, le chômage augmentera alors d'autant plus. Cela explique en grande partie¹ la différence en matière de chômage entre les Etats-Unis et l'Europe (voir figure 1). Mais ces effets négatifs ne sont pas répartis de façon équitable. Un faible niveau d'information

sur le marché du travail diminue son efficacité et touche paradoxalement davantage les travailleurs les moins capables. Dans une situation où le niveau d'information est faible, les travailleurs sont plus nombreux à rester longtemps sur la “liste de contrôle” de l'employeur. Avec une efficacité tenue artificiellement basse en matière de correspondance, les travailleurs possédant le moins de capacités ont plus de difficultés à trouver un travail parmi le petit nombre d'emplois qui pourraient leur convenir.

Exigences vis-à-vis de l'éducation et du marché secondaire de compétences

Outre les travailleurs défavorisés et les jeunes faisant leur entrée dans la vie active, les personnes les plus exposées sont les chômeurs à la recherche d'un nouvel emploi sur le marché du travail. Ces travailleurs sont stigmatisés pour la simple raison qu'ils ont perdu leur emploi et par le fait que, comme chacun sait, un employeur licencie d'abord les mauvais travailleurs. Ils peuvent aussi souffrir d'un autre problème, souvent lié aux programmes de formation professionnelle et de placement organisés par l'Etat et qui ont la réputation de recueillir les cas plus difficiles. Une fois de plus, si la fonction signal et filtre est plus importante qu'une formation comprise comme un investissement dans des qualifications, celle-ci risque alors de dominer et de rendre inefficaces même les bons programmes de formation professionnelle. La formulation du contrat sur un marché du travail flexible revêt par conséquent de plus en plus d'importance dans la lutte contre le chômage. Le contrat type de salarié accompagné après une courte période d'emploi de restrictions quant au licenciement peut avoir des effets négatifs sur l'emploi à une époque de changement structurel rapide et de remous sur le marché du travail. Un type de contrat plus flexible, qui reprendrait certaines des caractéristiques du travail en tant qu'indépendant, si courantes parmi les professions libérales et les cadres, pourrait faire des miracles sur le marché.

Un environnement de travail de plus en plus abstrait exige davantage de qualifi-



cations intellectuelles. La capacité d'abstraction et de résolution des problèmes est de plus en plus importante dans de nombreux emplois (Eliasson 1992a). Cependant, le niveau intellectuel exigé tant à l'école que dans les emplois lors de l'entrée sur le marché du travail ne sera jamais hors de portée pour une personne normale (voir Kazamaki Ottersten 1994). Toutefois, deux facteurs viennent compliquer le tableau. Le futur environnement industriel, à petite échelle et plus dynamique, implique qu'aucun travailleur individuel ne pourra compter rester sa vie durant dans le même emploi. La probabilité de se retrouver sur le marché du travail à chercher un nouvel emploi ira en grandissant. A ce moment-là, les compétences exigées de quelqu'un de 35 ans seront bien plus élevées que celles demandées lors d'une première embauche. La personne qui n'aura pas réussi à gérer sa formation continue dans le cadre de son emploi sera sérieusement handicapée et le problème que posera sa reconversion intellectuelle pourrait bien être excessivement difficile. C'est pourquoi, un système comme celui du compte individuel d'investissement dans le domaine de l'éducation, que j'ai traité dans un autre article de ce même numéro, devra devenir un élément essentiel du futur système d'assurances sociales, tout spécialement parce qu'il permettra aux particuliers de prendre des initiatives et de financer le développement de leurs compétences avant que la situation sur le marché du travail ne se détériore.

Le deuxième problème concerne l'éducation en tant que telle et l'entrée sur le marché du travail. Pour un élève moyennement doué ayant réussi normalement à l'école, il ne devrait pas y avoir de problème. Les études tout comme l'apprentissage au poste de travail sont des processus d'accumulation qui améliorent sans cesse la capacité d'apprendre encore plus. Des mauvais résultats à l'école au cours des premières étapes signifient par conséquent l'accumulation d'un handicap dans les techniques de communications qui constituent la base nécessaire à toute formation continue. Pour les étudiants qui se retrouvent dans cette catégorie, l'entrée sur le marché du travail peut représenter des exigences excessives. Pour éviter une telle situation, il convient de renforcer la discipline à l'école et d'ac-

order une place importante aux mesures d'incitation à poursuivre soi-même le développement de ses compétences. Tout cela, bien sûr, est en grande partie une question de compensation pour les qualifications et les compétences.

Le progrès économique implique un changement d'organisation et un système d'assurances sociales efficace

La liberté et la flexibilité des contrats sur le marché du travail posent deux types de problèmes. **Premièrement**, un contrat qui permet un licenciement rapide sans motif représente un grand risque pour le travailleur. Cela signifie qu'il faudra concevoir un système d'assurances de remplacement. **Deuxièmement**, alors qu'un tel marché d'assurances est tout à fait acceptable pour le travailleur moyen, il y aura des travailleurs qui seront incapables de payer les primes nécessaires pour couvrir leurs risques sur le marché du travail. Là, bien sûr, l'Etat a un rôle important à jouer et doit en dernier ressort prendre en charge l'assurance. Il n'existe toutefois aucune raison pour que l'Etat se charge et ait le monopole de tout le marché des assurances sociales. Les faits et l'expérience prouveraient plutôt le contraire.

Les difficultés auxquelles se heurte la vie des marchés du travail dans les riches pays industrialisés découlent du fait que les hommes politiques n'ont pas été prêts à dénoncer les risques que comporte un mauvais marché du travail et ont opté pour une assurance globale liée à la législation du travail, obligeant ainsi les employeurs à prendre à leur charge l'assurance complémentaire via les garanties liées à l'emploi. Ce système, outre le fait qu'il entraîne une baisse de l'efficacité du marché du travail et une augmentation des frais directs et indirects en matière d'assurances, a des effets très négatifs aboutissant à une répartition inéquitable en période de changements structurels et technologiques rapides, comme on a pu le constater au cours des deux dernières décennies. Les personnes ayant un emploi sont protégées alors que celles se trouvant à l'extérieur du sys-

“La personne qui n'aura pas réussi à gérer sa formation continue dans le cadre de son emploi sera sérieusement handicapée et le problème que posera sa reconversion intellectuelle pourrait bien être excessivement difficile.”

La liberté et la flexibilité des contrats augmentent les risques liés au marché du travail “(...)d'où la nécessité de concevoir un système d'assurances de remplacement.”

“L'Etat a un rôle important à jouer et doit en dernier ressort prendre en charge l'assurance”, étant donné qu'il. Il y aura des travailleurs qui seront incapables de payer les primes nécessaires pour couvrir leurs risques sur le marché du travail.”



“Apparemment, la législation en matière de sécurité d’emploi est à l’origine d’un taux de chômage plus élevé et d’une augmentation significative du chômage de longue durée(...)”

tème comme les jeunes et les chômeurs sont mal traitées (Lindbeck et Snower 1988). La valeur de la sécurité de l’emploi est très élevée dans les grandes entreprises prospères alors qu’elle est pratiquement inexistante dans les petites entreprises en situation financière précaire. Apparemment, la législation en matière de sécurité d’emploi est à l’origine d’un taux de chômage plus élevé et d’une augmentation si-

gnificative du chômage de longue durée, comme le montre une étude de l’OCDE. Ce sont là quelques exemples des effets indirects des politiques du marché du travail, traités dans l’article de Per Skedinger dans ce même numéro, lesquels peuvent se conjuguer pour annuler les effets positifs de ces mêmes politiques et aboutir à ce qu’en définitive le solde net soit négatif.

Références

- Arrow K.J., 1973:** Higher Education as a Filter, *Journal of Public Economics*, Vol. 2, p. 193-216.
- Carlsson B., 1980:** The Content of Productivity Growth in Swedish Manufacturing; dans *The Firms in the Market Economy; IUI 40 years 1939-1979*, IUI Stockholm.
- Carlsson B., 1989:** The Evolution of Manufacturing Technology and Its Impact on Industrial Structure: An International Study, *Small Business Economy*, Vol. 1, n° 1, p. 21-37.
- Carlsson B., 1991:** Productivity Analysis: A Micro-to-Macro Perspective; dans E. Deiacio, E. Hörnell and G. Vickery (eds.), *Technology and Investment - Crucial Issues for the 1990s*, Pinter, London.
- Carlsson B., 1992:** *Industrial Dynamics and the Role of Small Plants in Swedish Manufacturing Industry 1968-1988*, Working Paper n° 348, IUI, Stockholm.
- Day R.H., Eliasson G. and Wihlborg C. (eds.), 1993:** *The Markets for Innovation, Ownership and Control*, IUI, Stockholm and North-Holland, Amsterdam.
- Eliasson G., 1983:** On the Optimal Rate of Structural Adjustment; dans G. Eliasson, M. Sharefkin and B.-C. Ysander (eds.), *Policy Making in a Disorderly World Economy*, Conference Reports 1983:1, IUI, Stockholm.
- Eliasson G., 1986a:** On the Stability of Economic Organizational Forms and the Importance of Human Capital: A Proposition about the Endogenous, Market Induced Disintegration of the Non-Market Sector; dans R.H. Day and G. Eliasson (eds.), *The Dynamics of Market Economies*, IUI, Stockholm and North-Holland, Amsterdam.
- Eliasson G., 1986b:** Kompetens, kommunikation och kunskapsuppbyggnad - sammanfattning och arbetshypotes för industripolitiken; dans G. Eliasson, B. Carlsson et al., *Kunskap, information och tjänster* (l’entreprise de production en tant qu’unité de traitement de l’information et de production de services), IUI, Stockholm.
- Eliasson G., 1987:** *Technological Competition and Trade in the Experimentally Organized Economy*, Research Report n° 32, IUI, Stockholm.
- Eliasson G., 1988:** *The International Firm: A Vehicle for Overcoming Barriers to Trade and a Global Intelligence Organization Diffusing the Notion of a Nation*, Booklet n° 295, IUI, Stockholm.
- Eliasson G., 1990a:** The Knowledge Based Information Economy; dans G. Eliasson et al., *The Knowledge Based Information Economy*, IUI, Stockholm.
- Eliasson G., 1990b:** The Firm as a Competent Team, *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 13, n° 3, p. 175-298.
- Eliasson G., 1991:** Financial Institutions in a European Market for Executive Competence; dans C. Wihlborg, M. Fratianni and T.D. Willetts (eds.), *Financial Regulation and Monetary Arrangements after 1992*, Elsevier Science B.V., Amsterdam.
- Eliasson G., 1992a:** Business Competence, Organizational Learning and Economic Growth - Establishing the Smith-Shumpeter-Wicksell (SSW) Connection; dans F.M. Scherer and M. Perlman (eds.), *Entrepreneurship, Technological Innovation and Economic Growth. Studies in the Schumpeterian Tradition*, University of Michigan Press, Ann Arbor.
- Eliasson G., 1992b:** A Note: On Privatization, Contract Technology and Economic Growth; dans R.H. Day, G. Eliasson and C.G. Wihlborg (1993).
- Eliasson G., 1992c:** *The Markets for Learning and Educational Services - a micro explanation of the role of education and competence development in macro economic growth*, Working Paper n° 350b, IUI, Stockholm. Sera publié par l’OCDE.
- Eliasson G., 1994:** The Theory of the Firm and the Theory of Economic Growth; dans L. Magnusson (ed.), *Evolutionary and Neo-Schumpeterian Approach to Economics*, Kluwer Academic Publisher, Boston/Dortrecht/London.
- Eliasson G. and Taymaz E., 1992:** *The Limits of Policy Making: An Analysis of the Consequences of Boundedly Rational Government Using the Swedish Micro-to-Macro Model (MOSES)*, Working Paper n° 333, IUI, Stockholm.
- Greenwald B.G., 1986:** Adverse Selection in the Labor Market, *Review of Economic Studies*, Vol. 53, February.
- Griliches Z., 1988:** *Technology, Education and Productivity*, Basil and Blackwell, New York.
- Hamermesh D.S., 1993:** *Labor Demand*, Princeton University Press.
- Hirschleifer J., 1971:** The Private and Social Value of Information and the Reward of Inventive Activity, *American Economic Review*, Vol. LXI, n° 4, p. 561-574.
- Kazamaki Ottersten E., 1994:** Les tendances suivies par les entreprises suédoises pour le recrutement de leurs travailleurs, *Revue européenne “Formation professionnelle”* CEDEFOP 1, 1994.
- Kazamaki Ottersten, E. Mellander, E. Meyerson and J. Nilson, 1994:** *Pitfalls in the Measurement of the Return to Education: An Assessment Using Swedish Data*, IUI Working Paper n° 414, Stockholm.
- Lindbeck A. and Snower D., 1988:** *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. MIT Press, Cambridge.
- Marsden D., 1994:** Mutation industrielle, compétences et marchés du travail, *Revue européenne “Formation professionnelle”*, CEDEFOP 1, 1994.
- North D. and Thomas P., 1973:** *The Rise of the Western World*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Pelikan P., 1989:** Evolution, Economic Competence, and the Market for Corporate Control, *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 12, n° 3 (Dec.), p. 279-359.
- Schumpeter J.A., 1942:** *Capitalism, Socialism and Democracy*, Harper & Row, New York.
- Spence A.M., 1973:** Job Market Signalling, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. LXXXVII, p. 355-375.
- Stedman H., 1994:** Evaluation, certification et reconnaissance des compétences et aptitudes professionnelles: *Revue européenne “Formation professionnelle”*, CEDEFOP 1, 1994.
- Stiglitz J.E., 1972:** *Education as a Screening Device and the Distribution of Income* (mimeo), Yale University.



Le marché du travail et la politique d'éducation et de formation¹⁾

A. Introduction

Les systèmes d'éducation et de formation sont des réponses de la société aux multiples objectifs économiques et sociaux. Ils reflètent des valeurs profondes, généralement très spécifiques d'un contexte national, voire régional et local, et c'est pourquoi les systèmes d'éducation et de formation des Etats membres de l'OCDE sont si différents. Malgré les progrès accomplis dans les dernières décennies, il est urgent de transformer les dispositifs d'éducation et de formation de tous les pays membres, pour répondre aux nouveaux besoins et aux nouvelles priorités de l'économie et de la société.

De nouvelles pressions provenant de plusieurs sources s'exercent. Cet article vise à mettre en relief les stimuli engendrés par les changements qui s'opèrent sur les marchés de l'emploi de la zone OCDE. Le point B est consacré à une analyse de certains facteurs contextuels jouant un rôle dans le développement du marché de l'emploi. Quant au point C, il porte sur ce développement lui-même et le point D sur ses incidences pour la politique d'éducation et de formation. Le point E termine l'article par quelques remarques de conclusion.

B. Facteurs contextuels

Les changements sur le marché du travail s'opèrent parallèlement à d'autres processus de transformation des contextes. L'élévation des niveaux économique et social réalisée depuis la fin de la seconde guerre mondiale, l'évolution démographique à long terme, la globalisation et le changement technologique comptent parmi ces processus. Nous évoquerons brièvement ici le profil démographique et nous aborderons la globalisation et le changement technologique, avec leur importance particulière pour le développement des ressources humaines.

Dans les Pays membres de l'OCDE, on relève une tendance au vieillissement de la population. Les prévisions démographiques d'Eurostat, qui comparent plusieurs scénarios pour l'an 2020 en prenant l'année 1990 comme année de référence, en fournissent une illustration intéressante. Dans tous les scénarios, la part de la tranche d'âge de 0 à 19 ans dans l'ensemble de la population va diminuer (pour passer de 25 % en 1990 à environ 20 % en 2020), et le pourcentage des personnes de 60 ans et plus continuera d'augmenter (passant de 20 % à environ 25-26 %) [Eurostat (1991)]. La population active, âgée de 15 à 64 ans, augmente beaucoup plus lentement depuis le début des années 90 (0,5 % par an) qu'au début des années 70 (plus de 1 %). En même temps, on observe une tendance à une augmentation du taux d'activité, c'est-à-dire de la proportion de la population active dans la population en âge de travailler -, qui est passé de 68 % en 1973 à 71 % en 1993. L'évolution globale masque deux tendances contradictoires : d'une manière générale, le taux d'activité des femmes a augmenté et celui des hommes a baissé.

D'après des historiens de l'économie, les technologies de l'information (TI) marquent une rupture structurelle comparable à la révolution provoquée par l'invention de la dynamo [Paul David (1989)]. L'informatique n'est qu'une technologie potentiellement révolutionnaire parmi d'autres, comme les biotechnologies, la technologie des matériaux, les technologies de l'espace et la technologie nucléaire. Plus importantes encore sont la nature cumulative des changements technologiques, l'interaction d'un certain nombre de technologies limitrophes, qui représentent la manifestation la plus spectaculaire de ce que l'on désigne souvent comme "un changement de paradigmes" ou un mouvement vers de nouvelles trajectoires technologiques [OCDE (1988, chapitre 1) et (1992a, chapitre 1)].



Abrar Hasan

*Chef de la division de l'Education et de la Formation
Organisation de coopération et de développement*

*économiques; auparavant
Chef de la Division d'analyse centrale et rédacteur en chef de la publication annuelle de l'OCDE "Perspectives de l'emploi"*

Ce document décrit les changements structurels qui s'opèrent sur les marchés du travail des Pays membres de l'OCDE et il examine leurs incidences sur la politique d'éducation et de formation. Il analyse les turbulences qui agitent le marché de l'emploi, le poids accru du chômage, la transformation de la nature des emplois, des savoir-faire et des compétences, générée en partie par les nouvelles stratégies des entreprises. Tous ces facteurs poussent dans une mesure croissante les systèmes d'éducation et de formation à réagir. Des changements majeurs s'imposent, au niveau des contenus comme au niveau des structures de l'éducation et de la formation. Etant donné l'envergure des changements nécessaires, l'éducation et la formation doivent être envisagées comme un processus permanent, où les besoins de tous les groupes d'âge pourront être définis et satisfaits. Dans ce cadre, un meilleur équilibre entre les différents éléments du système d'éducation et de formation est requis et, à l'intérieur de chacun de ces éléments, il est capital de développer la capacité d'apprendre. Le secteur public et différents groupes d'intérêts du secteur privé doivent coopérer plus étroitement et il faut une meilleure harmonisation des stratégies d'éducation et de formation, de la politique du marché du travail et de la politique sociale.



“Des travaux récents de l’OCDE ont souligné (...) que les nouvelles technologies ne sont pas déterministes et offrent diverses options pour l’organisation du travail, mais aussi pour la valorisation des ressources humaines.”

“La structure pyramidale typique évolue dans le sens d’une amélioration et d’un élargissement des qualifications. Les catégories d’emplois étroitement délimitées doivent laisser la place à une classification recouvrant des définitions plus vastes. De sorte qu’on stimulera les salariés en leur offrant des possibilités de formation interne.”

La globalisation est un autre facteur, qui se définit comme l’agglomération de forces différentes. Le terme de “globalisation” est vague, mais il suffit, pour les besoins de la cause, de lui donner le sens d’un processus où l’activité économique aux échelons local, régional et national répond dans une mesure croissante aux incitations économiques perçues et générées au niveau des marchés d’ensemble. Les stratégies des entreprises, non seulement celles des grandes multinationales, considèrent de plus en plus les marchés sous une perspective globale. Bien qu’il n’y ait pas d’indicateurs exhaustifs de l’extension de la globalisation, les données dont on dispose indiquent des changements d’ordre qualitatif, ainsi qu’une accélération du processus [OCDE (1994a)].

C. Principales tendances des marchés du travail de la zone OCDE

Stratégies des entreprises et transformation de la nature de la demande de qualifications

La nature de l’impact de ces deux facteurs structurels dépend largement des stratégies adoptées par les entreprises. Ce choix aide à façonner le niveau et la composition de la demande de savoir-faire et de compétences. Des travaux récents de l’OCDE ont souligné le rôle de la diffusion dans la maîtrise des bienfaits économiques et sociaux des nouvelles technologies et montré comment elle pouvait contribuer à limiter leurs retombées négatives [OCDE (1988, 1991, 1992a)]. Les stratégies des entreprises et la manière dont les marchés du travail sont organisés, dans les entreprises et à l’extérieur, sont des déterminants importants du processus de diffusion. Il ressort de ces recherches que les nouvelles technologies ne sont pas déterministes et offrent diverses options pour l’organisation du travail, mais aussi pour la valorisation des ressources humaines. Les ressources humaines deviennent un nouveau paramètre de compétitivité pour les entreprises, en particulier pour celles qui opèrent sur les marchés mondiaux. Les fortes pressions qui s’exercent dans le sens d’une amélioration de la qualité et d’un raccourcissement du cycle de vie des pro-

duits et des services renforcent la nécessité de mettre au point des stratégies plus intégrées pour les nouvelles technologies, l’organisation du travail et la formation professionnelle. Pour que les technologies nouvelles soient pleinement exploitées, il faut abandonner le modèle “tayloriste” d’organisation de la production, parce qu’il est trop rigide.

La nécessité d’un changement d’attitude de la part du patronat est d’une grande portée pour l’organisation et la composition des qualifications. La structure pyramidale typique évolue dans le sens d’une amélioration et d’un élargissement des qualifications. Les catégories d’emplois étroitement délimitées doivent laisser la place à une classification recouvrant des définitions plus vastes. De sorte qu’on stimulera les salariés en leur offrant des possibilités de formation interne. Ces formes nouvelles d’organisation du travail insistent davantage sur certaines qualités, comme l’aptitude à travailler en équipe, le sens de l’initiative, la créativité, l’aptitude à résoudre des problèmes et la réceptivité au changement. Les emplois routiniers, peu et non qualifiés, diminuent, et la polyvalence et les compétences orientées sur le client sont très prisées. Le niveau de connaissances en lecture, en écriture et en calcul demandé est plus élevé. L’étude des incidences des nouvelles technologies automatisées sur les exigences en matière de compétences corrobore cette opinion selon laquelle “la complexité, la responsabilité, l’abstraction et l’interdépendance entrent davantage en jeu dans la plupart des emplois.” [Hirschorn (1984)].

Même si elles sont limitées, quelques preuves confirment que les savoir-faire et la compétence des travailleurs influent sur la performance des entreprises. Plusieurs études de cas montrent que de toutes les entreprises fabriquant les mêmes produits en utilisant des technologies semblables, celles dont les salariés ont des qualifications de différents niveaux ont une meilleure productivité [OCDE (1994c, chapitre 7)]. Il est également démontré qu’une cause essentielle de l’écart de productivité entre entreprises similaires de différents pays est à chercher dans les pannes de matériel, une mauvaise maintenance, une mauvaise commande de la production et un diagnostic des défauts déficient,

1) Les opinions exprimées dans cet article n’engagent que leur auteur et ne reflètent pas nécessairement celles de l’OCDE ou des gouvernements des Pays membres.



lesquels sont dus à leur tour à un manque de qualification technique des agents de maîtrise et des opérateurs. Les ressources humaines sont également capitales pour atteindre "une organisation du travail très performante". Par exemple, Brown (1993) indique que la formation et l'aptitude des salariés à exécuter différentes tâches sont des déterminants importants de la viabilité d'une organisation du travail performante.

Changements dans la nature de l'emploi

La tendance actuelle la plus marquante est un changement dans la répartition des emplois entre les différents secteurs : depuis très longtemps, même si la distinction entre l'industrie et les services n'est plus aussi tranchée qu'autrefois, la part du secteur des services dans l'emploi total a tendance à augmenter. Elle est passée de moins de 50 % en 1950 à environ 65 % en 1992. A l'intérieur de ce secteur, c'est dans les services financiers, les assurances et les services aux entreprises, à la collectivité et aux individus que l'accroissement a été le plus fort dans les années 80.

Parallèlement, on peut observer des changements dans la répartition de l'emploi selon la taille des entreprises et leur part dans l'emploi. Bien que la part des petites entreprises (de moins de 100 salariés) dans l'emploi (secteur privé) varie notablement d'un pays à l'autre - entre 71 % en Italie et 43 % aux Etats-Unis, d'une manière générale, elle a augmenté dans certains pays de l'OCDE. Des chiffres récents [OCDE (1994b)] confirment une légère réduction de la taille des entreprises entre la fin de la décennie passée et le début de la décennie actuelle. Une observation effectuée sur une période prolongée [Lovemann et Sengenber, 1991] montre que la part des petites entreprises dans l'emploi a évolué suivant une courbe en "V", en ce sens qu'elle a baissé vers la fin des années 60 et au début des années 70 et remonté ensuite.

De moins en moins, l'emploi suit le schéma classique. La proportion des emplois à temps partiel varie considérablement d'un pays de l'OCDE à l'autre : en 1993, elle allait de 6 à 7 % en Espagne et au Portugal à environ 27 % en Norvège.

Elle a augmenté fortement au cours des vingt dernières années dans certains pays, comme l'Australie et le Canada, plus modestement mais régulièrement dans la plupart des autres [OCDE (1994b, tableau D, annexe statistique)].

L'emploi indépendant lui aussi progresse. Dans douze pays sur les vingt dont les chiffres sont connus, il a augmenté plus rapidement dans les années 80 que l'emploi global, agriculture non comprise, inversant ainsi une longue tendance à un déclin. Dans la moitié des Pays membres de l'OCDE, plus de 10 % des actifs sont des travailleurs indépendants [OCDE (1992b, tableau 4.2)]. Dans les discussions politiques récentes sur le chômage, une grande attention a été portée à l'emploi temporaire. Sa part dans l'emploi total varie elle aussi beaucoup d'un Etat à l'autre, puisqu'elle va d'environ 3 % au Luxembourg à 32 % en Espagne [OCDE (1993, tableau 1.10)] et elle n'a guère changé dans la plupart des pays dans les années 80, excepté en France et en Espagne, où elle a accusé une montée en flèche à la suite d'un assouplissement de la législation du travail [OCDE (1993, chapitres 1 et 3)].

Relèvement du seuil de la demande de qualifications et de compétences

Ces changements dans la nature de l'emploi, qui traduisent de nouvelles tendances pour les uns et une perpétuation de la tradition pour les autres, ont provoqué de fortes turbulences sur le marché du travail, révélées par plusieurs indicateurs tels que la rotation des effectifs (définie comme la différence entre le taux de recrutement et le taux de départs mesurée sur une période donnée), la rotation des emplois (la somme des gains et des pertes d'emplois calculée sur une période déterminée) et le nombre de fois où l'individu change d'emploi pendant sa vie active. Même s'il y a des différences considérables d'un pays à l'autre, la rotation des effectifs est importante ; elle va de 80 % par an aux Etats-Unis, à quelque 25 % au Japon et en Italie [OCDE (1986, tableau II.3)]. De même, une forte proportion d'emplois changent d'année en année — le pourcentage annuel moyen se situe à 20 % au moins de l'emploi total [OCDE (1994b)]. En d'autres termes, un emploi sur cinq en moyenne change chaque an-

"A l'intérieur (du secteur tertiaire), c'est dans les services financiers, les assurances et les services aux entreprises, à la collectivité et aux individus que l'accroissement a été le plus fort dans les années 80."

"De moins en moins, l'emploi suit le schéma classique."

"L'emploi indépendant lui aussi progresse (...)" ainsi que le travail à temps partiel.

"Ces changements dans la nature de l'emploi, qui traduisent de nouvelles tendances pour les uns et une perpétuation de la tradition pour les autres, ont provoqué de fortes turbulences sur le marché du travail (...)"



“(...) la part des activités non manuelles augmente dans tous les pays.”

“(...) ceux qui n'ont pas accompli de scolarité secondaire longue ou n'ont pas de qualifications professionnelles qui sont les plus menacés par le chômage : les risques sont pour eux d'un tiers à plus de deux fois plus grands (...)”

“(...) la courbe de rémunération en fonction de l'âge monte plus rapidement pour les personnes dont le niveau de qualification initiale est assez élevé. (...) il y a un lien entre un salaire élevé et la participation à la formation continue.”

née. Enfin, le salarié type peut s'attendre à changer plusieurs fois d'emploi (et d'entreprise) au cours de sa vie active. On ne dispose pas d'estimations pour un grand nombre de pays, mais on peut penser que cette rotation atteint 9 aux Etats-Unis [Hall (1982)] et 10 au Canada [Hasan et de Broucker (1984)].

Activités et qualifications

Les développements évoqués ci-dessus signifient des changements dans la demande de savoir-faire. Bien qu'elles ne soient pas un indicateur précis de la transformation de la demande de qualifications, les informations sur la composition des emplois donnent néanmoins une première idée des changements de la structure des savoir-faire. La décomposition la plus approximative, suivant les caractéristiques des professions, en emplois non manuels et manuels, montre que la part des activités non manuelles augmente dans tous les pays. En moyenne, dans l'ensemble des pays de l'OCDE, 60 % des actifs avaient un emploi non manuel en 1991, contre 54 % en 1981 [OCDE (1994b, tableau 2.3)]. La présomption que l'on a d'une transformation du profil des qualifications est confirmée par les changements touchant les emplois non manuels. Au cours des années 80, parmi les emplois non manuels, le groupe important de professions à qualifications relativement élevées que sont les professions libérales, scientifiques et techniques occupe une part accrue de l'emploi dans chacun des huit Pays membres de l'OCDE pour lesquels on disposait de données comparables.

Une analyse plus détaillée pour les Etats-Unis [Johnston et Packer (1987)] confirme que le contenu des nouveaux emplois est de plus en plus qualifié. Une classification des emplois en fonction des compétences montre que “27 % seulement des nouveaux emplois se rangent dans les deux catégories de compétences les plus basses, alors que 40 % des emplois actuels correspondent à ce type de compétences. En revanche, 41 % des nouveaux emplois se rangent dans les trois catégories de compétences les plus élevées comparés à 24 % seulement des emplois actuels.” Des études sur l'Australie et l'Allemagne, citées dans OCDE (1994b), étayent ces conclusions.

Chômage et qualifications seuil

La discussion récente sur les problèmes du marché du travail était dominée par les préoccupations quant à l'importance apparemment croissante du caractère structurel du chômage et du chômage de longue durée [OCDE (1994a)]. Il apparaît que dans ce contexte, ce sont ceux qui n'ont pas accompli de scolarité secondaire longue ou n'ont pas de qualifications professionnelles qui sont les plus menacés par le chômage : les risques sont pour eux d'un tiers à plus de deux fois plus grands [OCDE (1994c)]. En outre, des séries chronologiques pour un nombre limité de pays laissent entendre que les risques de chômage se sont notablement accrus pour les moins qualifiés entre les années 1970 et 1980 dans les pays où une grande partie de la main-d'oeuvre est peu qualifiée [OCDE (1994c)]. Ces chiffres laissent à penser que la répartition relative des exigences de qualification a changé et que les travailleurs peu qualifiés sont de moins en moins demandés, à mesure que disparaissent les emplois ne nécessitant qu'un minimum de savoir-faire. Le relèvement du seuil des exigences qui s'est ensuivi pèse d'abord et le plus lourdement sur les moins qualifiés.

Salaires relatifs et qualifications seuil

A partir d'une étude sur douze pays de l'OCDE, on peut conclure d'une manière générale des travaux de recherche récents sur l'influence de l'éducation et des qualifications sur la structure des salaires à un élargissement de la fourchette des rémunérations dans un même groupe et d'un groupe à l'autre [OCDE (1994c)]. Alors que les écarts spécifiques de rémunérations entre différents niveaux de qualification peuvent varier et évoluer de manière plus ou moins prononcée, l'écart moyen entre les mieux et les moins qualifiés a tendance à s'élargir sans discontinuer. En général, ce sont ceux qui n'ont aucune qualification qui sont les moins bien lotis. Ce schéma est valable pour tous les pays, indépendamment de leur système d'éducation et de formation ou de la répartition des actifs dans les différents niveaux de compétences. Il découle de ce constat que la courbe de rémunération en fonction de l'âge monte plus rapidement pour les personnes dont le niveau de qualification initiale est assez



élevé. Et partout aussi, il apparaît qu'il y a un lien entre un salaire élevé et la participation à la formation continue.

Qualifications initiales et tendances au dualisme du marché du travail

Des informations plus détaillées sur certains pays de l'OCDE tendent à montrer que les personnes non qualifiées qui se présenteront sur le marché de l'emploi dans les années 90 sont particulièrement désavantagées au départ, et il apparaît que ce handicap persiste [OCDE (1994c)]. Il ressort d'une analyse des informations sur cinq pays que les salariés n'ayant pas de qualification au départ ont moins de chances de bénéficier d'un complément de formation en entreprise. Des informations supplémentaires, concernant uniquement les Etats-Unis, montrent que l'écart entre les offres s'est élargi au cours de la décennie écoulée. Ainsi, en 1983, les jeunes qui entraient dans la vie active après une formation supérieure avaient un peu plus de trois fois plus de chances que les autres de suivre une formation formelle dans l'entreprise, et un peu plus de quatre fois plus de chances en 1991. Les différences relatives se sont amplifiées avec le temps, même en ce qui concerne les formations informelles, sur le tas. Le lien croissant entre un faible niveau éducatif et un fort taux de chômage semble se confirmer. Cela est vrai même si des efforts sont faits pour modifier la répartition de la population active dans les différents niveaux d'instruction.

D. Incidences sur la politique d'éducation et de formation

Ces changements sur le marché du travail ont des incidences sur le niveau, la nature et la composition des qualifications et des savoir-faire demandés par l'économie. En outre, compte tenu de l'inégale répartition des possibilités d'éducation et de formation, on est amené à se poser des questions sur l'égalité d'accès à l'emploi. Les systèmes d'éducation et de formation sont manifestement poussés à se transformer. Compte tenu de l'ampleur des changements requis, on peut penser qu'il est nécessaire de les aborder avec stratégie. Ce sont les éléments à considé-

rer dans ce genre d'approche qui seront élucidés ici.

Niveau de qualification

Les indications ci-dessus concordent avec l'impression d'un recul relatif des emplois non qualifiés. En même temps, on constate une élévation générale du niveau d'éducation et de qualification des jeunes demandés par les entreprises. Plusieurs indices le confirment. Le lien entre un faible niveau d'instruction et un fort taux de chômage se retrouve dans tous les pays. Le contraste est patent entre ceux qui n'ont pas le niveau de fin d'enseignement secondaire ou de qualifications équivalentes et les autres.

Face à l'exigence d'un relèvement du niveau minimum de qualification, on constate que dans la plupart des pays de l'OCDE, une majorité croissante de jeunes suivra probablement une formation secondaire complète [OCDE (1994c)]. Pourtant, il y en a encore beaucoup qui n'atteignent pas ce niveau et arrivent sur le marché du travail peu ou pas du tout préparés. Même pour ceux qui ont suivi un enseignement secondaire long, une formation professionnelle ou un apprentissage de niveau équivalent, l'insertion est souvent difficile et marquée par des périodes prolongées et répétées de chômage ou des changements d'emploi par trop fréquents.

Nature des qualifications et des compétences

On ne sait pas encore précisément dans quelle mesure les entreprises abandonnent l'organisation taylorisée du travail au profit d'une spécialisation plus flexible. Ce que l'on sait par contre, c'est qu'elles sont entravées par une stratégie d'organisation du travail orientée sur la production en grande série d'un petit nombre de produits ou de services standardisés. Les principes sur lesquels les entreprises plus avancées s'appuient, tout en tâtonnant, se sont clarifiés et ont été récapitulés par l'OCDE (1992a, chapitre 4). Les compétences demandées sont l'aptitude à résoudre les problèmes, à travailler en équipe, à réduire les temps d'arrêt des machines pour cause de pannes et à contribuer à modifier rapidement la conception de produits et de services pour ré-

“Le lien croissant entre un faible niveau éducatif et un fort taux de chômage semble se confirmer.”

les “(...)emplois non qualifiés (...)” connaissent un recul relatif.

“En même temps, on constate une élévation générale du niveau d'éducation et de qualification des jeunes demandés par les entreprises.”

“Les compétences demandées sont l'aptitude à résoudre les problèmes, à travailler en équipe, à réduire les temps d'arrêt des machines pour cause de pannes et à contribuer à modifier rapidement la conception de produits et de services pour répondre à la demande.”



“L’accent (...) est (...) placé (...) sur la capacité d’innovation, de résoudre les problèmes au fur et à mesure qu’ils se posent, que ce soit au niveau de la maintenance des machines, ou pour répondre aux besoins de services en perpétuelle mutation.”

“(...) plutôt que de compenser le faible niveau scolaire des jeunes qui se présentent sur le marché du travail, l’offre de formation et d’éducation post-scolaires et la participation ne font qu’accroître les différences entre les actifs.”

pondre à la demande. L’accent n’est plus placé sur l’exécution de tâches fractionnées en petites opérations spécialisées répétitives, mais sur la capacité d’innovation, de résoudre les problèmes au fur et à mesure qu’ils se posent, que ce soit au niveau de la maintenance des machines, ou pour répondre aux besoins de services en perpétuelle mutation. Etant donné l’accélération des changements dans les configurations des produits et des services, il est bon que la main-d’oeuvre soit flexible et capable d’acquiescer de nouvelles qualifications et d’appliquer de nouveaux savoir-faire. La présence de cette main-d’oeuvre joue un rôle croissant dans les stratégies de délocalisation des entreprises. Dans le calcul des avantages, ce n’est pas la main-d’oeuvre bon marché, utile pour les tâches répétitives, qui pèse le plus dans la balance, mais la main-d’oeuvre qualifiée et motivée, capable de faire face aux changements rapides qui interviennent dans la conception des produits et l’offre de services.

Composition sectorielle de l’éducation et de la formation

Ce qui précède donne quelques indications sur les principaux points faibles de la chaîne de l’éducation et de la formation. Plusieurs raisons suggèrent d’accorder une grande priorité à la population adulte. Dans les pays de l’OCDE, les vieux modèles éducatifs hérités du passé sont responsables du faible niveau de la plus grande partie de la main-d’oeuvre d’aujourd’hui et d’une qualification inadéquate de nombreux adultes. Dans la moitié des pays membres, les deux cinquièmes de la population active, voire plus encore, n’ont pas atteint le niveau de fin de second cycle de l’enseignement secondaire. Ces adultes les moins qualifiés ont probablement des lacunes dans les disciplines de base -arithmétique, lecture et écriture. D’après une étude détaillée de l’analphabétisme chez les adultes au Canada, 30 % des adultes en âge de travailler et ayant un niveau inférieur à celui de l’enseignement secondaire long ne savent pas assez bien lire pour répondre aux exigences de la vie quotidienne, et un tiers ne sait pas lire du tout [OCDE (1992c)]. Aux Etats-Unis, d’après une estimation, à peu près un adulte en âge de travailler sur cinq a beaucoup de difficultés à lire des textes courants.

D’autres observations signalent l’importance croissante des besoins des adultes en matière de formation. Environ 80 % des actifs de l’année 2005 dans les pays de l’OCDE sont déjà dans le monde du travail. Les schémas démographiques indiquent également que le pourcentage des jeunes dans la population active a atteint son point culminant et ira en diminuant dans les deux prochaines décennies. La génération qui arrive actuellement sur le marché du travail sera sans doute amenée à changer au moins six fois d’emploi au cours de sa vie active. En raison des changements technologiques, l’obsolescence des savoir-faire va en s’accroissant. Dans ces conditions, il est nécessaire d’actualiser en permanence les savoir-faire et les compétences.

Répartition des possibilités de formation

On peut constater que les personnes ayant un bon niveau éducatif initial ont davantage de possibilités de se former. Comme on a pu l’observer dans la plupart des pays de l’OCDE, plutôt que de compenser le faible niveau scolaire des jeunes qui se présentent sur le marché du travail, l’offre de formation et d’éducation post-scolaires et la participation ne font qu’accroître les différences entre les actifs. En effet, non seulement ceux qui ont un faible niveau éducatif sont plus touchés par le chômage et sont peu payés au début de leur vie professionnelle, mais encore, ces désavantages s’accroissent avec le temps. Les actions de formation proposées par les entreprises varient fortement en fonction de la taille de ces dernières. Les PME font très peu de ce point de vue, alors qu’elles occupent la grande majorité de la main-d’oeuvre. Signalons aussi dans ce contexte que les offres de formation en direction des femmes et des groupes désavantagés du marché du travail sont limitées.

Pour faire face au problème, une stratégie est nécessaire

Pour répondre aux pressions qui pèsent dans une mesure croissante sur le système d’éducation et de formation, il est nécessaire de repenser la politique. Une stratégie globale s’impose, et non pas une approche fragmentée. Dans la réforme du système, il faut tenir compte d’un facteur



contextuel, à savoir les déficits budgétaires structurels auxquels sont confrontés beaucoup de pays de l'OCDE. La nécessité de réduire ces déficits est largement admise. D'ici là, les ressources publiques seront sans doute allouées parcimonieusement à l'éducation et à la formation. Cela étant, il faudra utiliser plus efficacement les ressources existantes et se mettre à la recherche de sources de financement privées.

L'apprentissage permanent

Les développements évoqués ci-dessus montrent que les besoins de formation se sont diversifiés. Par tradition, les systèmes d'éducation et de formation étaient focalisés sur les besoins des jeunes. Or, le rôle accru du savoir dans l'amélioration durable des performances de l'économie et du niveau de vie a suscité la nécessité de ne jamais cesser d'apprendre, ce qui plaide en faveur d'une stratégie fondée sur l'apprentissage permanent. La mise en oeuvre de cette stratégie implique de combler les lacunes importantes dans l'offre. L'éducation initiale doit jeter les bases de l'éducation permanente. L'éducation initiale dispensée dans les pays de l'OCDE présente d'importantes défaillances quantitatives et qualitatives, en particulier en ce qui concerne les groupes désavantagés. Au-delà de la scolarité, le processus de transition entre l'école et le monde du travail a lui aussi de gros défauts. Pour beaucoup de jeunes, ce processus est pénible, hanté par le spectre du chômage et marqué par une rotation des effectifs qui n'est pas de nature à favoriser la stabilité des emplois ni à encourager à suivre une formation. Depuis toujours, il existe un fossé entre les filières générales/académiques et la formation professionnelle. Le problème essentiel réside dans la manière dont la formation professionnelle est perçue par l'opinion publique, dans son statut, et dans les carrières sur lesquelles elle débouche. Pour les adultes, les possibilités d'investir dans la qualification sont limitées et ne profitent qu'à quelques-uns. A cause de leurs insuffisances, les institutions comme le marché ne peuvent guère donner confiance et inciter à acquérir un savoir-faire.

Dans une stratégie d'apprentissage permanent, il est nécessaire de mieux répartir les priorités entre les différents domai-

nes de l'éducation et de la formation. Plusieurs raisons ont été invoquées plus haut pour justifier la nécessité de considérer d'abord les besoins des adultes. Il ne s'agit pas seulement de consacrer davantage de ressources publiques à l'éducation et à la formation des adultes. L'investissement dans ce domaine est l'affaire des employeurs, des syndicats, des établissements d'enseignement et de formation, de l'Etat et de l'individu. Il faut rassembler ces groupes dans de nouveaux partenariats, pour leur permettre d'atteindre un niveau de compétence adéquat et d'acquérir les savoir-faire voulus. Le rôle de l'Etat ici est de veiller à ce qu'il y ait les structures juridiques et institutionnelles ainsi que les incitations requises pour encourager des partenariats efficaces.

L'une des grandes tâches du gouvernement consiste à veiller au bon fonctionnement du marché de la formation. De nombreuses barrières entravent l'investissement optimal dans la qualification, en particulier les incertitudes quant à la rentabilité de cet investissement. En effet, les employeurs sont exposés au risque de se faire "prendre" par d'autres entreprises les personnes qu'ils ont formées. Ils estiment souvent qu'il leur revient donc moins cher de recruter des personnes déjà formées que de les former eux-mêmes. Un dispositif d'évaluation, de certification et de reconnaissance des qualifications et des compétences qui ne soit pas faussé est un élément essentiel du système. Un autre facteur dissuasif réside dans le fait que dans leurs calculs, les entreprises ne tiennent pas entièrement compte des avantages qu'elles peuvent retirer de la formation qu'elles dispensent elles-mêmes. En ce qui concerne l'individu, il se pose la question de la rentabilité de l'investissement, c'est-à-dire de la transférabilité des savoir-faire acquis. La réponse à cette question dépend du partage des coûts (entre employeurs et salariés) et de l'existence d'un système efficace d'évaluation, de certification et de reconnaissance de la formation suivie.

E. Conclusions

Les systèmes d'éducation et de formation sont conçus pour servir plusieurs objectifs. L'un d'eux, répondre aux besoins du marché du travail, a pris davantage d'im-

"(...) le rôle accru du savoir dans l'amélioration durable des performances de l'économie et du niveau de vie a suscité la nécessité de ne jamais cesser d'apprendre, ce qui plaide en faveur d'une stratégie fondée sur l'apprentissage permanent."

"L'investissement dans ce domaine est l'affaire des employeurs, des syndicats, des établissements d'enseignement et de formation, de l'Etat et de l'individu."

"Le rôle de l'Etat ici est de veiller à ce qu'il y ait les structures juridiques et institutionnelles ainsi que les incitations requises pour encourager des partenariats efficaces."

"En ce qui concerne l'individu, il se pose la question de la rentabilité de l'investissement, c'est-à-dire de la transférabilité des savoir-faire acquis. La réponse à cette question dépend du partage des coûts (entre employeurs et salariés) et de l'existence d'un système efficace d'évaluation, de certification et de reconnaissance de la formation suivie."



“(…) trois domaines demandent une attention particulière. On relève (…) des lacunes significatives, auxquelles il convient de remédier, dans le dispositif d’éducation secondaire (…)”

“La transition entre l’école et le monde du travail constitue un stade particulièrement difficile.”

“(…) une grande priorité doit être donnée à la requalification et au perfectionnement permanents des adultes.”

portance ces dernières années en raison du chômage et d’autres difficultés rencontrées par les économies des pays membres de l’OCDE dans le domaine de l’emploi. Ces problèmes accentuent les pressions sur les systèmes d’éducation et de formation.

Ces systèmes ont connu des changements considérables depuis la fin de la seconde guerre mondiale. L’un des développements majeurs a été l’allongement de la scolarisation. Par exemple, l’expansion de l’éducation post-secondaire a été un instrument important de réalisation de l’équité sociale. Un autre trait caractéristique a été l’accent placé sur la qualité de l’offre. La croissance économique rapide jusqu’au début des années 70 a permis de poursuivre ces deux objectifs simultanément. A partir du milieu des années 70, les ressources publiques étant davantage sollicitées, l’attention s’est portée sur l’affectation et l’emploi des ressources destinées à l’éducation.

Les développements évoqués dans ce qui précède appellent des changements d’envergure dans les systèmes d’éducation et de formation. Il est nécessaire d’envisager l’apprentissage comme un processus durant toute la vie, afin de pouvoir faire face à la diversité croissante des besoins et des méthodes d’enseignement et de

formation. Dans ce contexte, trois domaines demandent une attention particulière. On relève encore des lacunes significatives, auxquelles il convient de remédier, dans le dispositif d’éducation secondaire, dues pour certaines à une déficience des systèmes en amont, en particulier pour les handicapés. La transition entre l’école et le monde du travail constitue un stade particulièrement difficile. Pour aplanir ces difficultés, il faut s’efforcer de rapprocher les voies, très cloisonnées, de la formation professionnelle et de l’enseignement général, d’améliorer la réputation et le statut économique de la formation professionnelle, de réformer les programmes dans le but d’améliorer la qualité et l’adéquation de l’offre éducative, et de coopérer davantage avec les employeurs et les syndicats pour rapprocher les systèmes d’éducation et de formation et le monde du travail. Enfin, une grande priorité doit être donnée à la requalification et au perfectionnement permanents des adultes. Des aménagements au niveau des institutions et un meilleur fonctionnement du marché sont nécessaires pour encourager les investissements dans la qualification. La réforme de l’enseignement supérieur pourrait avoir une portée équivalente à celle des changements découlant des mesures visant à donner à tous accès au premier cycle de l’enseignement secondaire, dans les années 50 et 60.

Bibliographie

Brown, E., Reich, M.D. et Stern D. (1993), “Becoming High-Performance Work Organisation: The Role of Security, Employee Involvement and Training”, *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 24, no. 2, pp. 97-111.

David, P. (1989), “Computer & Dynamo - the modern productivity paradox”, document préparé pour le programme technologie/économie, OCDE, Paris.

EUROSTAT (1991), *Two Long Term Population Scenarios for the European Community*, Luxembourg, novembre.

Hall, R.E. (1982), “The Importance of Lifetime Jobs in the US Economy”, *American Economic Review*, septembre, pp. 716-725.

Hasan, A. et De Broucker, P. (1984), *Employment, Unemployment and Non-Participation in Canadian*

Labour Markets, Economic Council of Canada, Ottawa, Canada.

Hirschorn, L. (1984), *Beyond Mechanisation*, Cambridge, Mass. : MIT Press.

Johnston, W.B. and Packer, A.H. (1987), *Workforce 2000: Work and Workers for the Twenty-First Century*, Indianapolis, Hudson Institute.

Loveman, G. et Sengenberger, W. (1991), “The Re-emergence of Small-scale Production: An International Comparison”, *Small Business Economics*, vol. 31, n° 1, pp. 1-37.

OCDE (1986), *Flexibility in the Labour Market: The Current Debate*, Paris.

OCDE (1988), *Nouvelles technologies : une stratégie socio-économique pour les années 90*, Paris.

OCDE (1991), *La technologie dans un monde en évolution*, Paris.

OCDE (1992), *Technology and the Economy: The Key Relationships*, Paris

OCDE (1992), *Perspectives de l’emploi*, Paris, juillet.

OCDE (1992), *Adult Illiteracy and Economic Performance*, CERI, Paris.

OCDE (1993), *Perspectives de l’emploi*, Paris, juillet.

OCDE (1994a), *L’étude de l’OCDE sur l’emploi : faits, analyse, stratégies*, Paris.

OCDE (1994b), *Perspectives de l’emploi*, Paris, juillet.

OCDE (1994c), *L’étude de l’OCDE sur l’emploi : données et explications*, chapitre 7, “Savoir-faire et compétences”, Paris.



Les évolutions de l'emploi et du marché du travail: Quels nouveaux défis pour l'éducation et la formation en Europe ?

L'emploi et le marché du travail connaissent aujourd'hui en Europe des transformations profondes que les débats sur l'éducation et la formation professionnelle ne peuvent pas ignorer. Tenant compte des enjeux que représentent ces questions pour l'action des partenaires sociaux, nous avons voulu connaître leur point de vue à l'égard des principales évolutions en cours, du devenir de l'éducation et de la formation dans ce contexte de mutations et savoir comment se redessine leur intervention.

Interview avec Carlo Callieri, Vice président de la CONFINDUSTRIA¹

réalisé par Fernanda Oliveira Reis

FOR: *La globalisation des marchés amène à mettre en perspective les évolutions de l'Europe avec celles de ses principaux concurrents au niveau mondial. Or, lorsque l'on fait la comparaison, on constate que l'effet de la croissance sur l'emploi dans l'Union européenne reste relativement faible par rapport à ce qu'on observe dans des pays comme les Etats-Unis ou le Japon. Comment expliquez-vous ce phénomène?*

CC: Une première explication renvoie aux différences en termes de présence des acteurs dans l'économie. Pour l'Union européenne, la présence de l'Etat dans l'économie est en moyenne de plus de 50% tandis qu'aux EU, elle se situe aux environs de 40% et au Japon, entre 25 et 30%. Un premier constat, est donc que le marché donne un dynamisme à la croissance en général et à celle de l'emploi en particulier, plus important que celui généré par la gestion publique.

Deuxièmement, les Etats-Unis ont connu un changement des technologies et du marché concernant les grands réseaux de communication et d'information, nettement plus important qu'en Europe, ce qui

a été un facteur multiplicateur d'emplois. Je suis persuadé qu'une des raisons de la croissance et de la compétitivité aux EU est le développement de ces réseaux qui fait suite à la décision de rompre le mo-



nopole de BELL. L'Europe doit absolument avancer dans la construction d'une infrastructure de réseaux européens.

La troisième raison renvoie au mode de fonctionnement du marché du travail. L'Europe a une conception du marché du travail que j'appellerais "protectionniste". Les Etats-Unis ont une conception plutôt

Carlo Callieri

Licencié en droit de l'Université de Rome. Entré chez Fiat en 1967, il y exerce des fonctions de responsabilité dans diverses sociétés du groupe. En 1977, il est responsable du volet industriel de la maison d'édition La Stampa. En 1978, il est nommé expert du ministère du Travail (coût du travail et négociations salariales). En 1979, il est nommé directeur du personnel et de l'organisation de Fiat-Auto. Administrateur délégué du groupe Rizzoli-Corriere della Sera en 1984, il re-

tourne chez Fiat en tant que responsable du secteur Composants industriels (1986) et directeur général de diverses sociétés du groupe ainsi que du centre de recherche Fiat (1987). Depuis 1990, il est directeur central auprès de l'administrateur délégué pour le développement stratégique du groupe. Depuis juin 1992, il est vice-président de la Confindustria.



“L’Europe a une conception du marché du travail que j’appellerais ‘protectionniste’. Les Etats-Unis ont une conception plutôt “pragmatique” et je considère que cette vision permet de mieux accorder demande et offre d’emplois.”

“(…) l’école doit donner une base large de connaissances générales qui va au-delà des matières traditionnelles, ce qui inclut des méthodes et des connaissances telles que l’analyse, les statistiques, le rapport cause-effet, etc.”

“(…) les nouvelles formes d’organisation du travail présentent la caractéristique d’une prescription axée sur des objectifs et non sur des comportements, et elles sont fondées sur des méthodes différentes, telles que la résolution de problèmes. Or cela change radicalement la nature et la temporalité de nos besoins (...)”

“pragmatique” et je considère que cette vision permet de mieux accorder demande et offre d’emplois. Le “protectionnisme” génère des phénomènes de dysfonctionnement entre offre et demande et des mécanismes de substitution par le déploiement, vers l’extérieur, de processus de production.

FOR: Le “pragmatisme” que vous avez évoqué ne risque-t-il pas d’introduire comme norme, l’emploi précaire, peu ou non qualifié?

CC: Il peut générer, au départ, des opportunités de travail peu ou non qualifiées. Mais, au moment où s’ouvrent des marchés avec de nouveaux produits et de nouveaux services, la compétitivité va inévitablement générer une croissance des entreprises, une qualification des travailleurs et donc une qualification de l’offre. Et l’on voit bien ce développement dans le secteur des services, où la qualité des prestations est le garant de sa compétitivité.

Dans la télématique, par exemple, au départ il y a eu une offre dont on ne peut pas dire qu’elle ait été hautement qualifiée. Si l’on observe les services de télex et de télécopie, il s’agit d’une opération très simple, exigeant une bonne organisation, un bon réseau, un système de concentration et de disponibilité de lignes la nuit, mais qui n’implique pas des technologies très sophistiquées. Cependant, la compétitivité conduit à offrir toujours “plus”, et l’on avance alors vers de nouvelles exigences de qualifications, dont notamment la capacité d’utilisation de produits intégrés.

FOR: Comment envisagez-vous le devenir de l’éducation et de la formation au regard d’une politique active du marché du travail?

CC: L’Europe a un retard qu’il lui faudra à tout prix rattraper, si elle veut rester compétitive. Ce retard est essentiellement culturel: il faut abandonner l’idée que la sécurité est le besoin premier et que la compétition est un problème. De mon point de vue, la compétition est le facteur principal du progrès, tandis que l’excès de sécurité anéantit l’élan compétitif.

Or, l’instrument de la compétition est le savoir, sous ses différentes formes : sa-

voirs généraux, savoirs spécifiques, savoirs techniques... Et, si le savoir est en premier lieu une mission de l’école, l’école a aussi la responsabilité de préparer l’individu pour la compétitivité.

FOR: Peut-on attribuer à l’école seule, qui fonctionne selon une logique qui lui est propre, la responsabilité de promouvoir la compétitivité?

CC: Il y a certainement des responsabilités partagées entre les pouvoirs publics et l’école, d’une part, entre l’économie et les entreprises, de l’autre.

FOR: Quels sont, d’après vous les modes, les moments et les lieux d’intervention de l’économie dans l’éducation et dans la formation?

CC: Nous sommes des clients, et certainement pas des clients mineurs. Alors, je vois ces rapports en termes de rapports entre fournisseur et client. Tout d’abord il faut identifier les besoins et ensuite organiser les réponses à ces besoins.

FOR: Une des critiques que l’on entend souvent à propos d’une proximité excessive entre l’école et l’entreprise, c’est que l’on risquerait de se situer sur l’immédiat et le court terme, alors que l’on sait que l’individu doit être préparé à faire face à des situations de plus en plus complexes et évolutives...

CC: Nous estimons que l’école doit donner une base large de connaissances générales qui va au-delà des matières traditionnelles, ce qui inclut des méthodes et des connaissances telles que l’analyse, les statistiques, le rapport cause-effet, etc..

Par ailleurs, il faut tenir compte du renouvellement des besoins engendrés par le modèle compétitif et les changements technologiques et organisationnels qui ont lieu actuellement. Un des objectifs premiers des organisations actuelles est la qualité. En outre, les nouvelles formes d’organisation du travail présentent la caractéristique d’une prescription axée sur des objectifs et non sur des comportements, et elles sont fondées sur des méthodes différentes, telles que la résolution de problèmes. Or cela change

1) La Confindustria regroupe les associations des entreprises de l’industrie italienne.



radicalement la nature et la temporalité de nos besoins car il ne suffit plus de connaissances empiriques qui se développeraient par l'expérience.

FOR: *Au niveau du financement de la formation, comment voyez-vous l'évolution du partage des responsabilités entre l'Etat, les entreprises et les individus?*

CC: Au niveau de la formation des jeunes, je donnerai comme exemple la participation des entreprises dans les contrats de formation travail, une des mesures que l'on a prises en Italie en faveur de l'insertion des jeunes. Une autre mesure a consisté à relancer l'apprentissage qui, malgré sa grande tradition dans le passé, s'était affaibli dernièrement. Par ailleurs, on a des propositions concernant l'insertion des jeunes qui seront analysées par le prochain gouvernement, car nous

estimons que les jeunes sont indispensables à notre compétitivité.

En ce qui concerne la formation continue, l'entreprise fait un investissement considérable dans la formation professionnelle, mais il ne faut pas oublier qu'elle est un système économique qui fonctionne selon une logique de production et de compétitivité. Il y a, par ailleurs, une part de responsabilité des individus, car eux aussi ne sont pas à l'écart de la compétitivité, sur les marchés du travail interne et externe.

Et il y a une part de responsabilité des pouvoirs publics nationaux et européens pour mettre en place des politiques adéquates. Si l'on fait l'Europe des marchés et l'Europe de la monnaie, il n'est pas moins essentiel de construire l'Europe politique de façon à lui permettre d'apporter sa contribution à un nouvel équilibre dans le monde.

"(...) l'entreprise fait un investissement considérable dans la formation professionnelle, mais il ne faut pas oublier qu'elle est un système économique qui fonctionne selon une logique de production et de compétitivité."

Interview avec Bruno Trentin, Secrétaire général de la CGIL¹

réalisé par Fernanda Oliveira Reis

FOR: *De votre point de vue, quelles sont les raisons qui font qu'en Europe, l'effet de la croissance sur l'emploi reste plus faible qu'aux Etats-unis ou au Japon, par exemple?*

BT: Tout d'abord, se pose un problème de statistiques, qu'il ne faut pas sous-estimer. Nous ne disposons pas de statistiques homogènes, ni au niveau de l'Union européenne, ni à celui des autres pays industrialisés. Les critères pour identifier soit l'emploi, soit le taux de chômage, sont très différents et les divergences constatées dérivent probablement plus de facteurs de classification que de phénomènes réels. Evidemment, les statistiques n'expliquent pas tout.

Aux Etats-Unis, le rapport existant entre l'augmentation du PNB et celle de l'emploi, est lié à la multiplication de formes d'emploi relativement précaires. Même si les statistiques américaines ne permettent pas, du moins à l'échelon fédéral, d'établir une distinction rigoureuse entre des emplois à temps partiel, des emplois à



Bruno Trentin

Licencié en droit de l'Université de Padoue, il est député au Parlement national de 1962 à 1966, où il abandonne son mandat parlementaire en raison d'une incompatibilité. Depuis 1949, il travaille auprès du bureau des études économiques du syndicat CGIL, dont il est élu vice-secrétaire en 1958. Il est nommé secrétaire général de la FIOM en 1962, responsabilité qu'il occupe, ainsi que celle de secrétaire général de la Federazione Unitaria dei Metalmeccanici (F.L.M.) jusqu'en 1977, année au cours de laquelle il est élu secrétaire national de la CGIL. Le 28 novembre 1988, il est élu secrétaire général de la Confédération générale italienne du travail, responsabilité qu'il occupe encore actuellement.

durée déterminée et d'autres formes d'emploi, il est clair qu'à un moment donné,



“La forte croissance de l’emploi aux EU est donc, pour l’essentiel, nourrie par des emplois non stables, (...) non soumis à une négociation collective, (...) marqués par l’incertitude et une mobilité très rapide, alternant avec des périodes de chômage.”

En Italie, “nous sommes (...) en face d’une transformation du marché du travail et des rapports de travail qui, (...) se concilie plutôt avec un système de réseaux d’entreprises où il existe un noyau relativement réduit de travailleurs avec un contrat à durée indéterminée, et un nombre beaucoup plus important de travailleurs ayant un contrat à durée déterminée (...)”

“(...) je suis persuadé que si nous pouvions disposer de statistiques informant sur des ‘formes informelles’ de travail c’est-à-dire le travail ‘au noir’, les différences entre pays à l’intérieur de l’Union européenne s’estomperaient considérablement.”

le gouvernement américain a fait le choix de ralentir le développement et les rationalisations dues aux transformations technologiques dans le secteur des services, de façon à permettre une augmentation de l’emploi dans ce secteur, sous les formes les plus diverses.

La forte croissance de l’emploi aux EU est donc, pour l’essentiel, nourrie par des emplois non stables, qui résultent en général d’un rapport direct entre travailleur et employeur et donc non soumis à une négociation collective, qui sont marqués par l’incertitude et une mobilité très rapide, alternant avec des périodes de chômage. Et l’on a effectivement assisté à une croissance considérable des emplois dans les services, tandis que parallèlement, le taux de productivité ralentissait dans l’industrie, retardant ainsi, en partie, le processus “d’expulsions” dans ce secteur.

Or, je crois qu’il faut s’interroger sur cette dynamique qui a impliqué une réduction des salaires moyens d’environ 15% dans les dix dernières années pour les travailleurs ayant un contrat à durée indéterminée ainsi que la suppression de toute une gamme d’avantages sociaux, même si le revenu global de la famille n’a pas nécessairement changé, en raison de l’apport des autres membres de la famille qui ont trouvé des occasions d’emploi dans le secteur des services.

Et aujourd’hui, aux Etats-Unis, on réfléchit non seulement aux effets de “polarisation” dans les salaires, mais aussi à l’énorme “gâchis” de ressources que cela a comporté: un système de services très inefficace, très coûteux pour la collectivité dans son ensemble et un rapport entre capital et personnes occupées qui reste très bas. Cela explique d’ailleurs que l’on s’interroge aujourd’hui aux Etats-Unis sur l’importance de reconstruire un service national de santé, qui donne des garanties aux citoyens qui travaillent, mais qui permette aussi de faire l’économie d’une énorme masse de ressources qui sont aujourd’hui gaspillées par une concurrence et une compétition anarchiques.

Pour ce qui est de l’Union européenne et des différences entre pays, l’explication du “succès” relatif du cas italien se trouve dans la diffusion de formes d’emploi qui sont assez différentes de celles qui domi-

nent dans les grandes entreprises. Contrairement au cas du Japon, en Italie on ne peut pas parler d’un double marché du travail, mais d’une interpénétration entre des formes d’emploi stables et des formes d’emploi qui, souvent, sont très proches de formes d’entreprises individuelles ou familiales, travaillant en contrat de sous-traitance avec les grandes et moyennes entreprises. Dans ce cas, il est d’ailleurs parfois difficile de dire clairement s’il s’agit de travailleurs salariés ou de petits entrepreneurs.

Ce qu’il me semble important de souligner, c’est qu’au cours des vingt dernières années, le travail à domicile a changé d’image, de forme institutionnelle, et en même temps de qualité. Il y a vingt ans, cette forme de travail était concentrée sur les secteurs traditionnels, comme par exemple le textile et la confection. Maintenant, on peut la trouver dans presque toutes les branches d’activité, y compris dans l’industrie mécanique, dans la chimie fine, etc.

Nous sommes donc en face d’une transformation du marché du travail et des rapports de travail qui, sans avoir la dimension atteinte aux Etats-Unis et sans être purement concentrée dans le secteur des services, se concilie plutôt avec un système de réseaux d’entreprises où il existe un noyau relativement réduit de travailleurs avec un contrat à durée indéterminée, et un nombre beaucoup plus important de travailleurs ayant un contrat à durée déterminée et qui souvent passent d’un secteur à l’autre, d’une branche à l’autre, au cours de leur vie professionnelle.

Par ailleurs, je suis persuadé que si nous pouvions disposer de statistiques informant sur des “formes informelles” de travail c’est-à-dire le travail “au noir”, les différences entre pays à l’intérieur de l’Union européenne s’estomperaient considérablement.

FOR: Comment se repositionnent les syndicats face aux évolutions du marché du travail et notamment face à cette tendance à l’éviction de la dimension collective des négociations que vous avez évoquée pour les Etats-Unis et dont on peut supposer qu’elle est aussi présente, probablement à un degré moindre, en Europe ?

¹ La CGIL est l’une des trois grandes confédérations italiennes regroupant les travailleurs



BT: Il faut tout d'abord distinguer entre la baisse du pouvoir de négociation des syndicats, qui a été dramatique aux Etats-Unis et non négligeable dans pratiquement tous les pays, et la question d'un système général de protection sociale qui ne peut être garanti que par une législation qui reconnaisse des droits universels aux travailleurs et auquel la négociation collective doit apporter une contribution.

Aux Etats-Unis, le système de protection sociale est confié à la négociation collective dans l'entreprise et il exclut cette masse d'actifs qui travaillent dans le secteur des services, justement celle qui a déterminé l'augmentation de l'emploi au cours des dernières années. Lorsque la crise industrielle est intervenue, la baisse de productivité a déterminé une réduction des salaires et d'emblée, l'élimination d'une série de clauses qui constituaient le système de "bien être social" aux EU.

Ce système de soutien aux besoins sociaux des travailleurs et de leurs familles, très différencié entre entreprises, s'est pratiquement effondré au cours des dix à quinze dernières années, et c'est pourquoi l'administration américaine repense aujourd'hui, dans des termes tout à fait nouveaux, le problème de l'"Etat social". Et je crois que les EU anticipent en quelque sorte la réflexion que nous devrions avoir en Europe sur cette question car, même s'il existe en Europe des systèmes nationaux, publics, de protection sociale, il y a aussi une masse croissante de travailleurs qui ne remplissent plus les conditions traditionnelles pour accéder à ces systèmes. Le problème est donc de garantir les mêmes droits à une multitude de travailleurs qui ont un rapport de travail absolument atypique et dont on sait aujourd'hui qu'ils vont devoir changer d'emploi plusieurs fois au cours de leur vie professionnelle.

Cela oblige à repenser complètement les critères de financement de l'Etat social, car s'il faut défendre de la même façon un travailleur à mi-temps qu'un travailleur saisonnier, occupé pendant six mois de l'année ou un travailleur qui a une série de contrats à durée déterminée pour fournir des services, il est évident que le système de la contribution sociale ne peut pas fonctionner.

Aux Etats-Unis, on recherche une solution et on analyse, entre autres, l'idée de créer une carte de droit qui donnerait la possibilité à quiconque travaillant sous n'importe quelle forme, d'accéder aux bénéfices de l'Etat social, que ce soit en matière de retraite ou de santé. Ce système, à caractère universel, serait financé à travers la politique fiscale et non à travers la politique de contribution sociale, dominante dans toute l'Europe, à l'exception de l'Angleterre .

A mon avis, un problème identique va se poser en Europe, lorsque, non seulement la demande, mais aussi l'offre de travail, évoluera dans le sens d'une dominance du travail atypique. Je crois d'ailleurs que dans les prochaines années, on abandonnera cette distinction entre travail typique et travail atypique, surtout dès lors que le travail atypique tendra à concerner la majorité des formes d'emploi. Derrière ce type de travail, se profilent des évolutions de la technologie, de l'organisation du travail, de spécialisations, mais aussi le poids des aspirations exprimées par les nouvelles générations.

Revenons maintenant à la question de la négociation collective et du repositionnement des syndicats face aux évolutions du marché du travail.

Les syndicats risquent effectivement de perdre pied par rapport à une société qui change complètement, non seulement du point de vue de la composition sociale du monde du travail mais aussi des priorités et des besoins que ce monde très diversifié exprime. Mais, nous ne pouvons pas accepter que tout se construise autour du travailleur pris individuellement. Je ne crois pas, par exemple, à un système de formation permanente qui soit assumé exclusivement par l'individu. Il faut une dimension collective, surtout si l'on accepte qu'il y aura une grande mobilité, donc de nouvelles exigences de formation de base et que des processus de requalification, toujours plus accélérés, devront intervenir.

La grande question que l'on pose même à l'Etat social est de redéfinir la formation sous tous ses aspects, comme grande priorité des sociétés contemporaines. En effet, même aux Etats-Unis, lorsque l'on parle d'une diminution des salaires, si l'on

"(...) s'il existe en Europe des systèmes nationaux, publics, de protection sociale, il y a aussi une masse croissante de travailleurs qui ne remplissent plus les conditions traditionnelles pour accéder à ces systèmes."

"Je crois (...) que dans les prochaines années, on abandonnera cette distinction entre travail typique et travail atypique, surtout dès lors que le travail atypique tendra à concerner la majorité des formes d'emploi."



“(...) même dans un contexte de déréglementation, le poids de la formation se fait sentir de façon décisive.”

“(...) il faudrait réfléchir à la possibilité de concevoir des diplômes “en cours de vie professionnelle”, monnayables pour la formation et le marché du travail, plus qu'ils ne le sont à présent.”

***Dans le financement de la formation continue
“(...) nous estimons qu'il doit y avoir une part de contribution obligatoire de l'entreprise pour que celle-ci considère le travailleur comme un investissement qu'elle doit pouvoir amortir au fil du temps.”***

examine les statistiques, on constate que ceux qui ont suivi l'école secondaire perdent moins que ceux qui ne l'ont pas fait, ceux qui ont une formation universitaire, perdent très peu et ceux qui ont complété leur formation, en général, gagnent. Ce qui montre que, même dans un contexte de déréglementation, le poids de la formation se fait sentir de façon décisive.

FOR: Comment envisagez-vous une formation capable de soutenir une politique active du marché du travail?

BT: Il faut d'abord donner à tous les travailleurs, et surtout aux jeunes, une formation de base capable de les aider à s'insérer dans le marché du travail, indépendamment de l'activité spécifique qu'ils pourront exercer. Cela implique des réformes assez radicales dans le système scolaire et dans le système de formation professionnelle. Une première mesure pourrait consister à augmenter l'âge de la scolarité obligatoire dans certains pays, dont notamment l'Italie, à condition que cette augmentation permette l'acquisition de diplômes ayant une reconnaissance sur le marché du travail. Par ailleurs, il faudrait réfléchir à la possibilité de concevoir des diplômes “en cours de vie professionnelle”, monnayables pour la formation et le marché du travail, plus qu'ils ne le sont à présent. Au niveau de l'école secondaire, il faudrait prévoir un diplôme qui puisse en lui-même garantir des conditions nouvelles d'accès au marché du travail et servir de base à des cours de spécialisation successifs que l'Etat devrait promouvoir auprès des entreprises, en assumant une partie du coût de ces formations. Un choix de ce genre implique un changement radical du rapport entre l'école et l'industrie, entre l'école et l'entreprise.

Une question de fond à laquelle nous sommes confrontés actuellement en Italie, tant en ce qui concerne la formation initiale que la formation continue, est le manque de formateurs qui sont en prise directe avec les transformations technico-organisationnelles du monde du travail. Il faut donc penser à une politique prévoyant des stages en entreprise ainsi qu'à des rapports plus permanents entre l'entreprise et l'université et entre l'entreprise et l'école secondaire, rapports fondés sur des conventions permettant par exemple,

à des opérateurs des entreprises, d'apporter leur contribution à la formation dans l'école publique. Il existe des tabous qu'il faut pouvoir surmonter tout en fixant des règles “transparentes”, de façon à arriver à un équilibre “d'influences”, acceptable pour toutes les parties concernées. Le rôle de l'Etat par rapport à cette question devient tout à fait stratégique.

Une autre question fondamentale consiste dans la définition des conditions de mise en place d'un vrai système de formation permanente. Mais cela impose que l'on repense complètement la formation dans l'entreprise et les formes de son financement. Tout en acceptant que le travailleur doit contribuer au financement de sa propre formation lorsque celle-ci vise à produire des résultats effectifs en termes de trajectoire professionnelle et personnelle, nous estimons qu'il doit y avoir une part de contribution obligatoire de l'entreprise pour que celle-ci considère le travailleur comme un investissement qu'elle doit pouvoir amortir au fil du temps. S'il ne s'agit que d'un investissement fait par l'Etat ou la collectivité, l'entreprise envisagera plus facilement une politique de substitution de la main-d'oeuvre qu'une politique de requalification, justement parce qu'elle n'a pas investi dans le capital humain.

Nous avons dans le cas italien, une expérience de cofinancement qui mériterait encore aujourd'hui d'être réexaminée et réutilisée, et qui consiste en la possibilité octroyée aux travailleurs d'utiliser un certain nombre d'heures payées par l'entreprise, pour une formation, quelle qu'elle soit, à condition que le travailleur puisse démontrer qu'il consacre à cette formation un nombre d'heures au moins double de celui qui est payé par l'entreprise.

FOR: Le chômage est aujourd'hui largement constitué d'un chômage de longue durée, et il touche particulièrement les personnes peu qualifiées. Même si la formation ne suffit pas à elle seule à créer de l'emploi, quelles mesures de formation envisageriez-vous pour ces publics?

BT: Il faut probablement penser à des structures territoriales où l'entreprise, l'Etat et les syndicats s'engagent à donner, s'il le faut, une formation de base pour combler les formes d'analphabétisme



existantes, ainsi que des éléments de culture professionnelle capables de garantir une polyvalence dans le futur.

Dans la crise de l'Etat providence, il y a une part de très mauvaise gestion de l'Etat lui-même. Dans le cas de la formation, la crise financière de l'Etat providence commence au moment où un nombre croissant de jeunes abandonnent l'école secondaire à moitié du parcours et où l'école reste en marge des évolutions qu'a connues la société ces dernières années.

Tout en insistant sur des formes de partenariat entre l'Etat et les différentes parties sociales, je crois qu'il faut d'abord repenser complètement les systèmes publics et faire de la formation dans les écoles publiques et les universités, l'un des instruments de la formation permanente. Il faut, par exemple, envisager que la formation en entreprise puisse avoir un rapport de "feed-back" avec l'école publique et avec l'université. Et dans les formations de niveau plus élevé, il n'est pas du tout à exclure qu'un système tripartite ne puisse financer des cours et des stages auprès de l'université, à condition que celle-ci compte parmi ses professeurs, des dirigeants d'entreprises qui, par contrat, exercent parallèlement, pendant deux ans ou trois ans, une activité de formation. Par ailleurs, les universités devraient envisager une certaine flexibilisation du système, notamment par la création de diplômes sanctionnant deux ans de formation.

Il faut donc tout d'abord repenser le système public, non pas pour le privatiser, mais pour redéfinir des règles de transparence et les rapports avec le monde

industriel et le monde des entreprises. Cela permettrait une très grande économie de ressources qui aujourd'hui sont complètement gaspillées.

FOR: Tenant compte de la structure industrielle en Italie, quels sont pour vous les principaux problèmes qui se posent à la formation des travailleurs des PME?

BT: En Italie, cela constitue un vrai problème qui devrait conduire à la formation d'un partenariat entre les syndicats et les entreprises au niveau confédéral et par branche. Ce partenariat devrait prévoir le fonctionnement de centres territoriaux, gérés par les partenaires sociaux, pour développer des initiatives de formation, en utilisant des programmes qui auraient été discutés en commun.

Cela suppose l'existence d'observatoires sur la formation professionnelle dans tous les territoires industriels italiens et de centres de formation professionnelle capables de servir un nombre assez grand de petites et moyennes entreprises. Nous avons fait un essai et je dirais que, globalement, les résultats ne sont pas décevants. En Italie, il y a une prise de conscience progressive du fait que c'est sur ce terrain que se jouera le destin de la compétition et de la compétitivité entre les entreprises et entre les grands territoires régionaux, dans le cadre de la mondialisation de l'économie. Le travail est peut-être le patrimoine le moins mobile par rapport aux technologies, aux propriétés des entreprises, aux investissements et aux capitaux, surtout entre pays. Mais c'est ce patrimoine qui constitue la richesse d'un pays.

"Il faut probablement penser à des structures territoriales où l'entreprise, l'Etat et les syndicats s'engagent à donner, s'il le faut, une formation de base pour combler les formes d'analphabétisme existantes, ainsi que des éléments de culture professionnelle capables de garantir une polyvalence dans le futur."

"Il faut donc tout d'abord repenser le système public, non pas pour le privatiser, mais pour redéfinir des règles de transparence et les rapports avec le monde industriel et le monde des entreprises."



Per Skedinger

Actuellement collaborateur de l'institut public pour la recherche économique et sociale (IU), Stockholm.

Domaines de recherche : effets des politiques de l'emploi, détermination des salaires et de l'emploi



Suède: La politique active du marché de l'emploi manquerait-elle d'efficacité contre le chômage ?

Jusqu'à la crise économique récente, le taux de chômage a été beaucoup plus faible en Suède que dans la plupart des autres pays européens. Ce résultat impressionnant est bien souvent essentiellement attribué à la politique active du marché de l'emploi mise en oeuvre dans ce pays. Cet article discute les recherches récentes effectuées sur les effets macro-économiques de ces politiques et affirme que les bénéfices prétendus ont probablement été exagérés.

Pourquoi pendant les années soixante-dix et quatre-vingt, le chômage était-il sensiblement moins élevé en Suède que dans plupart des autres pays européens? Ce débat a fait ressortir essentiellement trois explications principales:

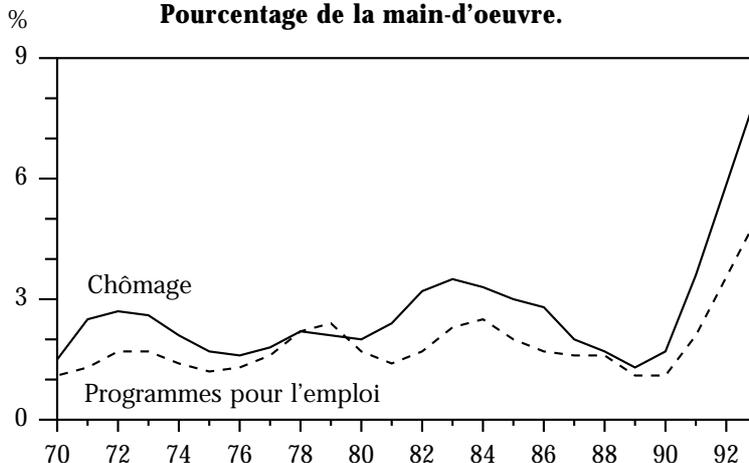
- le système suédois centralisé de négociations et d'accords salariaux, qui a maintenu l'augmentation des salaires en termes réels à un niveau relativement bas ;
- la politique macro-économique et les ajustements qui en ont résulté du fait des dévaluations répétées et du fort accroissement de l'emploi dans le secteur public ;
- la politique du marché de l'emploi, qui met fortement l'accent sur le "principe de

l'emploi", se démarquant ainsi des politiques menées par de nombreux autres gouvernements européens.

Le présent article a pour objectif d'examiner de plus près la dernière de ces explications, la politique de l'emploi du gouvernement suédois qui, au plan international, passe pour être un élément particulièrement réussi du "modèle suédois". Un certain nombre de théories ont été élaborées ces dernières années, visant à analyser les programmes pour l'emploi et leurs effets sur les salaires et l'emploi au niveau global. Ces recherches ont fait observer que cette politique rencontrait peut-être des problèmes d'efficacité. Il se pourrait que ces programmes aient exercé des effets contraires tellement graves sur la situation de l'emploi en général que le niveau du chômage est resté inchangé, voire a augmenté. Nous donnons ici un aperçu de ces théories, rendons compte des résultats empiriques de plusieurs études suédoises dans ce domaine et débattons des leçons à tirer des expériences suédoises.

La politique du gouvernement en matière de marché du travail consiste d'une part en une assistance passive des demandeurs d'emploi (sous forme de versements d'allocations de chômage ou de mise à la retraite anticipée), et de l'autre en un certain nombre de mesures actives, c'est-à-dire de programmes pour l'emploi. Ces derniers consistent pour beaucoup en mesures de création d'emplois et en mesures de formation, mais également en actions ciblées destinées en particulier aux jeunes et aux personnes handicapées. Le volume des mesures actives pour l'emploi place la Suède dans le peloton de

**Schéma 1 : Chômage et programmes pour l'emploi (1970-93).
Pourcentage de la main-d'oeuvre.**



Sources: Statistiques Suède (SCB) et Conseil national du marché du travail (AMS).

Note: Les programmes pour l'emploi comprennent la formation de la main-d'oeuvre (à l'exclusion de la formation en entreprise), les mesures de création d'emplois et les mesures spécialement destinées aux jeunes.



tête des Etats d'Europe en ce qui concerne le niveau des dépenses et le nombre de personnes concernées par ces programmes. Le schéma 1 indique le nombre des demandeurs d'emploi recensés et celui des personnes participant à des programmes pour l'emploi en Suède sur la période 1970-1993. Ces seuls chiffres ne permettent toutefois pas de conclure que le taux comparativement bas du chômage résulte en grande partie de la politique du gouvernement suédois en matière de marché du travail.

Deux théories se sont développées en ce qui concerne les répercussions des programmes pour l'emploi sur la situation globale dans ce domaine. La première de ces théories, représentée entre autres par les chercheurs britanniques Richard Layard et Richard Jackman, met l'accent sur les possibilités offertes par ces programmes de maintenir ou d'augmenter le niveau de formation de la main-d'oeuvre et d'ouvrir la voie à des stratégies plus efficaces de recherche d'emploi. Dans cette perspective, on considère que la politique du gouvernement en matière de marché du travail accroît le volume de la main-d'oeuvre "efficace", ce qui à son tour amène une concurrence accrue dans la recherche d'emploi, une limitation des salaires et donc une augmentation globale de l'emploi. Le nombre de chômeurs de longue durée constitue un facteur essentiel pour déterminer le volume de cette main-d'oeuvre "efficace". Contrairement aux autres demandeurs d'emploi, dont les liens avec le marché du travail sont plus étroits, les chômeurs de longue durée ne contribuent pas à modérer les augmentations salariales. Cela peut être dû au peu d'efforts fournis par les chômeurs de longue durée pour chercher un emploi ou à la réticence des employeurs à les embaucher. Ainsi, les augmentations de salaires demeurent élevées, même en présence d'un fort taux de chômage, et le chômage continue par conséquent à augmenter.

L'autre théorie, représentée en premier lieu par Lars Calmfors, de l'université de Stockholm, souligne le fait que ces programmes peuvent influencer les négociations salariales entre syndicats et employeurs dans le sens d'une augmentation des salaires. Cette théorie sous-entend que les syndicats prennent également en compte la situation de leurs adhérents

sans emploi, situation en grande partie déterminée par l'ampleur du chômage et des possibilités alternatives de gain. Selon cette théorie, les programmes gouvernementaux diminuent les effets négatifs d'un licenciement, réduisant ainsi les incitations à la modération salariale. Déterminer avec exactitude dans quelle mesure ces incitations diminuent dépend de facteurs tels que le niveau des allocations versées, la durée de participation à ce programme et les possibilités de bénéficier, par le biais d'une telle participation, de périodes supplémentaires de versement des allocations de chômage. Ces programmes peuvent par conséquent aboutir à un accroissement des salaires, écartant ainsi l'emploi normal. Selon cette théorie, les mesures actives en faveur de l'emploi diminuent par ailleurs la motivation pour rechercher un emploi pendant la participation à ce programme, ce qui en retour aboutit à une aggravation du taux de chômage. Si l'effet global de ces facteurs est suffisamment important, cela peut aboutir à une exclusion de l'emploi normal dans une proportion telle que le chômage en réalité augmente.

Les connaissances empiriques des divers effets des programmes gouvernementaux pour l'emploi se fondent sur des micro-évaluations et des macro-évaluations. Les micro-études traitent essentiellement des répercussions sur les salaires et les emplois des participants à ces programmes. Bien que les recherches dans ce domaine aient été assez intensives, leurs résultats ne ressortent pas clairement à ce jour. Des difficultés méthodologiques se posent parce que la participation à un programme est rarement une procédure aléatoire. Si par exemple, les personnes prenant part à des mesures de formation ont tendance à être plus productives et plus "employables" que d'autres demandeurs d'emploi, l'effet positif du programme sera surestimé en raison de cette "sélection de départ". De nouvelles méthodes ont été élaborées pour traiter ce problème, surtout aux Etats-Unis, mais les résultats se sont avérés très sensibles à la méthode spécifique utilisée par le chercheur.

Les études macro-économiques tentent de déterminer les répercussions de ces programmes sur l'ensemble de l'économie en analysant les conséquences globales sur l'emploi et les salaires, c'est-à-dire sans

Les "(...) programmes pour l'emploi (...) consistent pour beaucoup en mesures de création d'emplois et en mesures de formation, mais également en actions ciblées destinées en particulier aux jeunes et aux personnes handicapées."

"Deux théories se sont développées en ce qui concerne les répercussions des programmes pour l'emploi sur la situation globale dans ce domaine."

"Contrairement aux autres demandeurs d'emploi, dont les liens avec le marché du travail sont plus étroits, les chômeurs de longue durée ne contribuent pas à modérer les augmentations salariales."

**Tableau 1 Etudes empiriques des effets des programmes gouvernementaux pour l'emploi sur les salaires**

Etude	Programme	Effet
Calmfors & Forslund (1991)	Mesures de création d'emplois + formation	+
Calmfors & Nymoén (1990)	Mesures de création d'emplois + formation	0
Edin, Holmlund & Östros (1993)	Mesures de création d'emplois Formation	-/0 -/0
Forslund (1991)	Mesures de création d'emplois + formation	+
Forslund (1992)	Mesures de création d'emplois Formation	+ -
Holmlund (1990)	Mesures de création d'emplois + formation	0
Löfgren & Wikström (1991)	Formation	0
Skedinger (1992)	Mesures de création d'emplois	+

“La majeure partie des études ont montré que ces programmes n'atténuent pas les pressions salariales.”

1) Les études se fondent sur une gamme étendue de données et utilisent également diverses méthodes d'estimation. Il convient par conséquent de souligner que les études basées sur de meilleures données et/ou méthodes statistiques n'ont pas abouti à des résultats plus positifs pour la politique publique en matière de marché du travail. Le seul témoignage comparable pour des pays non scandinaves est, à ma connaissance, une étude de l'OCDE (1993). En utilisant des données tant sur les coûts que sur la participation aux programmes pour l'emploi en France et en Allemagne (de même qu'en Suède), l'OCDE conclut qu'une augmentation des taux de participation n'a pas d'effet significatif sur les hausses de salaire. A l'inverse, un accroissement des dépenses par participant réduit les pressions salariales. Il n'apparaît cependant pas de manière claire dans quelle mesure les données relatives aux dépenses employées dans ce rapport évaluent les différences en matière de qualité.

se limiter à ceux qui participent à ces programmes. Ces dernières études ont été, pour la plupart, effectuées dans les pays scandinaves, ce qui n'est peut-être pas surprenant compte tenu de l'accent marqué mis dans ces pays sur les politiques actives du marché de l'emploi. Des études menées dans d'autres pays évaluent traditionnellement les coûts liés à ces programmes, méthode qui présente plusieurs inconvénients (voir OCDE, 1993, et les références à ce sujet). Par exemple, si l'on veut analyser les effets des transferts du chômage déclaré vers ces programmes, il convient de prendre en compte le nombre de personnes qui y participent et non les coûts. Les études suédoises auxquelles il est fait référence ci-après font toutes appel à des données concernant la participation.

Les tableaux 1 et 2 présentent les résultats d'un certain nombre de macro-études suédoises portant sur les effets des programmes gouvernementaux pour l'emploi sur les salaires et l'emploi. Une part essentielle de la recherche dans ce domaine porte essentiellement sur la question de savoir si des types différents de programmes - mesures de création d'emplois d'une part et formation de l'autre - ont des effets différents. La plupart de ces études ne font cependant pas la distinction entre les différentes catégories de programmes. L'évaluation globale effectuée dans ces études figure dans ces ta-

bleaux sous “mesures de création d'emplois + formation”.

L'hypothèse selon laquelle une aggravation du chômage déclaré (de courte durée) contribue à une atténuation des pressions salariales est soutenue tant par la théorie que par une profusion d'écrits empiriques en Europe et ailleurs. Les effets des programmes pour l'emploi sur la formation des salaires est une question beaucoup plus controversée, étant donné que des théories concurrentes débouchent sur des réponses différentes. Le tableau 1 propose une estimation des effets de ces programmes, à différents niveaux, sur le chômage déclaré - et la limitation des salaires. Un effet positif (+)/ négatif (-) signifie qu'un accroissement du nombre de personnes participant aux programmes a pour conséquence d'augmenter/de diminuer les salaires. Un zéro (0) dans le tableau indique que le niveau des salaires reste inchangé, mais signifie également qu'un transfert du chômage déclaré vers une participation à ces divers programmes n'entraîne pas une limitation des salaires. Il convient de souligner qu'un tel résultat est quasiment aussi grave que si l'effet avait été positif. Ce tableau signale que la majeure partie des études ont montré que ces programmes n'atténuent pas les pressions salariales¹. La théorie de Layard Jackman mentionnée ci-avant semble donc trouver peu d'écho favorable. En Suède, la publication de ces études a



suscité des débats animés, ce qui n'est pas surprenant, tant les résultats s'écartent de l'opinion des économistes et des praticiens. Certaines des contributions à la discussion sont reprises par Bergström (1993).

Très peu d'études ont analysé ces programmes en termes de répercussions sur l'emploi et leurs résultats ne sont pas concluants (voir tableau 2). Un projet de recherche de l'institut public pour la recherche économique et sociale (Industriens Utredningsinstitut, IUI) et de l'institut des études économiques internationales de l'Université de Stockholm (Institutet för internationell ekonomi, IIES) étudie en ce moment les effets des mesures de formation et de réintégration des chômeurs dans la vie active sur le chômage global, à savoir le chômage déclaré et le nombre de personnes participant à des programmes gouvernementaux (Calmfors & Skedinger, 1994). Cette étude est basée sur des données régionales relatives à la période 1965-1990 et prend en compte les variations régionales importantes pour ce qui concerne le volume de ces programmes ainsi que le taux de chômage. Celle-ci analyse également les effets de l'importance accrue accordée aux mesures en faveur des jeunes dans les années quatre-vingt sur le taux global de chômage. Les jeunes se situent dans une large mesure à l'extérieur du marché du travail, et il est intéressant de se demander si le fait de cibler des mesures vers un groupe de ce type réduit les pressions salariales. Des mesures destinées à des personnes "extérieures" n'améliorent pas autant la situation de ceux qui ont déjà un travail

que des mesures qui sont neutres à cet égard, et il se pourrait que ceci conduise à une limitation des revendications salariales. En utilisant le même raisonnement, on peut s'attendre à ce que des mesures exclusivement destinées à des personnes intégrées au monde du travail, telles que des formations en entreprise, aient des effets préjudiciables sur la modération salariale, mais cette hypothèse n'a pu être vérifiée faute de données régionales suffisantes. La formation en entreprise a atteint un sommet pendant la récession de la fin des années soixante-dix, mais depuis lors, elle est loin d'avoir été autant employée que les programmes de formation normaux.

Les résultats provisoires de ce projet de recherche font état de différences importantes entre les programmes. La réintégration des chômeurs dans la vie active ne semble pas contribuer à accroître l'emploi, cependant que les mesures de formation aboutissent à des résultats plus positifs. Toutefois, nous ne sommes en mesure de tirer aucune conclusion particulière sur les programmes en faveur des jeunes.

On peut estimer que, globalement, les recherches menées ces dernières années ont soulevé un certain nombre de questions concernant l'efficacité des programmes gouvernementaux pour l'emploi. Il a été établi que ces programmes peuvent avoir pour effet d'accroître les salaires et nous ne pouvons être certains que ces mesures aient véritablement réduit le chômage total. D'une manière générale, les résultats sont cependant plus positifs pour

"Très peu d'études ont analysé ces programmes en termes de répercussions sur l'emploi et leurs résultats ne sont pas concluants (...)"

"Il a été établi que ces programmes peuvent avoir pour effet d'accroître les salaires et nous ne pouvons être certains que ces mesures aient véritablement réduit le chômage total. D'une manière générale, les résultats sont cependant plus positifs pour les programmes de formation que pour les mesures de création d'emplois."

Tableau 2 Etudes empiriques des effets des programmes gouvernementaux pour l'emploi sur le chômage

Etude	Variable dépendante	Programme	Effet
Calmfors & Skedinger (1994)	Chômage total	Mesures de création d'emplois Formation	+ / 0 -
McCormick & Skedinger (1992)	Chômage déclaré	Mesures de création d'emplois + Formation	+
Wadensjö (1987)*	Chômage déclaré	Groupes de jeunes	-

Note: Le rapport Wadensjö (1987) se limite exclusivement au chômage des jeunes et aux effets de ces programmes sur le chômage déclaré d'une tranche d'âge spécifique. Les effets potentiels sur d'autres groupes n'ont par conséquent pas été examinés.



les programmes de formation que pour les mesures de création d'emplois. Cela pourrait être dû au fait que les programmes de formation encouragent davantage les compétences, écartent moins directement l'emploi normal et proposent des allocations moins élevées que les mesures de création d'emplois. La question se trouve donc posée des risques potentiels et des possibilités offertes par une politique active du marché de l'emploi dans la situation actuelle en Suède, où le chômage est beaucoup plus important que dans les années soixante-dix et quatre-vingt. Mettre massivement l'accent sur des mesures passives en matière d'emploi, comme cela se pratique dans de nombreux autres pays européens, ne constitue évidemment pas une option séduisante.

Comme nous l'avons fait remarquer, les deux "écoles de pensée" ont leurs arguments respectifs quant aux effets de la politique gouvernementale du marché de l'emploi. Il ne faudrait pas nécessaire-

ment considérer que ces arguments s'excluent mutuellement. Il est évident qu'il faut accorder une attention soutenue aux possibilités qu'offre la politique gouvernementale d'empêcher une augmentation de la fréquence du chômage de longue durée. Le risque de voir une telle politique entraîner une inflation des salaires est à l'heure actuelle faible, quoique non négligeable, étant donné qu'en Suède le chômage déclaré a atteint un niveau sensiblement plus élevé que ces dernières années. A l'inverse, il est tout à fait important d'éviter les effets d'enfermement que peuvent provoquer les allocations élevées associées à ces programmes et les nombreuses possibilités d'accéder, de manière répétée, à ces programmes après des périodes de chômage. Le défi auquel sont confrontés les responsables des politiques, en Suède et ailleurs, est celui de trouver un dosage optimal des diverses mesures actives et passives et d'élaborer ces dernières avec le plus grand soin.

Bibliographie

Bergström, V. (ed.) (1993), *Varför överge den svenska modellen?* Trade Union Institute for Economic Research, Stockholm.

Calmfors, L. och Forslund, A. (1991), "Real-Wage Adjustment and Labour Market Policies: The Swedish Experience", *Economic Journal*, vol. 101.

Calmfors, L. och Nymoén, R. (1990), "Real Wage Adjustment and Employment Differentials in the Nordic Countries", *Economic Policy*, n°11.

Calmfors, L. och Skedinger, P. (1994), "The Employment Effects of Swedish Active Labour Market Policy: An Analysis with Pooled Time-Series and Cross-Section Data", en préparation, Institute for International Economic Studies and the Institute for Social and Economic research, Stockholm.

Edin, P.A., Holmlund, B. och Östros, T. (1993), "Wage Behaviour and Labour Market Programmes in Sweden: Evidence from Micro Data, Working Paper 1993:1, Département d'Economie, Université d'Uppsala.

Forslund, A. (1991), *Price and Wage Setting under Imperfect Competition*, Département d'Economie, Université d'Uppsala.

Forslund, A. (1992), *Arbetslöshet och arbetsmarknadspolitik*, Supplement 7, Långtidsutredningen, Ministère des Finances, Stockholm.

Holmlund, B. (1990), *Svensk lönebildningsteori, empiri, politik*, Supplement 24, Långtidsutredningen, Ministère des Finances, Stockholm.

Löfgren, K.G. och Wikström, M. (1991), *Lönebildning och arbetsmarknadspolitik*, Ds 1991:53, Ministère du Travail, Stockholm.

McCormick, B. och Skedinger, P. (1992), "Why Do Regional Unemployment Differentials Persist?", i Skedinger, P., *Essays on Wage Formation, Employment and Unemployment*. Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomica Upsaliensia 22. Almqvist & Wiksell International, Stockholm.

OCDE. (1993), *Perspectives de l'Emploi*, juillet 1993. Organisation de coopération et de développement économiques, Paris.

Skedinger, P. (1992), *Essays on Wage Formation, Employment, and Unemployment*. Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomica Upsaliensia 22. Almqvist & Wiksell International, Stockholm.

Waensjö, E. (1987), "The Youth Labour Market in Sweden-Changes in the 1980s", *Economia & Lavoro*, n°1.



Un compte individuel d'investissement dans l'éducation - une proposition de la Suède

par Gunnar Eliasson^{*)}

Les économies industrialisées adultes doivent actuellement faire face à une très forte augmentation de la concurrence dans les domaines aux techniques de production traditionnelles. Beaucoup de ces économies éprouvent également de graves difficultés à mettre en place de nouvelles industries destinées à compenser le déclin enregistré dans leurs industries arrivées à maturité. En conséquence, la capacité de l'industrie à produire une valeur ajoutée exprimée en devises ne suffit pas pour maintenir le taux de croissance passé de nombreuses économies européennes et pour satisfaire aux exigences relatives au maintien de la prospérité économique de ses citoyens. Cela est en partie dû au manque de compétences des entreprises existantes en matière de techniques et de gestion. Toutefois, là où l'industrie possède de telles compétences, la capacité des pays industrialisés adultes à passer à un nouvel environnement, basé sur des techniques ou des compétences à haute valeur ajoutée, est très sérieusement entravée par des facteurs sociaux, notamment manifestes sur le marché du travail.

Pour relever avec succès le défi de cette transformation, l'excellence est nécessaire dans trois domaines (voir Eliasson 1992a,c):

(1) **l'éducation**, pour améliorer le niveau de compétence de la main-d'oeuvre,

(2) **la capacité du marché du travail** à stimuler le développement des compétences et à les répartir et

(3) **les assurances sociales**, de manière à réduire les conséquences négatives de cette répartition pour les groupes à risque.

Ces trois fonctions, éducation, marché du travail et assurances, doivent toutes fonctionner correctement dans un même contexte et ne peuvent être considérées séparément. Cela souligne bien le fait que l'efficacité de l'école dépend, en grande partie, du bon fonctionnement du marché du travail et de l'existence d'un système d'assurances sociales incitant les gens à être mobiles et à prendre des risques sur le marché du travail privé. Les résultats dans ces trois domaines sont d'une importance cruciale pour le comportement et le bien-être de l'individu. Ce dernier est le premier à souffrir des conséquences des ajustements des structures économiques en pleine mutation et c'est à lui qu'incombera la tâche d'y remédier. Les responsables politiques sont plus ou moins dans l'incapacité d'influencer les conséquences individuelles du processus de restructuration et le secteur public n'a plus les moyens, compte tenu du triste état de ses finances dans la plupart des économies industrialisées adultes, de dédommager généreusement, comme par le passé, des effets imprévisibles du marché. En conséquence, la véritable responsabilité de la prise en charge du changement passera de plus en plus du gouvernement à l'individu et il sera de plus en plus important de réorganiser les institutions dans le domaine de l'éducation, du marché du travail et des assurances sociales afin de faciliter ce changement. Telle est la réalité de la situation actuellement très sérieuse du marché du travail en Europe qui doit faire face à la perspective d'une croissance sans création d'emplois ou à la possibilité de voir les investissements se diriger vers d'autres lieux offrant une main-d'oeuvre potentiellement plus compétente, plus flexible et moins chère.

“...la véritable responsabilité de la prise en charge du changement passera de plus en plus du gouvernement à l'individu et il sera de plus en plus important de réorganiser les institutions dans le domaine de l'éducation, du marché du travail et des assurances sociales afin de faciliter ce changement. Telle est la réalité de la situation actuellement très sérieuse du marché du travail en Europe qui doit faire face à la perspective d'une croissance sans création d'emplois ou à la possibilité de voir les investissements se diriger vers d'autres lieux offrant une main-d'oeuvre potentiellement plus compétente, plus flexible et moins chère.

...La réforme nécessaire pour remettre les économies industrielles stagnantes arrivées à maturité sur la voie de la croissance doit comporter par conséquent comme élément essentiel de nouvelles institutions permettant aux individus de prendre une part sensiblement plus importante de responsabilité économique en ce qui concerne leur propre protection sociale et leur avenir économique et de décharger l'Etat de ces mêmes responsabilités. Il s'agira donc de transférer une partie notable du financement de l'éducation, des actions de conversion, des assurances-chômage et des assurances sociales des impôts vers des charges obligatoires imposées à l'individu.”

^{*)} voir page 5



“Dans la situation d’incertitude dans laquelle se trouve le marché du travail, le développement des compétences reste naturellement la solution politique privilégiée face aux problèmes de croissance et de chômage qui se posent aux économies industrialisées adultes.”

“La question fondamentale est de savoir de quelles nouvelles compétences on a besoin, qui est compétent pour organiser la formation appropriée, qui doit et qui est le plus compétent pour prendre en charge l’assurance sociale complémentaire. En outre, comment doit être organisé le marché du travail pour que la répartition des compétences soit efficace et comment doit-on financer la formation continue?”

Comment rendre l’Europe plus attrayante pour les investissements

Une main-d’oeuvre compétente, flexible et d’un coût raisonnable est décisive pour les investissements. En même temps, la situation imprévisible du marché du travail en Europe et l’inexpérience des individus et des responsables politiques face à une telle situation ne contribueront pas à accroître la flexibilité du marché du travail. Dans la situation d’incertitude dans laquelle se trouve le marché du travail, le **développement des compétences** reste naturellement la solution politique privilégiée face aux problèmes de croissance et de chômage qui se posent aux économies industrialisées adultes. Toutefois, il ne suffit pas de repenser de façon fondamentale la politique pour assurer le succès d’une politique du marché du travail axée sur les compétences. Les responsables politiques doivent faire preuve de compétences particulières qui vont au-delà du versement de deniers publics. Il s’agira, avant tout, de réorganiser la gestion des institutions de l’enseignement public, du marché du travail et des assurances sociales. Une politique erronée peut, sinon, faire plus de mal que de bien, nous commençons maintenant à le comprendre (cf. dans ce numéro l’article de Per Skedinger). La question fondamentale est de savoir de quelles nouvelles compétences on a besoin, qui est compétent pour organiser la formation appropriée, qui doit et qui est le plus compétent pour prendre en charge l’assurance sociale complémentaire. En outre, comment doit être organisé le marché du travail pour que la répartition des compétences soit efficace et comment doit-on financer la formation continue? La seule réponse claire à toutes ces questions difficiles est que, sans la participation décisive et motivée des personnes concernées, toute politique est vouée à l’échec. Pour arriver à une telle mobilisation d’efforts et de compétences, chaque individu doit disposer d’une partie significative des ressources nécessaires et doit avoir la possibilité de prendre la responsabilité financière de son propre avenir.

Etant donné que c’est l’individu et non l’autorité politique qui est normalement l’acteur le plus compétent pour prendre une décision, les ressources contrôlées

auparavant (par le biais du système fiscal) par les autorités publiques devront être mises à la disposition des individus. La réforme nécessaire, pour remettre les économies industrielles stagnantes arrivées à maturité sur la voie de la croissance, doit comporter, par conséquent, comme élément essentiel, de nouvelles institutions permettant aux individus de prendre une part sensiblement plus importante de responsabilité économique en ce qui concerne leur propre protection sociale et leur avenir économique et de décharger l’Etat de ces mêmes responsabilités. Il s’agira donc de transférer une partie notable du financement de l’éducation, des actions de conversion, des assurances-chômage et des assurances sociales, des impôts vers des charges obligatoires imposées à l’individu. Les questions cruciales sont: qui doit se charger d’une assurance fiable pour les travailleurs concernant le risque de chômage et comment doit être exactement organisé le financement de la formation sur ce marché? Comment peut-on empêcher les individus moins responsables de devenir des parasites du système ou de risquer leur situation à long terme pour des intérêts immédiats? Formulée de cette manière, la solution proposée à ce problème reste très générale et se réfère à tous les types d’éducation et d’assurances, même si la proposition spécifique présentée ci-après a été conçue pour rendre plus efficaces la formation professionnelle et les assurances-chômage pour les travailleurs.

Monopole d’Etat ou compétences individuels d’investissement

L’idée de rendre l’individu responsable de ses propres conditions de vie n’est pas nouvelle. Elle a déjà été mentionnée il y a un siècle par Wicksell (1905) à une époque où l’Etat-providence n’était encore qu’une idée. Bismarck, en homme d’Etat réaliste qu’il était, avait compris que l’individu et le marché ne pouvaient pas, à cette époque, mettre sur pied des assurances que la stabilité politique et sociale exigeait dans des économies de marché industrialisées naissantes. C’est pourquoi il créa en Prusse le premier Etat-providence minimal qui, ceci mérite d’être souligné, n’était pas un système basé sur l’im-



pôt. Ce système reposait sur des assurances, obligatoires cependant, très semblables aux assurances-automobile actuelles. Les problèmes des économies des Etats-providence se sont retrouvés de plus en plus au centre d'une controverse, au fur et à mesure de la croissance des Etats-providence basés sur la fiscalité, déposant de plus en plus les individus ou les familles des moyens financiers leur permettant de prendre en charge leurs propres besoins en matière d'éducation et d'assurances. Ce système a assez bien fonctionné tant que les économies étaient en pleine croissance et que le recours aux services sociaux de l'Etat restait modeste. En outre, des problèmes significatifs pour les groupes sociaux à risque ont fait leur apparition dès lors que les programmes de prestations sociales se sont étendus et que la croissance économique s'est ralentie. La situation actuelle est telle que le secteur public de certains pays d'Europe occidentale est exposé à de sérieuses difficultés financières. Les systèmes existants pourraient, de plus, réduire l'incitation à la recherche de nouveaux emplois et la participation à des actions de promotion professionnelle continue, ce qui pourrait avoir comme conséquence de restreindre la quantité de main-d'oeuvre disponible. Une telle possibilité a été prévue depuis longtemps et des solutions ont été proposées. Eliasson (1976) et Rehn (1983) ont déjà proposé des dispositifs individuels de dégrèvement fiscal pour les assurances, la retraite et l'éducation. Plus récemment, ce problème est devenu beaucoup plus inquiétant car le système fiscal a, non seulement, dépossédé la famille de ses ressources lui permettant d'agir pour son propre compte, mais il s'est retrouvé moins à même d'assurer les services essentiels en matière d'éducation, de formation et d'assurances sociales. La principale raison de ce manque de moyens de la part du secteur public doit être cherchée dans les effets d'incitation pervers associés aux systèmes d'éducation, de formation professionnelle et d'assurances sociales financés par les fonds publics et le manque de motivation et d'engagement individuels qui en découle.

Une proposition suédoise

Les problèmes de financement de l'Etat-providence et des groupes à risque sont

peut-être plus manifestes en Suède. Ces dernières années, le chômage déclaré a, en outre, augmenté de façon spectaculaire, obligeant à repenser radicalement les programmes coûteux de reconversion professionnelle. Le récent Comité suédois pour la formation professionnelle, chargé de créer une société pour l'exécution du programme et de préparer sa privatisation (Eliasson 1992b et Ett hav av möjligheter 1992¹) a fait remarquer que les assurances sociales concernant le chômage, l'éducation, la formation professionnelle et la retraite représentent, dans une large mesure, une forme de redistribution du revenu au cours des différents cycles de la vie des individus par l'intermédiaire des nombreux comptes publics relatifs aux impôts et aux subventions et qu'elles comportent, de ce fait, un risque social et sont inefficaces du point de vue de l'incitation. Pour remédier à cette situation, le Comité a conçu (voir Eliasson 1992b), puis proposé un **compte individuel d'investissement pour l'éducation, la formation continue et la retraite**. Un concept similaire a été, plus tard, élaboré par Fölster (1993) puis généralisé sous la forme d'un compte du citoyen pour couvrir également l'assurance-chômage (voir Anderson, Carlsson, Eliasson et al. 1993). Même si ce compte individuel d'investissement a été conçu en pensant aux revenus moyens, il est beaucoup plus large et devrait couvrir la majorité des travailleurs. Pour les personnes défavorisées, le système normal de protection sociale actuellement en place continuera à être appliqué. Cela constitue un avantage puisque les services sociaux peuvent ainsi concentrer leur attention sur le petit groupe de personnes à problèmes qui ont besoin d'une aide et l'ensemble de l'étude montre (Eliasson 1992c) que ce dont ils ont besoin c'est d'une attention intensive, sur mesure et à petite échelle, et non de transferts d'argent ou d'un traitement anonyme par des administrations publiques surdimensionnées. L'idée est que le budget de l'Etat et les impôts ne couvriront et financeront qu'un niveau minimal de prestations de services en matière d'éducation, d'assurances et de retraite. Afin d'éviter de mettre en danger les personnes socialement faibles, cette couverture minimale par l'Etat devra être nettement plus basse que celle actuellement assu-

"(...)le Comité (Comité suédois sur la formation professionnelle) a conçu (...) puis proposé un compte individuel d'investissement pour l'éducation, la formation continue et la retraite."

1) A Sea of Opportunities, publications officielles du gouvernement suédois, soU 1992:123



“A la naissance, chaque individu disposera d’une ligne de crédit limité dont il pourra se servir pour l’éducation. Pendant sa vie active, une partie de l’argent versé servira à couvrir les frais de l’assurance-maladie et de l’assurance-chômage. Le capital pourra être retiré à tout moment pour des investissements prédéterminés dans le domaine de l’éducation et pour couvrir diverses primes d’assurance(...)”

“Il ne devrait pas y avoir de restrictions en ce qui concerne les investissements intérieurs. Bien au contraire, la gestion de ce compte devrait être protégée des préoccupations de politique macro-économique à court terme de l’Etat, le seul objectif poursuivi étant les intérêts à long-terme des particuliers.”

2) Il faut attirer l’attention sur le fait que la diminution graduelle de la progressivité du système suédois d’impôt sur le revenu et une diminution générale des ambitions égalitaires parmi les responsables politiques font que des mesures comme celles-ci ne sont plus, sur le plan politique, aussi délicates qu’elles l’étaient auparavant.

rée via le budget des Etats-providence en Occident. Le reste, dont une partie obligatoire, sera financé de façon privée en permettant aux personnes de mettre de côté, avant impôt, une partie de leurs revenus sur un compte individuel d’investissement dans l’éducation. Déductibilité signifie essentiellement que l’impôt correspondant va sur le compte individuel d’investissement. Le fonctionnement en est simple. Seule la déductibilité et des restrictions bien définies en ce qui concerne les droits de tirage sont nécessaires. Comme le suggèrent Eliasson (1992b) et Andersson, Carlsson, Eliasson et al. (1993), le système peut être introduit progressivement en accordant à tous la déductibilité fiscale pour les dépôts faits sur ces comptes d’investissement dans l’éducation et en offrant également, mais pas nécessairement, la possibilité de mettre fin à l’engagement fiscal actuel de l’Etat par le versement du montant maximum autorisé sur ce compte². Cet arrangement est similaire à celui relatif aux droits de report des bénéfices pour les entreprises. Il fonctionne comme un régime privé de retraite, où le capital-retraite peut être utilisé prématurément pour certains investissements comme l’éducation.

Le compte individuel d’investissement dans l’éducation

La mise en place du compte individuel d’investissement peut avoir lieu comme suit. A la naissance, chaque individu disposera d’une ligne de crédit limité dont il pourra se servir pour l’éducation. Pendant sa vie active, une partie de l’argent versé servira à couvrir les frais de l’assurance-maladie et de l’assurance-chômage. Le capital pourra être retiré à tout moment pour des investissements prédéterminés dans le domaine de l’éducation et pour couvrir diverses primes d’assurance (chômage, accident, maladie, etc...). L’Etat pourrait accorder une aide complémentaire et le travailleur pourrait aussi négocier des prestations complémentaires dans le cadre de son contrat de travail. Pour limiter le risque pour la société, l’investissement en matière d’éducation, par exemple, ne sera couvert que jusqu’à une limite prédéterminée. A l’âge

de la retraite, le capital restant sera, en outre, entièrement versé à la pension de retraite, une disposition qui permettra de diminuer le risque social et évitera que la personne concernée utilise de façon excessive les avantages du système pendant la phase d’accumulation, minimisant ainsi la nécessité pour l’Etat d’exercer un contrôle concernant les abus. Pour que les personnes se sentent concernées par la croissance du capital déposé sur ce compte d’investissement, elles devraient avoir la possibilité d’agir sur la gestion de leur capital, que ce soit de leur propre initiative ou en faisant intervenir l’Etat, etc... Il ne devrait pas y avoir de restrictions en ce qui concerne les investissements intérieurs. Bien au contraire, la gestion de ce compte devrait être protégée des préoccupations de politique macro-économique à court terme de l’Etat, le seul objectif poursuivi étant les intérêts à long-terme des particuliers. Le concept proposé par le Comité suédois pour la formation professionnelle (voir à nouveau **Ett hav av möjligheter** et l’analyse préliminaire plus détaillée réalisée par Eliasson 1992b et Andersson et al. 1993, chapitre 1, 5 et 6) comprenait deux éléments particuliers destinés à ce que ce système de compte d’investissement soit économiquement efficace et, en même temps, acceptable du point de vue de la répartition des revenus.

Le compte individuel d’investissement est supérieur à un système de financement collectif du fait de l’utilisation efficace des compétences et des motivations individuelles

Premièrement, le Comité a conclu que, pour stimuler la motivation et les efforts individuels nécessaires au succès de la formation, il était indispensable d’avoir un système d’incitation efficace et que ces comptes devraient être gérés, en grande partie, par l’individu afin de lui permettre d’éviter d’être au chômage avant de pouvoir prétendre au financement d’une reconversion par les services de l’emploi, comme cela est actuellement le cas habituel en Suède. Etant donné que l’individu



paie une partie des frais en prélevant une certaine somme sur son capital retraite, il est possible alors de minimiser le risque pour la société. Il est donc ainsi évident que l'individu a tout intérêt à choisir la formation qui le rend plus compétent et, par conséquent, plus productif et susceptible d'avoir une rémunération supérieure. En général, l'individu devrait être aussi mieux placé qu'un bureaucrate pour faire un tel choix. S'il pense ne pas être lui-même suffisamment compétent pour prendre les décisions appropriées en matière d'investissement, il peut toujours demander conseil, s'il considère qu'il y va de son intérêt. Par conséquent, ce programme ne devrait en moyenne entraîner aucun coût, privé ou social (Eliasson 1992b). Le compte individuel d'investissement permet de surmonter la contrainte du financement en ce qui concerne l'éducation et la mobilité et incite à réaliser des investissements économiquement rationnels en matière d'éducation. Si les personnes choisissent une bonne formation qui leur offre une rentabilité élevée sur le plan privé, il devrait s'ensuivre une augmentation de la production globale et, par là même, de leur salaire, ce qui leur permettrait de récupérer leur investissement financé grâce à leur capital retraite accumulé. Deuxièmement, le Comité soutient que ce système permettrait de résoudre les problèmes des personnes défavorisées et des effets de la stigmatisation d'une façon beaucoup plus efficace et plus normale que dans le régime actuel.

La stigmatisation est minimisée

Cela est possible en autorisant et en incitant les différents organismes de formation professionnelle à entrer en concurrence les uns avec les autres, via le développement de produits novateurs. Vu que certaines de ces agences ont déjà réussi à attirer des clients privés non subventionnés, des techniques pour une formation réussie ont été mises au point à un coût raisonnable. Il est connu que ces programmes sont assurés par les meilleurs enseignants et qu'il s'agit là d'opérations très coûteuses mais que les entreprises sont prêtes à payer le prix nécessaire pour couvrir les frais plus élevés liés à la haute qualité de l'enseignement reçu. Il se pourrait même, estime le Comité, que la formation des personnes défavorisées soit encore plus chère et exige de très bons enseignants. Mais il faut, bien sûr, que les hommes politiques prennent conscience de cet état de fait s'ils désirent véritablement aider les personnes défavorisées. Le fait de payer la formation professionnelle des personnes défavorisées au prix du marché attirerait les meilleurs organismes de formation et représenterait la meilleure solution possible aux problèmes de ces dernières. En outre, la participation de ces personnes à un programme de formation sur le marché privé aurait pour conséquence de diminuer les effets de la stigmatisation³.

“Le compte individuel d'investissement permet de surmonter la contrainte du financement en ce qui concerne l'éducation et la mobilité et incite à réaliser des investissements économiquement rationnels en matière d'éducation.”

“Le fait de payer la formation professionnelle des personnes défavorisées au prix du marché attirerait les meilleurs organismes de formation et représenterait la meilleure solution possible aux problèmes de ces dernières.”

Bibliographie

Andersson T., Carlsson B., Eliasson G. et al., 1993: *Den långa vägen* (The long Road), IUI, Stockholm. Le livre est en cours de traduction.

Eliasson G., 1976: A Household Investment Funds System - A Proposal, *Industrikonjunkturen*, Ekonomisk Utredningsrapport nr 21, Sveriges Industrieförbund, Stockholm.

Eliasson G., 1992a: *Arbetet* (Work), IUI, Stockholm.

Eliasson G., 1992b: *Marknaden för yrkesutbildning* (The market for vocational training), IUI Working Paper n° 359, Stockholm.

Eliasson G., 1992c: *The Markets for Learning and Educational Services - a micro explanation of the*

role of education and competence development in macro economic growth, IUI Working Paper n° 350b, Stockholm. Sera publié par l'OCDE.

Fölster S. et al., 1993: *Sveriges systemskifte i fara? Erfarenheter av privatisering, avreglering och decentralisering*, IUI, Stockholm.

Rehn G., 1983: Individual Drawing Rights, in Levin and Schütze (eds.), 1983. *Financing Recurrent Education*, SAGE Publications, Beverly Hills, London, New Delhi.

Wicksell K., 1905, *Socialstaten och Nutidssamhället* (L'Etat-providence et la société moderne), Stockholm (Bonnier).

3) L'argument concernant les personnes défavorisées est expliqué très clairement dans Eliasson (1992b).



Eric Verdier

Directeur adjoint du
CEREQ - Centre
d'Etudes et de
Recherches sur les
Qualifications



Durant les années 80, le système éducatif français a considérablement développé quantitativement et qualitativement l'enseignement technologique et professionnel des jeunes. Le déclassement des diplômés, un chômage plus élevé qu'ailleurs, la pérennisation de l'aide publique à l'insertion des jeunes témoignent de coûts d'ajustement croissants sur le marché du travail des jeunes. La faiblesse des modalités institutionnelles de reconnaissance des diplômes et les ambiguïtés de la stratégie éducative française laissent jouer des mécanismes de dévalorisation particulièrement puissants. Surmonter ces difficultés exigerait d'importantes transformations structurelles dans le champ de la formation comme de l'emploi et de l'organisation du travail.

1) Cet article reprend et actualise certains éléments d'une contribution, présentée sous le titre "Education and the youth labour market in France : the increasing cost of adjustment in the 1980s", à une conférence organisée en novembre 1993 à Santa Barbara par Christoph F. Buechtemann et Dana J. Soloff (Rand, Santa Monica, Californie). Elle avait pour thème général "Human Capital Investments and Economic Performance".

Édités par Ch. F. Buechtemann et D.J.Soloff, les actes de la conférence seront publiés au printemps 1995 dans une collection de la Russel Sage Foundation (New York). Une synthèse rédigée par les organisateurs paraît dans l'Industrial Relations Journal vol.25 n°2 - (été 1994) sous le titre "Education, Training and the Economy".

La Formation professionnelle des jeunes en France dans les années 80 : une ressource difficilement valorisable¹⁾

S'interrogeant sur "l'émergence d'un nouveau système productif", [Boyer 1992] fait ressortir que l'éducation et la formation professionnelle pourraient être au premier rang des "déterminants de l'aptitude des pays à promouvoir une croissance cumulative". Mais cette orientation ne saurait être assimilée à une simple augmentation du capital humain. Les modalités d'élaboration et d'intégration de cette ressource dans les pratiques d'acteurs et le fonctionnement du marché du travail ... pèsent tout autant sur les résultats obtenus.

En France, les taux de scolarisation au-delà de la scolarité obligatoire (16 ans) ont fortement progressé depuis 20 ans : pour la tranche d'âge 17-24 ans, il se situait en 1987 à un niveau similaire à celui de l'Allemagne et supérieur à celui des Etats-Unis. [Debizet 1990].

Le développement de l'enseignement technique et professionnel a été tout à fait considérable comme en témoigne le tableau suivant

	1970	1980	1990
CAP	183 352	235 046	274 343
BEP	28 493	78 905	156 543
Bac Techn.			
+ pro	28 600	62 660	136 737
BTS + DUT	16 945	37 211	80 482
Total	257390	413822	648 105

Source : ministère de l'Education nationale et de la Culture, DEP

En outre les efforts qualitatifs ont été importants que ce soit pour diminuer les échecs en cours de scolarité et aux examens, ou surtout pour accélérer l'actuali-

sation des diplômes de l'enseignement professionnel :

□ le taux de réussite au diplôme de base de l'enseignement professionnel qu'est le CAP est passé de 58% en 1982 à 66% en 1991. On est cependant encore loin des taux de réussite à l'issue de l'apprentissage en Allemagne dépassent 80%. La sélectivité des épreuves théoriques, reflet du primat en France de la formation générale, explique en particulier ces taux d'échec encore importants [OCDE 1993].

□ un intense processus de rénovation des diplômes a été engagé. Par exemple, en dix ans, 165 certificats d'aptitude professionnelle (CAP) ont été créés ou entièrement renouvelés, 246 CAP (ou options de CAP) ont été supprimés. En outre, le champ de l'enseignement technique s'est étendu avec la création d'une nouvelle catégorie de diplômes, les baccalauréats professionnels. Enfin, la construction des curricula, menée en concertation avec les professions, a été fortement rationalisée, notamment par le recours à la technique des référentiels d'emploi (que doit savoir faire le diplômé ?) et de diplôme (que doit-il savoir ?) [Tanguy 1991].

On est donc loin de l'image d'immobilisme traditionnellement accolée au système d'enseignement professionnel français à dominante scolaire.

Par ailleurs, le rendement interne du système éducatif français semble tout à fait correct si l'on se cale sur les indicateurs internationaux usuels.

Compte tenu des coûts par élève qui situe la France à la moyenne de l'OCDE,



les performances semblent même être assez remarquables puisque les résultats des élèves français aux évaluations normalisés les placent en peloton de tête des pays de l'OCDE [Peretti, Meuret 1993] à l'issue d'une sensible amélioration de leur classement.

Mais le développement des ressources éducatives et professionnelles a accru le décalage avec le mode de fonctionnement des marchés du travail. Il se creuse au premier chef au détriment des jeunes. C'est ainsi que s'est mis en place la spécificité française du marché du travail des jeunes, surtout en comparaison des autres pays européens caractérisés par un apprentissage articulé à des marchés professionnels : non seulement le taux de chômage des jeunes est très élevé mais surtout le rapport taux de chômage des jeunes/taux de chômage de l'ensemble des actifs est beaucoup plus élevé qu'il ne l'est en Allemagne et au Royaume-Uni.

Les disparités de situation démographique ne sauraient expliquer ces différences [Join-Lambert, Pottier, Sauvageot 1993]. Les réponses apportées par les partenaires de la relation formation emploi à cette situation sont encore tâtonnantes ou même contradictoires : privilégier la formation générale ou revaloriser l'enseignement professionnel ou encore abaisser le coût de la main d'oeuvre juvénile.

Un décalage croissant entre le développement de la formation professionnelle et les marchés du travail.

L'émergence de la formation professionnelle initiale comme dimension structurante de la main-d'oeuvre occupée par les entreprises françaises est récente. En témoignent des disparités intergénérationnelles des structures de diplômes des actifs occupés nettement plus marquées en France qu'en Allemagne.

“On est (...) loin de l'image d'immobilisme traditionnellement accolée au système d'enseignement professionnel français à dominante scolaire.”

- forte progression des taux de scolarisation au-delà de la scolarité obligatoire***
- développement considérable de l'enseignement technique et professionnel***
- efforts qualitatifs importants pour diminuer les échecs et accélérer l'actualisation des diplômes de l'enseignement professionnel***

Tableau 2: Les disparités intergénérationnelles du niveau de diplôme : une comparaison France /Allemagne

Allemagne	Ensemble de la PAO*	France	Ensemble de la PAO*	France		Allemagne	
				Niveau de diplôme le plus élevé obtenu	Actifs de moins de 25 ans	Niveau de diplôme le plus élevé obtenu	Actifs de moins de 25 ans
Fin de "Hauptschule" (avec ou sans certificat), certificat de "Realschule", sans formation professionnelle et non-réponses	19,5	CEP-BEPC, sans formation professionnelle	43,1	CEP, BEPC, non déclarés	38,1	Fin de "Hauptschule", certificat de fin de "Realschule", sans formation professionnelle	21,2
Brevet dual ou certificat professionnel scolaire équivalent	55,4	CAP, BEP	28,9	CAP, BEP	43,4	Brevet Dual ou équivalent scolaire	66,1
Bac général ou technique seul, BAC + brevet dual, Brevet de technicien ou de maîtrise	13,4	Bacs généraux et techniques, Bac professionnel, BT, BP	11,6	Baccalauréats, brevet de technicien	11,5	Brevet de technicien ou de maîtrise; BAC+brevet dual	11,5
Diplôme de "Fachhochschule" (études supérieures courtes)	4	DEUG, BTS, DUT et autres niveaux III	8,2	Baccalauréat +2 et diplôme supérieur	7	Diplôme d'ingénieur "Fachhochschule" et diplôme universitaire	1,2
Diplôme universitaire	7,7	Diplôme universitaire supérieur	8,2				
Ensemble	100	Ensemble	100	Ensemble	100	Ensemble	100

* PAO: Population Active Occupée

Source française : enquête Emploi - INSEE

Source Allemande : Mikrozensus - Projektunterlagen des IAB, Bundesanstalt für Arbeit und Arbeitslosen im Alter von unter 25 Jahren - Bundesanstalt für Arbeit



“(…) non seulement le taux de chômage des jeunes est très élevé mais surtout le rapport taux de chômage des jeunes/taux de chômage de l'ensemble des actifs (en France) est beaucoup plus élevé qu'il ne l'est en Allemagne et au Royaume-Uni.”

Tableau 3: Professions occupées par les garçons à la sortie du système éducatif en 1991 en %

Profession	Sans diplôme ou brevet des collèges	CAP ou BEP	Baccalauréat Supérieur au baccalauréat	Total
1. Agriculteurs, artisans, commerçants	5	8	5	4
2. Cadres	2	1	5	14
3. Professions intermédiaires	15	7	30	27
4. Employés administratifs	13	9	23	14
5. Autres employés (de commerce ou des services aux particuliers)	9	6	8	5
6. Ouvriers qualifiés	14	32	13	14
7. Ouvriers non qualifiés	43	36	16	22
Total	100	100	100	100
Effectifs	35 000	31 000	28 000	147 000

Source : enquête-emploi - Bilan Formation Emploi 1992

“En France, la forte croissance des flux de diplômés de la formation professionnelle initiale (CAP ou BEP) (...) a donné lieu à une dégradation mécanique de leur insertion.”

C'est particulièrement net pour ce qui est de la formation professionnelle de base : entre les actifs de moins de 25 ans et l'ensemble de la population active occupée, l'écart est de 10 points en Allemagne (brevet dual ou certificat professionnel scolaire équivalent), de près de 15 points en France (CAP ou BEP).

En Allemagne, la relation formation-emploi s'est progressivement adaptée à une élévation continue du niveau général de formation sans remettre en cause jusqu'à présent le caractère structurant du système dual pour la construction de la qualification et l'organisation du travail. Aujourd'hui encore, alors que s'expriment de fortes tensions du fait de l'attraction croissante exercée par les filières générales sur les jeunes allemands, les entreprises ne contestent pas la légitimité du Dual System, au contraire (voir [Adler, Dybowski et Schmidt 1993]).

En France, la forte croissance des flux de diplômés de la formation professionnelle initiale (CAP ou BEP) alors que la limite de l'emploi limitait les débouchés, a donné lieu à une dégradation mécanique de leur insertion. Elle s'est traduite par une diminution de la part des jeunes dans

l'ensemble de recrutements (de 17 % en 1973-74 à 13% en 1988-89) et par des processus de déclassements, que ce soit au niveau salarial ou par la nature des postes occupés.

Prolongeant un mouvement amorcé dès le milieu des années soixante-dix [Affichard 1981], l'accès des jeunes au marché du travail se caractérise durant les années quatre-vingt par des risques croissants de déclassement. Les postes non qualifiés constituent un débouché de plus en plus fréquent alors que leur poids dans la population active occupée ne cesse de régresser (- 22% entre 1982 et 1991). Au bout de quelques années, des reclassements s'opèrent mais à un rythme de plus en plus lent si l'on compare des cohortes successives à la sortie du système éducatif [Join-Lambert et Viney 1988].

Ces résultats convergent avec l'analyse des salaires attachés aux différents niveaux de diplômes [Baudelot, Glaude 1990]. Sur la période 1970-1985, le déclassement salarial est particulièrement net pour les diplômés les plus modestes et notamment les CAP (surtout féminins) : les CAP masculins sont pour 31% parmi les salariés les moins payés en 1985 contre 26,5% en

(2) Les déclassements n'épargnent pas les diplômés de l'enseignement supérieur mais ceux-ci sont cependant moins touchés. En outre, les déclassements ne se sont pas accentués, alors que les flux de diplômés de l'enseignement supérieur s'accroissaient très sensiblement. D'après [Laulhé 1990], en 1985, 77% des jeunes gens titulaires d'un diplôme universitaire de 2ème ou 3ème cycle (au moins baccalauréat + trois années), ou d'un diplôme d'ingénieur ou de grande école sont devenus cadres, entre un et cinq ans après leur sortie du système scolaire. En 1977, ils n'étaient que 62%.



1979 (pour les femmes les proportions sont respectivement de 36,3% et 24,8%). En outre le salaire moyen des non-diplômés s'est sensiblement rapproché de celui des détenteurs d'un CAP².

A l'inverse, en Allemagne l'abondance de la formation professionnelle a plutôt favorisé sa reconnaissance salariale et conventionnelle que sa dévalorisation. Cette différence doit être référée au fonctionnement des marchés du travail et aux modalités de construction de la qualification. En France, la construction de la qualification est d'abord un fait d'entreprise et d'organisation, notamment dans le cadre de marchés internes qui prédominent toujours et que les entreprises ont cherché à préserver par le jeu des mesures d'âge (pré-retraités). L'ancienneté et l'expérience acquise jouent toujours un rôle déterminant dans les grilles de classification.

L'institutionnalisation (voir encadré ci-dessous), avec l'aide massive de l'Etat, d'un espace de transition entre le système éducatif et l'emploi a favorisé la préservation des logiques de marchés internes préexistantes sans dégager des modalités stabilisées de construction et de la reconnaissance de la qualification professionnelle. De ce fait, les jeunes sortant de la formation professionnelle sont fortement concurrencés pour l'accès aux emplois qui leur sont en principe destinés, par des jeunes des niveaux de formation plus élevés.

De la sorte, s'est mis en place un hiatus croissant entre les ressources éducatives constituées dans le cadre de l'enseignement professionnel et les règles d'embauche des entreprises qui recrutent des jeunes diplômés de l'enseignement professionnel aux plus bas niveaux de la hiérarchie des emplois au risque de provoquer une exclusion durable des jeunes qui, à raison de plus de 90 000 par an, sortent sans formation professionnelle du système éducatif. Les postes non qualifiés susceptibles de les accueillir sont en effet occupés de plus en plus souvent par des jeunes d'un niveau de formation plus élevé. Durant leurs trois premières années de vie active, plus de 50% des jeunes de niveau VI et Vbis ont connu une durée totale de chômage supérieure à un an (cette proportion tombe à 15% pour les

détenteurs d'un Cap ou d'un Bep [Pottier, Viney 1991]).

En Allemagne comme en France, les jeunes ouvriers (moins de 25 ans) sont plus diplômés que l'ensemble de la catégorie. Par contre, si la part de jeunes qui sont ouvriers qualifiés est en Allemagne supérieure à la part des ouvriers qualifiés tous âges confondus, elle est inférieure en France [Möbus, Sevestre 1991]. Ainsi continue à prédominer en Allemagne un accès à la qualification en début de vie active, symptomatique de l'existence de marchés professionnels (qui n'est pas exclusive, loin s'en faut, de carrières internes aux entreprises [Lutz 1992]), alors que perdure en France une construction progressive de la qualification, indice d'une forte structuration par les marchés internes [Eyraud, Marsden, Silvestre 1990] fortement cohérente durant les "trente

"(...) en Allemagne l'abondance de la formation professionnelle a plutôt favorisé sa reconnaissance salariale et conventionnelle que sa dévalorisation. Cette différence doit être référée au fonctionnement des marchés du travail et aux modalités de construction de la qualification."

Pérennisation de l'aide publique à l'insertion des jeunes

Confronté à l'accroissement sensible du chômage des jeunes qui devient durablement supérieur à celui de l'ensemble de la population active et aux risques d'exclusion du marché du travail des jeunes les moins formés, l'Etat a développé dès la seconde moitié des années soixante-dix un important dispositif d'aide à l'insertion.

Le dispositif s'est complexifié au fil des années avec de fréquents changements dans les conditions de prise en charge des coûts salariaux, dans le niveau des rémunérations et de financement des actions de formations. Les objectifs consistant à réduire le coût du travail (lutter contre le chômage de masse) et à favoriser la formation et la qualification des jeunes les plus en difficulté (modifier les structures de l'emploi et du chômage) se sont fortement entremêlés.

Quantitativement, le dispositif a connu un développement important puisque 39% des jeunes sortis en 1986 de l'enseignement secondaire sur le marché du travail ont commencé leur vie active par l'une de ces mesures contre 4% des sortants de 1979. A ce stade ou à un autre de leurs trois premières années de vie active, c'est 70% de la cohorte de 1986 qui a été pris en charge par le dispositif.

Il est difficile au total d'apprécier l'efficacité de ces aides qui, au regard du chômage, semble avoir eu un impact plus limité, compte tenu des sommes investies, que les mesures de retrait d'activité des salariés les plus âgés (pré-retraites) [voir à ce sujet Ermakoff et Tresmontant 1990]. L'idée qu'une alternance entre la formation et l'emploi est susceptible de favoriser l'insertion des jeunes et par là l'efficacité d'ensemble du système éducatif, leur doit beaucoup, ce qui n'est pas mince dans un pays où le modèle scolaire est si prééminent. Il n'en reste pas moins que la variabilité et la complexité des mesures qui parfois, se sont plus concurrencées que complétées, n'a pas permis en ce domaine de dégager des règles claires de réarticulation de la formation des jeunes et de l'emploi. Le "traitement social" du chômage et l'amélioration de la qualification des jeunes par l'entremise de partenariats entre les entreprises et la formation ont été trop souvent confondus par l'ensemble des acteurs.



“(...) continue à prédominer en Allemagne un accès à la qualification en début de vie active, symptomatique de l’existence de marchés professionnels (...) alors que perdure en France une construction progressive de la qualification, indice d’une forte structuration par les marchés internes (...) fortement cohérente durant les ‘trente glorieuses’ avec l’intégration d’une main d’oeuvre peu ou pas formée.”

“(...) le slogan des 80% au niveau du bac (...) a été réinterprété par l’ensemble du corps social français comme une invitation à pousser le plus loin possible les investissements en formation générale.”

“(...) les mouvements de poursuite d’études à l’issue des formations technologiques n’ont cessé de s’accroître (...) ces diplômés ont perdu toute la finalité professionnelle qui était la leur lors de leur création dans les années soixante (...)”

glorieuses” avec l’intégration d’une main d’oeuvre peu ou pas formée. Il est symptomatique que l’effet salarial de l’ancienneté sur la rémunération ouvrière soit deux fois moins fort en Allemagne qu’il ne l’est en France [Depardieu, Payen 1986]. Ainsi dans ce pays la tension, si ce n’est l’incohérence, devient de plus en plus forte entre le développement d’une formation professionnelle fortement institutionnalisée et reposant sur des curricula standardisés, sort des caractéristiques qui se rapprochent d’une configuration “à l’allemande” [Campinos-Dubernet, Grandio 1988], et une construction de la qualification qui reste d’une manière prééminente un fait d’organisation dans le cadre de l’entreprise [Silvestre 1987].

Les hésitations de la stratégie éducative française.

Pour l’instant, les acteurs sociaux et les pouvoirs publics ne sont pas parvenus en France à dégager une cohérence entre la dynamique éducative et la gestion de l’emploi dans les entreprises. Depuis dix ans, la politique de formation professionnelle et d’insertion des jeunes hésitent entre trois voies guère faciles à concilier :

□ une voie “japonaise” consistant à développer à marche forcée la formation générale, à charge pour les entreprises à partir de là de structurer efficacement leurs collectifs de travail avec une main d’oeuvre plus à même de s’adapter aux changements technologiques et organisationnels et plus en mesure de prendre des initiatives et des responsabilités. L’objectif, inscrit dans la loi d’orientation du système éducatif votée en 1989 par le Parlement, consistant à mener d’ici la fin du siècle 80% d’une classe d’âge au niveau du baccalauréat (niveau IV) irait dans cette voie.

□ une voie “allemande” qui chercherait d’une part à revaloriser l’enseignement professionnel, d’autre part à développer les formations par alternance. La création des baccalauréats professionnels en 1985 qui décloisonnent la filière menant aux CAP et surtout aux BEP et lui offre la reconnaissance, si importante dans le contexte français, du baccalauréat qui est formellement le premier grade universitaire. En outre, l’objectif récurrent, d’un gouvernement à l’autre, de doubler à brève

échéance le flux de jeunes passant par les formations en alternance témoigne de la fascination exercée par le modèle allemand. Y participe également, depuis 1987, la possibilité de préparer l’ensemble des diplômes à finalité professionnelle, y compris de l’enseignement supérieur, par la voie de l’apprentissage.

□ une voie “britannique” considérant que l’amélioration de l’insertion professionnelle des jeunes passe d’abord par un abaissement des coûts salariaux compte tenu de l’importance du chômage “classique”. C’est dans cette perspective que s’inscrivent les nombreuses aides publiques et nouveaux statuts pour les jeunes qui permettent de contourner la législation sur le salaire minimum et qui ne comportent que des engagements limités des entreprises en matière de formation professionnelle (exonérations de charges sociales, contrats emploi-solidarité, stages pratiques en entreprises et stages d’initiation à la vie professionnelle ...)

Le contenu et les avatars de la récente loi quinquennale sur l’emploi votée par le parlement en 1993 ont souligné ces hésitations.

Des poursuites d’études au détriment de la formation professionnelle et technique

Compte tenu de ces ambiguïtés, les logiques de fond qui traversent traditionnellement l’espace éducatif français ne pouvaient que l’emporter. C’est ainsi que le slogan des 80% au niveau du bac qui, initialement tout du moins, misait sur le développement privilégié d’une filière technique reposant sur les nouveaux baccalauréats professionnels, a été réinterprété par l’ensemble du corps social français comme une invitation à pousser le plus loin possible les investissements en formation générale. Les baccalauréats généraux ont représenté les deux tiers de l’accroissement des flux de formés accédant au niveau IV de formation entre 1987 et 1991 [Tanguy 1991]. En outre les mouvements de poursuite d’études à l’issue des formations technologiques n’ont cessé de s’accroître : 45% des titulaires d’un DUT et 25% d’un BTS (niveau III), diplômés en 1988, ont continué leurs études contre respectivement 33% et 20% pour les promotions de 1984 ; à l’issue des baccalauréats technologiques, la poursuite



d'études dépasse les 80% pour les spécialités tertiaires (malgré un taux important d'échecs dans l'enseignement supérieur) et les 90% pour les spécialités industrielles : ces diplômés ont perdu toute la finalité professionnelle qui était la leur lors de leur création dans les années soixante ; les premières promotions des tout récents bacs professionnels sont entrés dans l'enseignement supérieur à hauteur du tiers des effectifs diplômés [Hallier 1991 et Eckert 1994].

Des facteurs internes et externes au système éducatif entretiennent ce mouvement de fuite en avant. Les filières sélectives à l'entrée que sont les BTS et surtout les DUT attirent des bacheliers de la filière générale qui aspirent à poursuivre leurs études au-delà du diplôme professionnel, vers des diplômes universitaires de 2ème cycle (bac +4). Surtout s'il a été acquis dans l'enseignement supérieur. Ce diplôme diminue la vulnérabilité au chômage et la précarité de l'emploi.

Tableau 4: taux de chômage par niveau de formation neuf mois après la sortie de l'école (en 1992)

	Hommes	Femmes
VI-Vbis	35	36
V	36	33
dont diplômés	36	36
IV	19	30
dont diplômés	14	28
III	15	14
I-II	10	19
Ensemble	24	30

Source : Enquête Emploi - Bilan Formation Emploi 1991-1992.

Quels que puissent être les risques de déclassement en terme de salaire ou de classification, ils seront de toute façon bien moindres que ceux encourus par les diplômés de niveau inférieur et ouvriront des perspectives de carrière plus importantes. Dès lors, les familles font rationnellement le choix de la poursuite d'études [Commissariat général du Plan 1992] et, sous l'effet de l'agrégation de ces mi-

cro-décisions, se met en place un mouvement auto-entretenu de poursuite d'études qui n'est pas régulé par les prix puisque l'essentiel des coûts directs d'études est pris en charge par la collectivité. L'orientation vers les études générales détourne les jeunes de l'enseignement professionnel et risque de déstabiliser la revalorisation entreprise dans les années 80. C'est ce scénario que redoutent certains experts allemands qui voient dans la tendance de leur jeunes compatriotes à s'engager dans des études générales le ferment d'une déstabilisation "à la française du système dual [Lutz 1992].

Ces tendances ne manqueront pas d'accentuer le fait qu'en France, les diplômés ne construisent pas une qualification et une identité professionnelles reconnues mais signalent des aptitudes [Silvestre 1987] de plus en plus souvent assimilées au niveau d'études atteint. A court terme, l'application de ce principe diminue les coûts de sélection et d'embauche mais avec le risque de désajustements ultérieurs qui se traduiront par des coûts supplémentaires en formation continue et/ou la répétition de procédures d'embauche.

Les diplômés : "filtre" ou investissement ?

Les études et les diplômés ne tendent-ils pas à s'imposer comme un filtre plutôt que comme un investissement en capital humain ? Déjà, sur la base de données françaises relativement anciennes (1977), [Jarousse, Mingat 1986] ont pu montrer que des spécifications économétriques dérivées des hypothèses de la théorie du filtre (Arrow) avaient un pouvoir explicatif du revenu en fonction de la durée des études au moins égal à celui des modèles de gains proposés par [Mincer 1974]. Ce ne serait plus "la scolarité d'un individu qui déterminerait ses gains mais la position relative que lui confère cette scolarité dans la distribution du niveau éducatif des individus de sa génération". Pour l'enseignement supérieur tout du moins, l'hypothèse du filtre d'aptitudes des diplômés s'avèrerait plus performante que celle du contenu en connaissances apporté par la formation. La poursuite des déclassements, l'accentuation de la poursuite d'études et la référence de plus en plus explicite des employeurs aux niveaux de formation générale, que ce soit dans

"L'orientation vers les études générales détourne les jeunes de l'enseignement professionnel et risque de déstabiliser la revalorisation entreprise dans les années 80. C'est ce scénario que redoutent certains experts allemands qui voient dans la tendance de leur jeunes compatriotes à s'engager dans des études générales le ferment d'une déstabilisation 'à la française du système dual' (...)"

"La poursuite des déclassements, l'accentuation de la poursuite d'études et la référence de plus en plus explicite des employeurs aux niveaux de formation générale, que ce soit dans le cadre des conventions collectives ou dans les pratiques d'embauche des entreprises, inciteraient à opter pour l'hypothèse d'un renforcement de l'effet de filtre."



“A notre connaissance, aucun débat d'envergure n'a encore été mené sur le lien diplôme-classification-statut social.”

“Dans le cadre d'un rationnement global de l'emploi, la situation actuelle tend à se caractériser par la multiplication des déclassements des diplômés de la formation professionnelle de base [Cap, Bep] sans que s'ouvrent des perspectives de carrière comme dans le passé ; les risques d'exclusion pour les moins formés se multiplient (...)”

le cadre des conventions collectives ou dans les pratiques d'embauche des entreprises, inciteraient à opter pour l'hypothèse d'un renforcement de l'effet de filtre.

Dans une conjoncture caractérisée par un rationnement global de l'emploi, le diplôme devient d'abord une protection contre le chômage, ensuite comme le sésame de marchés internes avec la perspective d'une carrière salariale enfin l'accès à une qualification au caractère fortement spécifique : chacune des étapes se fait plus exigeante en terme de niveau de formation exigé. Seuls les diplômés de l'enseignement supérieur dérogent largement à ce schéma, grâce à une évolution des structures d'emploi et des critères de recrutement des cadres qui leur est largement favorable.

Si ces pronostics s'avéraient exacts, les rendements individuels et collectifs du mouvement de poursuite d'études risqueraient fort de diminuer sensiblement au prix de fortes désillusions, source de tensions sociales : dans les représentations sociales françaises, le fait de décrocher un baccalauréat, fut-il professionnel, est censé déboucher sur d'autres positions que celles d'ouvriers ou d'employés d'exécution ; ce sont pourtant celles-ci qui accueilleront des diplômés dès lors que 80% d'entre eux auront été menés au niveau du bac. A notre connaissance, aucun débat d'envergure n'a encore été mené sur le lien diplôme-classification-statut social. Dans leur étude sur les salaires attachés aux diplômes, [Baudelot et Glaude 1990] rappellent que les “mérites individuels et les progrès des qualifications acquises au cours de la vie professionnelle ne sont pas de taille pour lutter avec efficacité contre le déclassement induit par les transformations structurelles de la hiérarchie des diplômes”.

Vers de nouveaux liens institutionnels entre la formation et l'emploi ?

Pendant les décennies de forte croissance, la cohérence du modèle français de gestion des qualifications a reposé sur l'articulation de deux types de mobilité :

□ intersectorielle, avec une redistribution continue de la main-d'oeuvre depuis

l'agriculture vers l'industrie via souvent le bâtiment et les travaux publics ;

□ intra-entreprises, avec des marchés internes qui offraient d'importantes possibilités de promotion dont la figure emblématique était l'“ingénieur maison” (en 1982, moins de la moitié des cadres et ingénieurs détenaient un diplôme de bac plus deux années d'études (BTS-DUT) ou plus).

De la sorte a été intégrée une main-d'oeuvre peu formée (en 1982, les actifs occupés âgés de 30 à 49 ans et ceux de 50 ans et plus étaient non-diplômés à hauteur de 47% pour les premiers, de 70% pour les seconds [Fournier 1993]). Ces ressources étaient cohérentes avec un modèle d'organisation fortement hiérarchisé comportant une maîtrise nombreuse dévolue au contrôle d'ouvriers ou d'employés aux tâches standardisées [Boyer 1979].

Depuis le début de la crise, ce système de mobilité s'est progressivement grippé avec les réductions d'effectifs dans les secteurs à gestion interne de l'emploi sans que les débouchés offerts par le développement d'activités de service permettent de construire des insertions stabilisées et des apprentissages progressifs articulés à des carrières [Tanguy 1991]. A l'industrie, plaque tournante de la mobilité s'est progressivement substitué le chômage, désormais pivot du système de mobilité [Laulhé 1990]. En outre la croissance des ressources éducatives qui a longtemps et largement été compatible avec la promotion de personnels peu formés contribue à restreindre progressivement les possibilités de carrière de ces derniers.

Le système éducatif s'est fortement développé sans qu'évolue significativement l'organisation du travail dans les grandes organisations. En outre l'emploi précaire se développait considérablement dans les petites PME du tertiaire et comme sas d'entrée dans les marchés internes. Cette configuration conduit à parler de “nostalgie fordiste à la française” [Boyer 1989]. Elle s'est traduite par une régulation de la relation formation emploi par une concurrence de plus en plus âpre pour accéder aux emplois stables et qualifiés [Goux, Maurin 1993] ; seuls les diplômés de l'enseignement supérieur y ont, jusqu'à pré-



sent, largement échappé. Dans le cadre d'un rationnement global de l'emploi, la situation actuelle tend à se caractériser par la multiplication des déclassements des diplômés de la formation professionnelle de base [Cap, Bep] sans que s'ouvrent des perspectives de carrière comme dans le passé ; les risques d'exclusion pour les moins formés se multiplient puisqu'ils ont de plus en plus de difficultés à accéder aux emplois non qualifiés ; les modalités

d'intégration des jeunes dans les entreprises restent coûteuses pour les individus, l'Etat et les entreprises faute d'une organisation stabilisée du lien Ecole - Entreprise.

Surmonter ces difficultés, en dehors de leur dimension strictement macroéconomique, appelle des transformations conjointes dans la construction des compétences, la régulation des marchés du tra-

Nomenclature des niveaux de diplôme

Sans diplôme ou brevet des collèges

Sans diplôme: Sans diplôme ou certificat d'études primaires.
Brevet des collèges: Brevet des collèges, sans diplôme de l'enseignement technique.

CAP/BEP

CAP/BEP: Diplôme de l'enseignement technique court: CAP, BEP (y compris EFAA), avec ou sans le brevet des collèges.

Baccalauréat

Bac. général: Baccalauréat de l'enseignement général ou capacité en droit, avec ou sans diplôme technique de niveau IV ou V.
Bac. technique: Diplôme technique de niveau IV, sans baccalauréat de l'enseignement général.

Supérieur au baccalauréat

DEUGENI: DEUG. diplôme d'une école normale d'instituteurs, sans diplôme technique de même niveau.
L T;BTS/Santé: Diplôme universitaire de technologie, brevet de technicien supérieur, diplôme décerné par les écoles des formations sanitaires ou sociales.
Diplôme supérieur: Diplôme général ou technique équivalent ou supérieur à la licence ou diplôme de sortie d'une grande école.

NB: Le niveau agrégé de la nomenclature (en 4 postes) est utilisé dans les tableaux issus de l'enquête Emploi. Le niveau détaillé (en 8 postes) est utilisé dans le tableau de synthèse sur les flux de sortie (tableau 1) calculé par le DEP.

Nomenclature des niveaux de formation 1

Niveau VI: Sorties du premier cycle du second degré et des EREA (6e, 5e, 4e), des formations pré-professionnelles en un an (CEP, CPPN et CPA) et des quatre premières années de SES et GCA.
Niveau V bis: Sorties de 3e et des classes du second cycle court avant l'année terminale, des cinquième et sixième années de SES, et de la formation professionnelle en EREA.
Niveau V: Sorties de l'année terminale des seconds cycles courts professionnels et abandons de la scolarité du second cycle long avant la classe terminale.
Niveau IV: Sorties des classes terminales du second cycle long et abandons des scolarisations post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau III.
Niveau III: Sorties avec un diplôme de niveau bac + 2 ans (DUT, BTS, instituteurs, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales, etc...)
Niveau I + II: Sorties avec un diplôme de second ou troisième cycle universitaire, ou un diplôme de grande école.

1. Nomenclature fixée par les travaux de la Commission statistique nationale de la formation professionnelle et de la promotion sociale, approuvés par le Groupe permanent du Comité interministeriel de la formation continue (décision du 21 mars 1969).



“La construction d’une réarticulation positive de la relation entre la formation professionnelle et l’emploi est particulièrement complexe en France car elle obligerait les acteurs sociaux et économiques à agir simultanément sur plusieurs registres.”

vail notamment internes, l’organisation du travail et les carrières avec la constitution d’une offre de formation qualifiante en cours de vie active. C’est à la nécessité d’une mutation structurelle qu’est confrontée la relation formation emploi faute sinon de ne pas construire l’espace professionnel adéquat pour valoriser les investissements en formation.

La construction d’une réarticulation positive de la relation entre la formation professionnelle et l’emploi est particulièrement complexe en France car elle obligerait les acteurs sociaux et économiques à agir simultanément sur plusieurs registres :

- revaloriser l’enseignement professionnel et technologique aux yeux des jeunes afin de limiter la poursuite des études, en particulier dans les formations générales ce qui suppose tout à la fois, de les reconnaître dans les conventions collectives et d’aménager l’accès à la formation professionnelle qualifiante en cours de vie active. C’est notamment à cette dernière condition que reculera la représentation dominante selon laquelle le niveau général atteint durant la formation initiale conditionne très largement la trajectoire professionnelle et sociale;
- stabiliser des dispositifs d’alternance qui permettent de dépasser les tensions actuelles fort coûteuses entre formation professionnelle scolaire et construction de la qualification par les entreprises;
- mettre en cohérence l’organisation du travail, les carrières et le plus haut niveau de base dont est désormais porteuse une

majorité de plus en plus importante de jeunes;

□ intégrer des jeunes qui sortent encore nombreux chaque année du système éducatif sans diplôme ou formation professionnelle et sont actuellement fortement menacés par une exclusion durable du travail : les emplois aidés par l’Etat sont censés y contribuer mais restent à construire en contrepartie de l’aide publique des parcours qualifiants qui les sortent des aller et retour emplois précaires/chômage.

Le “programme” est particulièrement exigeant pour que le système de formation remplisse ses fonctions de transmission des compétences, de construction d’identités professionnelles fortes (fonction de sélection) et de maintien de la cohésion sociale [Caroli 1993].

Compte tenu du poids que représente le diplôme dans la société française, diversifier et décentraliser l’accès à cette ressource (par la formation continue, par la validation des acquis professionnels en cours de vie active) pourrait permettre de concilier la production de qualifications transférables, dans une logique de marché professionnel, avec le fonctionnement des marchés internes. Cette orientation conduirait à modifier les parts respectives de l’entreprise et du salarié dans le financement de la formation continue, diplômante et donc transférable. Un accord syndicats-patronat signé en 1991 va dans cette direction [OCDE 1991]. Des expériences menées par des entreprises encore peu nombreuses ouvrent la voie [Feutrie Verdier 1993].

Références

Adler T., Dybowski G. und Schmidt H. (1993), “Kann sich das duale System behaupten ? Argumente für eine zukunftsorientierte Berufsbildung”. **Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis** n° 22/1. BIBB. Berlin.

Baudelot Ch. et Glaude M. (1990) “Les diplômés paient-ils de moins en moins ? Etude de la relation salaire diplômés 1970-1977-1985” dans INSEE **Données sociales**. Paris

Boyer R. (1989) “New directions in management practices and work organisation : general principles and national trajectories”. **OECD Conference “Technical change as a social process” in Helsinki**. Doc. ronéo. CEPREMAP. Paris.

Campinos-Dubernet M. et Grando J-M. (1988) “Formation professionnelle ouvrière: trois modèles européens”. **Formation Emploi**, n° 22. La Documentation Française. Paris.

Caroli E. (1993) “Les fonctions du système éducatif vues par les économistes : quelques conceptions fondatrices”. **Education et formations**, n° 35. Direction de l’évaluation et de la prospective. Ministère de l’Education Nationale. Paris.

Commissariat Général Du Plan (1992) **Education et formation : les choix de la réussite**. Rapport préparatoire au XIème plan. La Découverte, La Documentation Française. Paris.



Debizet J. (1990) "La scolarité après 16 ans". **Données Sociales**. INSEE. Paris.

Eckert H. (1994) "Bacheliers professionnels : plus nombreux dans une conjoncture plus difficile". **BREF n°95**. CEREQ. Marseille.

Ermakoff I. et Tresmontant R. (1990) "L'impact de la politique de l'emploi : une estimation quantitative de certains dispositifs". **Economie et Prévision, n° 92-93/1-2**. Direction de la Prévision. Ministère de l'Economie. Paris.

Eyraud F., Marsden D. et 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**. Organisation Internationale du Travail. Genève.

Feutrie M. et Verdier E. (1993) "Entreprises et formations qualifiantes : une construction sociale inachevée". **Sociologie du Travail, n° 4/1993**. Dunod. Paris.

Fournier Ch. (1993) "La population active en 1990 : plus diplômée, plus tertiaire, plus féminine". **BREF, n° 87**. CEREQ. Marseille.

Goux D. et Maurin E. (1993) "La sécurité de l'emploi, une priorité croissante pour les diplômés". **Economie et Statistique, n° 261-1**. Economie et Statistique. INSEE. Paris.

Hallier P. (1991) "L'insertion des bacheliers professionnels". **BREF, n°**. CEREQ. Paris.

Jarousse J-P. et Mingat A. (1986) "Un réexamen du modèle de gains de Mincer". **Revue Economique n° 6**. PUF. Paris.

Join-Lambert E., Pottier F. et Sauvageot C. (1993) "L'insertion professionnelle des jeunes et ses déterminants" in INSEE **Données Sociales**. Paris.

Join-Lambert E. et Viney X. (1988) "L'insertion des jeunes à la sortie de l'école entre 1983 et 1987". **Economie et Statistique, n° 216**. INSEE. Paris.

Laulhe P. (1990) "La mobilité de la main-d'oeuvre : l'empreinte de la crise". **Données Sociales**. INSEE. Paris.

Lutz B. (1992) "Le système allemand de formation professionnelle : principes de fonctionnement, structure et évolution" in Möbus M. et Verdier E. **Le système de formation professionnelle en République Fédérale d'Allemagne, résultats de recherches françaises et allemandes**. Collection des études, n° 61. CEREQ.

Mincer J. (1974) **Schooling, experience and earning**. Columbia University Press. New York.

Möbus M. et Sevestre P. (1991) "Formation professionnelle et emploi : un lien plus marqué en Allemagne". **Economie et Statistique, n° 246-247**. INSEE. Paris.

OCDE (1991) **Perspectives de l'emploi**. OCDE/OECD. Paris.

OCDE (1993) **France 1991/1992 : Etudes économiques**. OCDE/OECD. Paris.

Peretti C. et Meuret D. (1993) "L'efficacité de l'investissement formation". **Education et Formations, n° 34**. Ministère de l'Education Nationale. Paris.

Pottier F. et Viney X. (1991) "Chômage de longue durée des jeunes et risques d'exclusion de l'emploi" in Ten et MIRE (ed.) **Le chômage de longue durée : comprendre, agir, évaluer**. Syros Alternatives. Paris.

Silvestre J-J. (1987) "Education et économie : éléments pour une approche sociétale". **Doc ronéo**. LEST-CNRS. Aix-en-Provence.

Tanguy L. (1991) **Quelle formation pour les ouvriers et les employés en France ?** La Documentation Française. Paris.



Florence Lefresne

Agrégée de Sciences Sociales; Chercheur à l'IRES depuis 1992.

Principal thème de recherche : les dynamiques d'emploi et de chômage en France et au Royaume-Uni ; l'insertion professionnelle et l'emploi des jeunes.



La transformation profonde du système de formation professionnelle d'une part, et la dynamique du marché du travail impulsée par les politiques néolibérales d'autre part, ont contribué à sensiblement remodeler le processus d'accès aux emplois pour les jeunes Britanniques depuis une dizaine d'années. Si la sortie du système scolaire demeure précoce en comparaison des autres pays européens, un allongement de la transition professionnelle à travers le passage par différents statuts (stagiaire de la formation permanente ou alternée, stagiaire des dispositifs publics, au chômage) pour une majorité de jeunes marque l'érosion du modèle traditionnel d'accès direct à l'emploi.

"(...) un clivage net entre le système d'enseignement général et la formation professionnelle repoussée en dehors du système scolaire obligatoire jusqu'à seize ans."

1) traduction libre de l'auteur, de l'anglais "one step transition"

Systeme de formation professionnelle et dynamique du marché du travail au Royaume-Uni : incidences sur l'insertion des jeunes

Le cadre institutionnel de "la transition à une marche"¹⁾

Jusqu'à la fin des années soixante-dix, le processus de transition professionnelle des jeunes au Royaume-Uni est marqué par une articulation spécifique de la formation à l'emploi qui s'appuie sur une double caractéristique institutionnelle :

□ il existe, d'une part, un clivage net entre le système d'enseignement général et la formation professionnelle repoussée en dehors du système scolaire obligatoire jusqu'à seize ans. Ce dernier, régulé par l'Etat et les collectivités locales - tout en laissant subsister un solide secteur d'écoles privées réservées à l'élite sociale - affiche une vocation éducative générale et n'inclut pas comme en France de filière professionnelle ou technique.

□ d'autre part, la prise en charge de la formation professionnelle par l'appareil productif est depuis longtemps l'une des clés du rapport salarial au Royaume-Uni, associant sur un mode très particulier les syndicats et le patronat. L'apprentissage qui a traditionnellement constitué la forme quasi-exclusive d'accès aux emplois d'ouvriers et d'employés qualifiés est l'édifice central de la formation alternée, assurant aux entreprises la transférabilité des qualifications sur les marchés professionnels et garantissant en retour un réel contrôle syndical sur l'accès au métier avec ses règles d'acquisition d'une véritable identité de groupe.

Ce système dessine les contours d'une insertion spécifique des jeunes, caractérisée par la continuité de la formation à l'emploi dans les premières années de vie professionnelle (*one step transition*) et par la sortie précoce du système scolaire. En 1980, 79% des jeunes Britanniques sortant du système scolaire pour entrer sur le marché du travail ont 16 ans tandis que les personnes du même âge ne constituent en France que 13% du flux de sortants du système éducatif.

Il faut chercher dans la dynamique même du marché du travail les leviers de cette incitation (D. Raffe, 1992). D'une part, la structure du marché du travail apparaît moins défavorable aux jeunes au Royaume-Uni que dans d'autres pays développés (mises à part les périodes de fortes récessions). L'accès aux emplois à plein temps du marché primaire y est relativement moins fermé, notamment pour les jeunes hommes (D. Marsden P. Ryan, 1990a). D'autre part, le lien institutionnel entre apprentissage et emploi favorise le recrutement précoce. Il existe en effet un âge limite d'entrée en apprentissage au-delà duquel rester en formation initiale à plein temps peut constituer un sérieux handicap dans les chances ultérieures d'accès aux emplois qualifiés (D. Ashton, M. Maguire, M. Spilsbury, 1990). Cela vaut pour les secteurs ouverts au recrutement de jeunes sur des postes d'apprentis mais le recrutement précoce prévaut également dans les secteurs sans apprentissage (D. Marsden, P. Ryan, 1990b). Par ailleurs, certains travaux (D. Finegold and D. Soskice, 1990) ont pu mettre en évidence



l'absence d'incitation à poursuivre une formation initiale à partir de la faiblesse des exigences de l'appareil productif en matière de main-d'oeuvre qualifiée. La relative inefficacité du système éducatif tendrait ainsi à être entretenue par des entreprises ayant fait le choix d'un modèle productif "bas de gamme" sacrifiant les investissements de long terme (notamment en formation) à la rentabilité de court terme.

Effondrement de l'apprentissage et montée du chômage des jeunes.

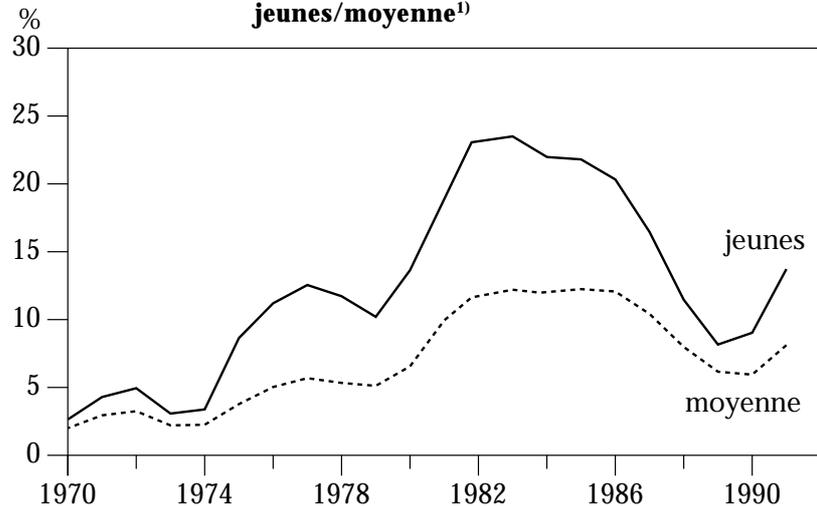
À l'aube des années quatre-vingt, le système de formation professionnelle britannique connaît de vives tensions internes renforcées par celles du marché du travail.

La crise industrielle provoque une réduction drastique du nombre d'apprentis qui chute ainsi de moitié entre 1970 et 1980. Si bien qu'à la fin des années 70, seuls 14% des jeunes de 16-18 ans s'engagent dans l'apprentissage. Le problème quantitatif se double d'un problème qualitatif, celui de la capacité du système de formation professionnelle à répondre aux besoins en qualifications nouvelles engendrés par les mutations technologiques. Le découpage traditionnel des formations selon les métiers a du mal à prendre en compte ces changements techniques qui perturbent les frontières habituelles des métiers. Le système est d'autant fragilisé qu'il ne débouche pas sur une codification reconnue des formations. Les cours hors entreprise essentiellement assurés par les *Colleges of Further Education*, sous la responsabilité des collectivités locales, n'ont pas véritablement statut de normes et ne donnent lieu à aucun contrôle véritable. La qualité de la formation subit également les conséquences des stratégies de braconnage des entreprises.

C'est dans l'objectif de pénaliser les entreprises ayant recours au braconnage et de subventionner celles qui développent la formation, qu'ont été instaurés, en 1964, les *ITB (Industrial Training Board)* organismes à gestion tripartite (patronat, syndicats, système éducatif). Leur principale fonction était d'assurer, au niveau de chaque branche, les formations correspondant aux besoins de l'appareil productif et de prélever à ces fins une taxe sur les entreprises.

En 1973, le gouvernement britannique crée la *Manpower Services Commission*, sous tutelle du ministère de l'Emploi, chargée de promouvoir un système national intégré de formation de la main-d'oeuvre. Mais ces différentes tentatives ne suffiront pas à dynamiser la formation professionnelle dans un contexte de resserrement de plus en plus fort du marché du travail. Les premières mesures publiques (*Training Opportunities Programme*, *Youth Opportunity Programme*) se révèlent vite insuffisantes face au chômage croissant des jeunes. Celui-ci passe, pour les 16-24 ans de 11,5 % en 1978 à 24 % en 1983 (cf. graphique 1).

Graphique 1 : taux de chômage au R.U. jeunes/moyenne¹⁾



1) tiré de F. Lefresne, 1992; Source: OCDE

Le tournant libéral : intervention massive de l'Etat et rôle prééminent des entreprises.

Fervent partisan de la régulation concurrentielle, le gouvernement Thatcher a néanmoins choisi d'intervenir directement dans le domaine de la formation. Sous la pression de la montée brutale du chômage des jeunes, l'Etat a mis en place un dispositif massif, le *Youth Training Scheme (YTS)*. Ce dernier supposait une normalisation institutionnelle importante car l'organisation de la formation professionnelle par branche et par métier apparaissait de plus en plus contraignante pour le gouvernement britannique décidé à s'attaquer au pouvoir syndical. La loi sur la formation professionnelle de 1981 abolit ainsi 16 des 23 *ITBs*.

"(...) la prise en charge de la formation professionnelle par l'appareil productif est depuis longtemps l'une des clés du rapport salarial au Royaume-Uni (...)"

"En 1980, 79% des jeunes Britanniques sortant du système scolaire pour entrer sur le marché du travail ont 16 ans tandis

que les personnes du même âge ne constituent en France que 13% du flux de sortants du système éducatif."

"(...) certains travaux (...) ont pu mettre en évidence l'absence d'incitation à poursuivre une formation initiale à partir de la faiblesse des exigences de l'appareil productif en matière de main-d'oeuvre qualifiée."



Les ITB: "Leur principale fonction était d'assurer, au niveau de chaque branche, les formations correspondant aux besoins de l'appareil productif et de prélever à ces fins une taxe sur les entreprises."

Le Youth Training Scheme (YTS) "(...) supposait une normalisation institutionnelle importante car l'organisation de la formation professionnelle par branche et par métier apparaissait de plus en plus contraignante (...) "

"(...) l'Etat met en place un système de certification professionnelle (National Vocational Qualification) qui s'inscrit dans une perspective d'harmonisation européenne des diplômes (...) "

"Sont mis en place 82 Training Enterprises Councils (TECs) et 2 Local Enterprise Companies (LECs) en Ecosse, destinés à prendre en charge, au niveau local, les besoins en formation."

Le YTS s'adresse potentiellement à tous les jeunes de 16 ans sortant du système scolaire. Il propose un an de formation en alternance avec un minimum de 13 semaines de cours hors entreprise. En 1986, le système s'ouvre aux sortants du système scolaire de 17 ans et la possibilité d'une seconde année de formation est offerte.

Dans l'objectif de constituer un système de qualifications codifiées, des critères de standardisation ont été introduits depuis 1988 : obligation de 36 semaines de formation hors de l'entreprise la première des deux années de stage et 7 semaines la seconde année. Des tests pratiques sont rendus obligatoires en fin de stage.

Le coût du dispositif s'élève à 1,3 milliards de Livres en 1989, il est entièrement financé par l'Etat par l'intermédiaire de la MSC, devenue en 1987 *Training Commission*.

Parallèlement, l'Etat met en place un système de certification professionnelle (*National Vocational Qualification*) qui s'inscrit dans une perspective d'harmonisation européenne des diplômes et participe clairement d'une volonté de rompre avec le mode de formation antérieur marqué par l'acquisition d'identité collective professionnelle (B. Appay, 1992). En amont, l'introduction d'un programme de formation technique des 14-18 ans (*Technical and Vocational Education Initiative*) introduit également un changement dans la partition traditionnelle des rôles entre école et entreprise.

En 1990, la formation professionnelle va connaître de nouvelles inflexions alors que la pénurie de qualifications devient l'un des thèmes majeurs de la littérature britannique sur l'emploi. Seuls 33% des travailleurs britanniques ont une qualification reconnue contre 66% en Allemagne et un peu plus de 50% en France (enquête OCDE 1989). Dans son "livre blanc sur l'emploi dans les années 1990", le gouvernement choisit de placer les entreprises au centre de sa réforme. Sont mis en place 82 *Training Enterprises Councils (TECs)* et 2 *Local Enterprise Companies (LECs)* en Ecosse, destinés à prendre en charge, au niveau local, les besoins en formation. Il s'agit de structures indépendantes liées par contrat commercial au ministère de l'Emploi, et com-

posées aux deux tiers de représentants des entreprises, notamment des plus grosses d'entre elles, et au tiers de représentants du monde enseignant, associatif et syndical. Sans obligation de participation financière, les grandes entreprises exercent un contrôle plus ou moins direct de l'offre de formation, à travers un réseau contractuel complexe avec divers organismes privés et publics. On ne peut que souligner les contradictions entre l'objectif de constituer un système de qualifications codifiées au plan national et la fragmentation locale de ces formations pilotées par les besoins souvent à court terme des entreprises. L'*Institute of Manpower Studies* a récemment estimé à 5% le nombre d'entreprises utilisant les systèmes NVQs pour l'Angleterre et SVQs pour l'Ecosse.

La transformation, en 1990, du YTS en YT (*Youth training*) dont l'objectif est de proposer à un plus grand nombre de jeunes un niveau II de qualification (standards européens) confirme cette évolution. Le dispositif introduit en effet davantage de flexibilité dans le système : flexibilité de la durée du stage et de la rémunération du stagiaire dont les minima hebdomadaires sont fixés à 29,5 livres en dessous de 17 ans et 35 livres à 17 ans révolus.

En 1991 est expérimentée une nouvelle mesure, *Youth Credit*, destinée à devenir, d'ici 1996, la principale voie d'accès à la formation professionnelle pour l'ensemble des jeunes sortant du système scolaire. Elle repose sur l'instauration d'un véritable "marché de la formation" et place ainsi le jeune en situation de "consommateur souverain", disposant d'un crédit d'environ mille livres sterling, pour acheter une formation dans l'entreprise et l'organisme de son choix ou conseillés par le TEC.

Flexibilité du marché du travail et nouvelles trajectoires d'insertion

L'ensemble de ces transformations doit être mis en cohérence avec l'intervention des pouvoirs publics sur le marché du travail depuis le début des années quatre-vingt. Cette intervention s'est traduite par une réduction significative des pouvoirs syndicaux et une déréglementation du marché du travail présentée comme principal atout à la dynamique d'emploi.



Les jeunes ont constitué un des maillons possibles de cette flexibilisation du rapport salarial. Ainsi, la décision d'exclure, à partir de 1985, les personnes de moins de 21 ans de la couverture salariale de branche dont les minima sont fixés par les *wage councils*, a concerné environ le quart des jeunes. La flexibilisation salariale a également été stimulée par des dispositifs visant à subventionner directement les entreprises recrutant des jeunes à faible niveau de rémunération (*Young Workers Scheme* puis *New Workers scheme*). Mais ce sont surtout les dispositifs *YTS* puis *YT* qui permettront d'aller le plus loin dans ce sens grâce au changement de statut qu'ils représentent pour les bénéficiaires. En devenant stagiaire (*trainee*), le jeune subit une forte dévalorisation de statut, accompagnée d'une baisse sensible de rémunération par ailleurs entièrement à la charge de l'Etat.

En 1990, environ 60% des jeunes de 16-17 ans arrivant sur le marché du travail transitent par ce dispositif. Si l'on considère l'évolution de la situation des jeunes

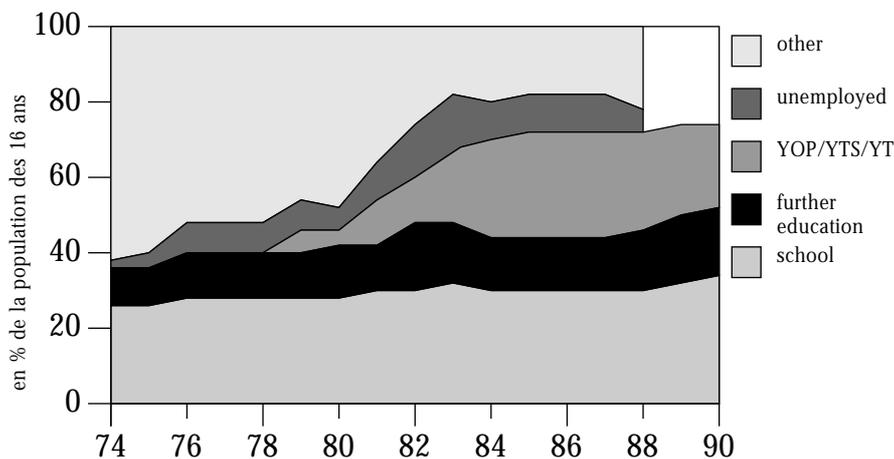
âgés de 16 ans (photographies prises chaque année du même groupe d'âge), celle-ci a été sensiblement modifiée par le dispositif qui a essentiellement mordu sur l'emploi (graphique 2).

Les effets sur la transition professionnelle des jeunes de cet ensemble de mesures ne peuvent pas être appréhendés de façon homogène. Les caractéristiques individuelles en termes de milieu social d'origine, de degré de réussite aux examens exercent un effet sur les trajectoires ultérieures. De même que la dimension locale (marché du travail local, politique du *TEC* local) et le secteur d'activité du stage jouent un rôle déterminant sur les conditions d'accès à l'emploi : certains secteurs comme le bâtiment ou la métallurgie ont même inclus le *YT* dans leur cycle d'apprentissage alors que d'autres comme les services offrent des places plus nombreuses mais nettement moins qualifiantes. En 1991, certains travaux estiment à seulement un tiers la proportion de stagiaires obtenant un diplôme (*Working Brief, nov/dec 1993, issue 49*). Les effets sur le chô-

“La transformation, en 1990, du *YTS* en *YT* (*Youth Training*) (...) introduit (...) davantage de flexibilité dans le système (...)”

“En 1991 est expérimentée une nouvelle mesure, *Youth Credit*, destinée à devenir, d'ici 1996, la principale voie d'accès à la formation professionnelle pour l'ensemble des jeunes sortant du système scolaire.”

**Graphique 2 : Système éducatif et marché du travail¹⁾
Jeunes Britanniques âgés de 16 ans**



1) tiré de F. Lefresne, 1992; source: Employment Gazette

- la rubrique “*school*” désigne l'ensemble des élèves encore scolarisés dans l'enseignement de type secondaire.
- La rubrique “*further education*” regroupe les jeunes poursuivant leurs études à plein temps ou à temps partiel, excluant toutefois les jeunes sous *YTS*, scolarisés dans des “*colleges*”.
- La rubrique “*YOP/YTS/YT*” rassemble les bénéficiaires des dispositifs de politique de l'emploi, qu'ils suivent ou non une formation hors de l'entreprise.
- “*Unemployment*” désigne ici les jeunes chômeurs mais exclusivement les titulaires d'une allocation chômage. A partir de septembre 1988, les 16-17 ans considérés comme ayant droit aux *YTS* ne sont plus comptabilisés comme chômeurs, ce qui explique les ruptures de séries dans les graphiques à partir de cette date.
- La rubrique “*other*” regroupe essentiellement des jeunes ayant un emploi, ou sans emploi mais non comptabilisés comme tels, excluant les bénéficiaires de *YOP/YTS/YT*.

“L'ensemble de ces transformations doit être mis en cohérence avec l'intervention des pouvoirs publics sur le marché du travail depuis le début des années quatre-vingt. Cette intervention s'est traduite par une réduction significative des pouvoirs syndicaux et une déréglementation du marché du travail présentée comme principal atout à la dynamique d'emploi.”



“(...) le risque peut devenir celui d'un renforcement des tensions entre d'une part cette nouvelle demande sociale à l'égard de la formation et de l'autre le système de production des qualifications lui-même, fragmenté et dominé par des logiques de court terme.”

mage des 16-18 ans sont, d'un certain point de vue, radicaux : ces derniers ne peuvent légalement plus être comptabilisés comme chômeurs depuis 1988, dans la mesure où ils n'ont pas le droit de refuser une place de *YTS*. En contrepartie, la rémunération du stagiaire est légèrement supérieure à l'indemnité de chômage. Toutefois certains travaux (*Working Brief, april 1992*) mentionnent le fait qu'environ 50.000 jeunes n'ont pas trouvé de place en *YT* six mois après leur sortie du système scolaire en juillet 1991. En janvier 1992, le nombre de chômeurs de 16 à 18 ans serait estimé à 103.000 (*ibid*).

Le relatif échec de ces programmes en termes de qualification s'accompagne d'une fragilisation de l'emploi des jeunes les moins qualifiés. Ces derniers sont particulièrement touchés par le phénomène de substitution avec d'autres catégories de main d'oeuvre également faiblement qualifiées, notamment les femmes à temps partiel dans les services.

Les mutations actuelles de l'appareil productif rendent de moins en moins aisément absorbable la masse de jeunes faiblement qualifiés arrivant précocément sur le marché du travail. Les stratégies de recrutement des entreprises à l'égard des jeunes témoignent de nouvelles exigences en matière de qualification (*Changing Policies Towards Young Workers, IMS Report 243, june 1993*). Par ailleurs un mouvement d'allongement de la scolarisation initiale semble s'amorcer : en 1992, seulement un tiers des 16-17 ans entre sur le marché du travail contre plus de la moitié en 1989. Il conviendrait d'avoir davantage de recul pour savoir s'il s'agit d'un phénomène structurel comparable à celui qu'a connu l'ensemble des pays développés. Dans ce cas, le risque peut devenir celui d'un renforcement des tensions entre d'une part cette nouvelle demande sociale à l'égard de la formation et de l'autre le système de production des qualifications lui-même, fragmenté et dominé par des logiques de court terme.

Références bibliographiques :

Appay, B., 1992, "L'alternance au Royaume-Uni" dans *Les formations en alternance* La Documentation Française.

Ashton, D., Maguire, M. et Spilsbury, M. 1990, *Restructuring the Labour Market, the implication for Youth*, Cambridge, R.M Blackburn and K. Prandy.

Finegold, D. et Soskice, D. 1990, "The Failure of training in Britain; Analysis and Prescription", *Oxford Review of Economic Policy* 4.

Lefresne, F. 1992, "Systèmes de formation professionnelle et insertion des jeunes : une comparaison France-Royaume-Uni". *Revue de l'IRES* n°9, printemps-été.

Marsden, D. et Ryan, P. 1990a, "Where do Young People Work? Youth employment by Industry in Various European Economies", *British Journal of Industrial Relations*, vol 24, n°1.

Marsden, D. et Ryan, P. 1990b, "Youth Employment and Modes of Regulation of the Youth Market" in Ryan, P, Garonna, P, Edwards, R.C, *The Problem of Youth*, London: Macmillan.

Raffe, D., 1992, "Beyond the Mixed Model: Social Research and the Case for Reform of 16.18s. Education in Britain", in Colin Crouch and Anthony Heath (eds) *Social Research and Social Reform: Essays in Honour of A.H.Halsey*, Oxford.



Le rôle des partenaires sociaux dans l'intégration des jeunes dans le monde du travail - L'exemple de la République fédérale d'Allemagne

Dans tout parcours professionnel normal, le passage du système éducatif au monde du travail s'effectue en deux temps. La première charnière se situe entre l'enseignement général et la préparation à la vie active, et la seconde entre la formation et l'emploi.

Premier point de passage:

De l'école à la formation ;

Second point de passage:

De la formation professionnelle à l'emploi.

A chacun de ces deux points de passage, l'individu comme l'économie et la société se trouvent confrontés à différentes tâches nécessitant une concertation (Mertens, 1976, pp. 68 et suivantes). Lorsqu'il atteint le premier, le jeune doit rechercher un centre de formation, un maître d'apprentissage ou une école professionnelle. Au seuil de la seconde transition, celle qui nous intéresse plus particulièrement ici :

- le jeune formé doit se mettre à la recherche d'un emploi où il pourra mettre en pratique les qualifications acquises et,
- l'entreprise doit trouver le personnel qualifié dont elle a besoin pour rester compétitive.

A l'heure actuelle, dans tous les pays de l'Union européenne, il n'est pas facile pour les jeunes de trouver un centre de formation ou un emploi. En octobre 1993 par exemple, 20% des Européens de

moins de 25 ans étaient en situation de chômage, soit près de deux fois plus que le même pourcentage pour la population totale en âge de travailler (10,7 %) (croquis). Il y a toutefois de très grandes différences entre les pays membres. L'éventail va en effet de 38 % en Espagne à 5 % en Allemagne, en passant par un taux de 20 % en Belgique.

De tous les pays de l'Union européenne, c'est la République fédérale d'Allemagne qui offre aux jeunes les meilleures chances d'insertion, grâce à son système de formation dit "dual", qui facilite le démarrage dans le monde du travail (Zedler, 1994, p. 14). Pourtant, en Allemagne aussi, l'emploi des jeunes s'est ressenti de la récession la plus forte de l'après-guerre. Entre octobre 1992 et octobre 1993, le nombre de chômeurs de moins de 25 ans a augmenté de plus de 60.000, passant ainsi à 318.000 personnes, dont un peu moins de 128.000 dans l'ancienne Allemagne de l'Est.

Dans tous les "Länder" de la République fédérale d'Allemagne, la montée du chômage des jeunes s'explique par le dilemme auquel sont confrontées beaucoup d'entreprises de formation aujourd'hui: d'une part, la récession les oblige à supprimer des emplois et d'autre part, elles veulent garder les jeunes qu'elles ont formés pour leur permettre d'entrer dans le monde du travail et assurer la relève du capital humain à long terme. Or, actuellement, elles ne peuvent pas les embaucher tous, sinon il leur faudrait licencier d'autres salariés ayant charge de famille



Reinhard Zedler

Pédagogue, chef du département Formation professionnelle de l'"Institut der

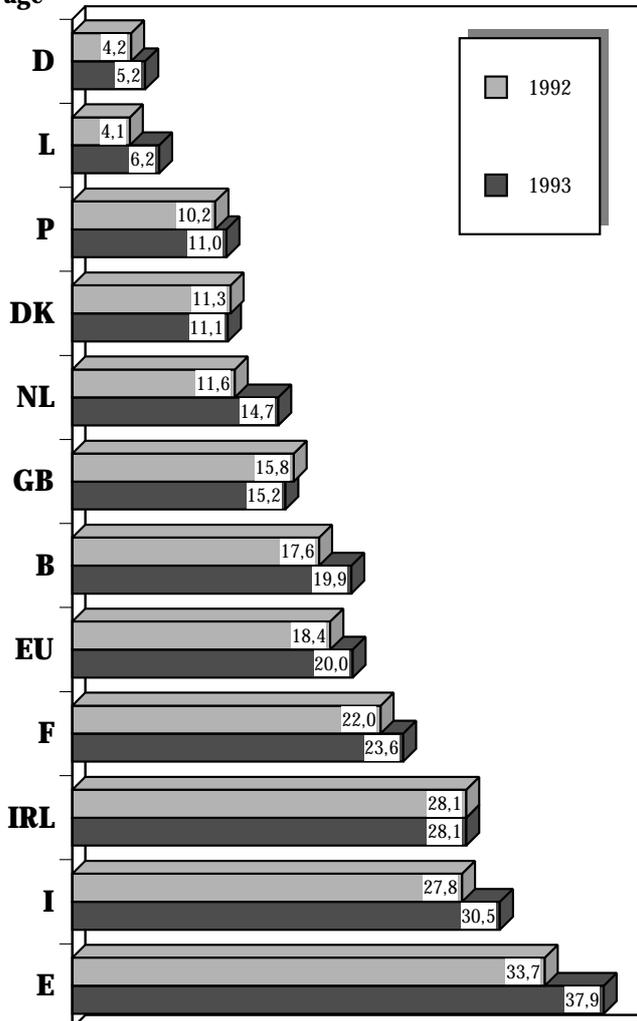
deutschen Wirtschaft" à Cologne, et rédacteur de la revue "Informationen zur beruflichen Bildung".

En République fédérale d'Allemagne, à cause du chômage élevé, beaucoup d'entreprises ne pourront sans doute pas embaucher définitivement tous leurs apprentis cette année. Un grand nombre d'entre elles a néanmoins trouvé des solutions transitoires qui éviteront aux jeunes formés par elles de devoir s'inscrire au chômage après leur examen. Les partenaires sociaux, organisations patronales et syndicats, soutiennent ces activités par des appels à leurs adhérents et des dispositions spéciales dans les conventions collectives. Ces dispositions doivent empêcher une nouvelle augmentation du chômage des jeunes et maintenir autant que possible les jeunes en fin de formation et les jeunes adultes dans la vie active.

"Dans tous les "Länder" de la République fédérale d'Allemagne, la montée du chômage des jeunes s'explique par le dilemme auquel sont confrontées beaucoup d'entreprises de formation aujourd'hui."



Tableau 1. Le chômage des jeunes en Europe
Moins de 25 ans - en pourcentage de la population active de cette tranche d'âge



Situation : Chiffres mensuels pour le mois d'octobre. D = uniquement Allemagne de l'Ouest. GR = Pas d'informations. Source: Eurostat; Institut der deutschen Wirtschaft, Cologne.

(Geer / Hirschbrunn, 1994, p. 10). Beaucoup s'efforcent néanmoins de résoudre provisoirement ce problème. Dans plusieurs branches, elles peuvent compter sur l'appui des partenaires sociaux (cf. tableau 1).

Le chômage après l'apprentissage

On relève depuis peu une augmentation du nombre de jeunes qui ne sont pas embauchés définitivement par leur maître d'apprentissage. En janvier et février 1994, dans les anciens "Länder", quelque 31.700 jeunes n'avaient pas d'emploi à la

fin de leur formation, ce qui représente un accroissement de 17 % par rapport aux deux premiers mois de 1993.

Les chiffres officiels communiqués par le "Bundesanstalt für Arbeit" montrent l'évolution du chômage des jeunes après leur formation dans le courant de l'année 1993:

□ en ancienne Allemagne de l'Ouest, 115.024 jeunes au total se sont inscrits au chômage à la fin de leur formation en entreprise, soit un peu moins de 28.000 ou environ 32 % de plus que l'année précédente ;

□ en ancienne Allemagne de l'Est, 23.940 jeunes, soit plus de deux fois plus qu'en 1992, n'ont pas trouvé d'emploi à la fin de leur formation en entreprise.

Signalons toutefois que ces chiffres comprennent les jeunes ayant interrompu leur formation, ceux qui ont été formés ailleurs que dans le système dual et les stagiaires ou les jeunes formés dans les professions médicales et paramédicales. Selon l'"Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung", le nombre effectif de jeunes au chômage à l'issue de la formation devrait donc être moins élevé. Pour l'ancienne Allemagne de l'Ouest, 75.000 jeunes sur les 440.000 ayant obtenu le diplôme de fin de formation étaient demandeurs d'emploi, ce qui représente un pourcentage de 17,1 % (Schober, 1994). L'année précédente, le pourcentage n'était que de 12,6 % et de 11,8 % seulement en 1990 (cf. tableau 2).

Dans la partie orientale de l'Allemagne, les chiffres traduisent une situation encore plus préoccupante. Les perspectives de débouchés sont assez sombres pour les jeunes qualifiés, ce qu'il faut imputer à la suppression de nombreux emplois dans les entreprises privatisées et aux difficultés rencontrées dans leur recherche d'un emploi par les jeunes formés ailleurs que dans les entreprises. On considère que sur les 80.000 jeunes ayant passé leur examen final en 1993, 20.000 environ c'est-à-dire pas moins de 25 %, n'ont pas trouvé de travail.

Dans la partie occidentale de l'Allemagne, si le chômage frappe surtout les apprentis des très petites entreprises, il n'épargne pas non plus ceux des entreprises plus grandes, fortement touchées par la



crise ou contraintes de prendre des mesures draconiennes de rationalisation. Les entreprises ayant le plus souvent envoyé leurs apprentis à l'agence pour l'emploi à la fin de la formation sont celles comprenant 2.000 à 5.000 salariés.

Les perspectives sont meilleures, d'après les statistiques, dans la fonction publique, les banques et les assurances, où 4 à 5 % seulement des jeunes ne peuvent pas rester dans l'établissement qui les a formés.

Les solutions transitoires des entreprises

Même en période de turbulences économiques, les entreprises ont le souci de garder les jeunes formés et qualifiés par elles, une fois leur diplôme en poche. En 1993 par exemple, de grandes entreprises, comme BASF ou le groupe Daimler-Benz, ont embauché plus de 75 % de ces jeunes. Daimler-Benz indique qu'un peu moins de 3.000 jeunes ont terminé leur formation en 1993, et que 75 % d'entre eux sont restés dans le groupe. Environ 6 % seulement ont dû chercher un travail ailleurs. Quant aux autres, soit ils ont entrepris des études, soit ils ont changé d'entreprise. Il y a toutefois lieu de si-

gnaler qu'une grande partie des jeunes restés dans le groupe n'a obtenu qu'un contrat de travail à durée déterminée (Rudolf Geer / Hans-Wolfgang Hirschbrunn, 1994, pp. 7-8). Le contrat de travail à durée déterminée est l'une des solutions transitoires choisies par beaucoup d'entreprises pour garder les professionnels formés et leur éviter de démarrer dans la vie active comme chômeurs. D'autres solutions sont les contrats de travail à temps partiel et les programmes d'échanges.

Le contrat de travail à durée déterminée:

En attendant des jours meilleurs, la plupart des entreprises proposent des emplois à durée déterminée, en particulier aux jeunes gens qui n'ont pas encore accompli leur service militaire ou civil. Cette solution a pour fondement juridique la loi sur la promotion de l'emploi, qui prévoit pour ce type de contrat de travail une durée maximale de 18 mois. Les jeunes peuvent être occupés à des activités correspondant à leur formation, mais cela n'est pas obligatoire.

AEG a, par exemple, opté pour cette solution. Les 400 apprentis ayant achevé leur formation au début de 1994 ont tous pu

“Même en période de turbulences économiques, les entreprises ont souci de garder les jeunes formés et qualifiés par elles, une fois leur diplôme en poche.”

“En attendant des jours meilleurs, la plupart des entreprises proposent des emplois à durée déterminée.”

Tableau 2. Evolution du chômage des jeunes formés en entreprise entre 1984 et 1993 - “Länder” de l'Ouest

Année	Nombre de jeunes diplômés provenant du système dual (décembre)	Nombre de jeunes au chômage à l'issue de la formation en entreprise (non compris ceux qui ont abandonné et autres)	Pourcentage des jeunes sans emploi à la sortie du système dual par rapport au nombre de diplômés
1984	604.800	88.600	14,7
1985	632.500	94.600	15,0
1986	675.000	94.600	14,0
1987	680.100	96.300	14,2
1988	643.100	87.200	13,6
1989	601.600	77.700	12,9
1990	531.600	62.800	11,8
1991	498.300	60.200	12,1
1992	453.600	57.000	12,6
1993	440.000	75.200	17,1

Source: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit



“Pour beaucoup d’entreprises, le travail à temps partiel est un autre moyen de garder les jeunes qu’elles ont formés en dépit de leurs problèmes d’effectifs.”

“Lorsque toutes les possibilités d’embauche dans l’entreprise de formation sont épuisées, les jeunes sont placés dans d’autres entreprises ayant besoin de personnel.”

“Les partenaires sociaux disposent de plusieurs instruments pour soutenir les entreprises en matière de problèmes d’embauche: déclarations, appels à leurs adhérents et dispositions spéciales dans les conventions collectives.”

“L’ensemble des partenaires sociaux ont (...) fait ce constat commun: “Aujourd’hui, comme hier, la formation passe avant l’embauche.”

rester dans l’entreprise pour une durée déterminée.

Le contrat de travail à temps partiel:

Pour beaucoup d’entreprises, le travail à temps partiel est un autre moyen de garder les jeunes qu’elles ont formés, en dépit de leurs problèmes d’effectifs. Dans la société Bayer par exemple, pendant l’hiver 1993/94, il n’y avait pas assez de postes vacants pour les employés de bureau, les technico-commerciaux, les assistants techniques en mathématiques, les laborantins et dans les professions techniques. Désormais, tous les emplois libérés seront partagés entre deux postulants. De cette manière, Bayer pourra garder tous les apprentis qui passeront leur diplôme pendant l’été 1994.

A l’usine Mercedes de Wörth également, une réduction à 28 heures de la durée hebdomadaire du travail a permis de garder les jeunes apprentis arrivés à la fin de leur formation. Opel a, pour sa part, mis au point sa propre formule de travail à temps partiel: la première année suivant leur formation, les jeunes ouvriers qualifiés peuvent travailler 25 heures par semaine, en étant rémunérés pour 25 heures. La deuxième année, leur horaire passe à 30 heures et à partir de la troisième année, ils ont l’horaire complet convenu dans les conventions collectives. Le système appliqué chez Volkswagen est comparable.

Les programmes d’échanges:

Lorsque toutes les possibilités d’embauche dans l’entreprise de formation sont épuisées, les jeunes sont placés dans d’autres entreprises ayant besoin de personnel.

De la même manière, les jeunes peuvent être envoyés dans d’autres branches. La sidérurgie, par exemple, qui est en pleine restructuration et doit se séparer d’une grande partie de sa main-d’oeuvre, a beaucoup de mal à garantir un emploi aux jeunes qu’elle a formés. Par contre, les entreprises artisanales cherchent désespérément du personnel qualifié, par exemple pour les installations sanitaires, le chauffage et la tuyauterie. Les entreprises sidérurgiques prêtent donc aux artisans de ces secteurs les salariés en chô-

mage technique, qui sont regroupés dans des unités spéciales, pour une durée de 3 à 6 mois. Pendant ce temps, les jeunes en situation d’échange suivent des cours qui leur permettent de “tâter le terrain” et de voir avec leurs employeurs temporaires s’ils répondent à leurs besoins.

Les activités des partenaires sociaux

Les entreprises cherchent donc elles-mêmes les moyens de garder les jeunes qu’elles ont formés. Elles ont pour cela plusieurs solutions, qui vont des contrats de travail à durée déterminée à des échanges entre l’industrie et l’artisanat, en passant par l’affectation du personnel à des emplois ne correspondant pas à la qualification acquise et l’emploi à temps partiel. Ces initiatives sont soutenues dans les différentes branches par les partenaires sociaux, qui disposent pour cela de plusieurs instruments: déclarations, appels à leurs adhérents et dispositions spéciales dans les conventions collectives.

Dans sa déclaration du 12 novembre 1993 sur le problème de l’emploi des personnes formées dans l’industrie chimique, le conseil de formation professionnelle de la branche, réunissant un nombre égal de représentants de la fédération patronale nationale de la chimie et du syndicat de la chimie, du papier et de la céramique, cite ce constat commun des partenaires sociaux: “Aujourd’hui, comme hier, la formation passe avant l’embauche. Les difficultés qu’ont dans certains cas particuliers les entreprises à garantir un emploi aux jeunes qu’elles ont formés, ne doivent pas servir de prétextes à une réduction générale des activités de formation. Lorsqu’un contrat de travail à plein temps à durée indéterminée dans le métier appris ne peut pas être proposé aux jeunes, il faudrait envisager d’autres possibilités” (Berufsbildungsrat, “Erklärung zur Übernahme von Ausgebildeten”, 1993). Pour venir à bout des problèmes, la déclaration suggère plusieurs alternatives, telles que l’affectation à des activités étrangères à la formation, les contrats de travail à durée déterminée, l’emploi à temps partiel, les formules combinant plusieurs de ces possibilités et l’aide à la conversion.



L'appel lancé par les partenaires sociaux de la métallurgie et de l'électrotechnique de Rhénanie-du-Nord-Westphalie a une teneur comparable. Il demande aux entreprises "d'essayer par tous les moyens de garder les jeunes qui termineront leur formation en 1994" (déclaration commune, 1994). Dans cette déclaration, les partenaires sociaux indiquent qu'en raison de la situation économique du secteur, il est plus difficile pour les entreprises d'embaucher les jeunes qu'elles ont formés. C'est pourquoi ils exhortent les employeurs et les apprentis à examiner s'il n'est pas possible de proposer et d'accepter d'autres emplois lorsqu'une activité dans le métier appris ne peut pas être garantie. La déclaration suggère également la possibilité d'emplois à temps partiel, les contrats à durée déterminée ou, en dernier recours, le placement dans des entreprises associées ou voisines.

Parmi toutes les formules permettant d'assurer des emplois aux jeunes qualifiés, le temps partiel a pris ces derniers temps une importance particulière. Le président de la Confédération du Patronat Allemand, Klaus Murmann, a demandé en février 1994 à toutes les entreprises d'encourager l'insertion professionnelle des jeunes à la fin de la formation en développant l'emploi à temps partiel: "Pour assurer aux jeunes un premier emploi dans une conjoncture difficile, j'engage les entreprises privées, ici et aujourd'hui, à leur donner la possibilité d'accéder rapidement à une activité concrète en développant le travail à temps partiel" (Klaus Murmann, 1994).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de grands secteurs ont organisé l'embauche des personnes qualifiées formées dans les entreprises de leur branche professionnelle. Ces dispositions s'appliquent à toutes les entreprises soumises aux conventions collectives. Dans l'industrie chimique par exemple, elles prévoient de placer les jeunes dans des postes de travail ne correspondant pas à la formation suivie et d'accroître le nombre d'emplois à temps partiel.

Dans la métallurgie et l'électrotechnique, les dernières conventions collectives encouragent les contrats de travail à durée déterminée. D'après ces conventions, tout jeune ayant obtenu l'examen de fin de

formation doit en principe être employé pendant un minimum de 6 mois. Si des problèmes d'emploi sévères ne permettent pas de le garder ou si l'entreprise a formé plus de jeunes qu'elle n'en avait besoin, elle peut être relevée de son obligation d'embauche avec l'accord du comité d'entreprise. Cette obligation d'embauche est valable dans cette branche professionnelle jusqu'à la fin de 1995. Pour beaucoup d'entreprises, comme par exemple la société Daimler-Benz, l'objectif reste de "proposer un emploi durable au plus grand nombre possible de jeunes ouvriers qualifiés et d'employés administratifs après leur formation, de plus en plus aussi - par la force des choses - à temps partiel. Là où cela n'est pas possible, nous proposons aux jeunes, au moins, des contrats à durée déterminée" (Geer / Hirschbrunn, 1994, p. 19).

L'importance de ces activités

Ces dispositions spéciales des conventions collectives en ce qui concerne l'emploi à temps partiel et les contrats à durée déterminée aident tous les intéressés:

- Les entreprises, parce qu'avec les jeunes qualifiés, elles assurent la relève future de leur capital humain. Elles n'ont donc pas investi dans la formation à fonds perdus. La continuité est ainsi garantie.
- Les jeunes qualifiés ont la chance de mettre en pratique sans délai ce qu'ils ont appris et d'élargir leurs connaissances et leur savoir-faire. S'ils font leurs preuves, ils peuvent espérer obtenir par la suite un emploi à plein temps.

Ces stratégies et initiatives des entreprises sont indispensables pour prémunir les jeunes contre le chômage. Car le travail n'est pas pour eux uniquement un moyen de survie alimentaire, c'est également un moyen de montrer ce dont ils sont capables. Ils ont la possibilité dans le travail d'élargir leurs connaissances, de tester les savoir-faire acquis pendant la formation et d'acquérir de l'expérience. La formation ne porte ses fruits que par le travail, comme le remarque, à juste titre, l'Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Schober, 1994).

les "dispositions spéciales des conventions collectives en ce qui concerne l'emploi à temps partiel et les contrats à durée déterminée aident tous les intéressés"



“Ces mesures transitoires donnent certes une perspective aux jeunes qui arrivent à la fin de leur formation, mais elles ne résolvent pas le problème en soi, celui d’un taux de chômage élevé.”

Ces mesures transitoires donnent certes une perspective aux jeunes qui arrivent à la fin de leur formation, mais elles ne résolvent pas le problème en soi, celui d’un taux de chômage élevé.

L’étude sur l’emploi de l’Organisation de Coopération et de Développement Economiques voit l’une des causes de ce chômage élevé dans le manque de capacité des pays industriels à réagir comme il le faudrait à une transformation des données

de la concurrence (OCDE, 1994). La mise au point et la diffusion de nouvelles technologies, la flexibilité accrue du temps de travail d’un commun accord entre les salariés et les entreprises ainsi que l’assouplissement des charges salariales et du coût du travail sont donc des éléments de la stratégie suggérée par l’OCDE pour lutter contre le chômage (OCDE, 1994). La mise en oeuvre de cette stratégie contribuera à intégrer davantage les jeunes dans le monde du travail.

Bibliographie

Berufsbildungsrat, “Erklärung zur Übernahme von Ausgebildeten”, in Bundesarbeitgeberverband Chemie (éd.), *Ausbilder in der chemischen Industrie*, Wiesbaden, 1993, n° 6.

Wolfgang Franz, *Der Arbeitsmarkt, eine ökonomische Analyse*, Mannheim, 1993.

Rudolf Geer, Hans-Wolfgang Hirschbrunn, *Zukunftsperspektiven von Fachkräften in der Industrie*, Cologne, 1994.

Gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien zur Ausbildungssituation in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, 13 janvier 1994.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (éd.), *Arbeit keine Mangelware - Mut zur Zukunft*, Cologne, 1994.

Dieter Mertens, “Beziehungen zwischen Qualifikation und Arbeitsmarkt”, in Winfried Schlaffke (éd.), *Jugendarbeitslosigkeit*, Cologne, 1976, pp. 68-111.

Klaus Murmann, président de la confédération du patronat allemand, *Aufruf an alle Betriebe/ Beschäftigungseinstieg durch Teilzeit verstärken*, Cologne, 1994.

Organisation de coopération et de développement économiques (éd.), *Etudes de l’emploi de l’OCDE - Faits, analyses, stratégies*, Paris, 1994.

Karen Schober, “Duales System - Nur durch Arbeit trägt Ausbildung Früchte”, in *IAB Kurzbericht*, Nuremberg, 1994, n° 5.

Reinhard Zedler, *Duales System: Ausbildung und Berufschancen*, Cologne, 1994.



Les politiques syndicales à l'égard de la formation des travailleurs ayant un bas niveau de qualification : une analyse comparative

Depuis les années 70, deux processus majeurs ont contribué à l'affaiblissement de la position sur le marché du travail des travailleurs qui possèdent un faible niveau d'études et de formation initiale. D'une part, la restructuration de l'industrie manufacturière et, en particulier le déclin des chaînes de production en séries organisées selon les principes tayloristes d'organisation du travail, ont contribué à entraîner des licenciements massifs et une diminution de la demande pour une main-d'oeuvre peu qualifiée. D'autre part, la durée de scolarisation et le niveau de qualification de la main-d'oeuvre ont augmenté à travers l'Union européenne. En conséquence de ces processus, les travailleurs ne possédant qu'un bas niveau de qualification sont, à la fois, vulnérables au chômage de par la nature des emplois qu'ils occupent, et désavantagés par rapport à des postulants plus qualifiés lorsqu'ils sont en concurrence pour des emplois.

L'identification des travailleurs ayant un bas niveau de qualification comme étant particulièrement vulnérables est un phénomène relativement récent. En effet, comme Alaluf et Krzeslo le soulignent, leur faible niveau de qualification ne posait guère de problème tant qu'ils occupaient un emploi. Plus précisément, ce n'est qu'avec l'émergence du chômage généralisé que leur manque de qualification est devenu problématique (1993). En ce qui concerne leur accès à la formation professionnelle, ils sont confrontés à trois questions principales : en premier lieu, leur capacité d'adaptation aux mutations survenues dans l'organisation de la pro-

duction; en second lieu, leur capacité à retrouver un emploi s'ils sont licenciés; et en troisième lieu, s'ils occupent des emplois faiblement rémunérés ou temporaires, dans quelle mesure l'accès à la formation peut contribuer à la mobilité professionnelle et/ou à l'amélioration de la sécurité de l'emploi et de la satisfaction que celui-ci procure.

La formation professionnelle a été reconstruite par l'Union européenne comme constituant un véhicule pour la politique économique ainsi que pour la politique sociale. Elle peut contribuer à la productivité et à la compétitivité des entreprises, mais peut également améliorer la sécurité de l'emploi pour les travailleurs, accroître leurs opportunités sur le marché du travail extérieur et leur satisfaction professionnelle. Selon un argument avancé par Mahnkopf, la formation professionnelle peut avoir, pour les syndicats, des objectifs à la fois d'efficacité et d'égalité (1991). En effet, alors que les syndicats peuvent concevoir des avantages à contribuer à la compétitivité économique de leur employeur, ils peuvent également exprimer des préoccupations quant à l'égalité de l'accès à la formation pour leurs membres.

Dans nombre de pays européens, les syndicats ou les représentants des employés ont un rôle établi dans la formulation et la mise en oeuvre de la politique de formation professionnelle. Cet article a pour objet d'examiner comment la politique syndicale en matière de formation s'est développée ces dernières années pour faire face aux problèmes rencontrés par



Helen Rainbird

est chargée d'enseignement en Sciences sociales au Nene College, Northampton. Elle

occupait précédemment la fonction de Senior Research Fellow (Chargée de Recherche) dans l'Industrial Relations Research Unit (Unité de recherche sur les relations sociales), à l'Université de Warwick.

Dans quelle mesure les syndicats sont-ils à même de représenter les intérêts des travailleurs non qualifiés au regard de la formation professionnelle, et de prévenir ainsi leur exclusion du marché du travail ? Cet article expose les conclusions d'une étude comparative effectuée dans cinq pays. Bien que les termes "travailleurs ayant un bas niveau de qualification" aient leur origine dans le débat politique français, des groupes similaires, occupant une position de désavantage structurel sur le marché du travail, peuvent être identifiés dans d'autres pays. La capacité des syndicats à représenter les intérêts des travailleurs non qualifiés varie selon leurs droits de représentation officielle, leurs principes de recrutement et leurs structures internes. En dépit du débat sur "le nouvel agenda des négociations pour une convention du travail", leur politique en matière de formation n'est souvent qu'une réponse aux initiatives des employeurs. Les syndicats mettent en place leur propre programme dans la mesure où ils adaptent leurs stratégies de négociations et de recrutement à la structure en pleine mutation de l'emploi. Toutefois, ceci implique d'appeler aux intérêts des travailleurs ayant une qualification plus élevée ainsi qu'aux travailleurs non qualifiés, et peut nécessiter d'avoir à gérer de nouveaux conflits d'intérêt.



“(...) ce problème définitionnel reflète une tension entre les caractéristiques individuelles (le niveau de qualification formelle) et les caractéristiques de l’organisation de la production qui résultent en une classification des emplois selon qu’ils requièrent plus ou moins de compétences.”

les travailleurs ayant un bas niveau de qualification. Il s’appuie sur les conclusions d’une étude comparative menée en France, Belgique, Allemagne, Grande-Bretagne et Italie et qui s’est penchée sur les politiques syndicales dans trois secteurs - industrie alimentaire, construction automobile et santé - où les travailleurs non qualifiés représentent une part substantielle, et ce dans tous les pays¹. Tandis que les deux premiers secteurs emploient une main-d’œuvre principalement masculine, les femmes prédominent dans le dernier secteur. L’objet de cette étude n’était pas de fournir une description de la représentation syndicale dans les institutions de formation professionnelle. Elle cherchait plutôt à examiner comment ceux-ci contribuaient à favoriser la formation des travailleurs peu qualifiés, à travers la représentation, les négociations, les campagnes sur différents plans, ainsi qu’à travers l’offre de services destinés à leurs membres. Le présent article est divisé en cinq sections. La première examine la définition des termes “travailleurs ayant un bas niveau de qualification” et les relie aux différents niveaux et aux diverses formes de débat politique dans chaque pays. La seconde se penche sur les politiques établies des syndicats en matière de formation. La troisième étudie dans quelle mesure la formation est devenue un nouveau point de l’agenda des négociations pour les organisations syndicales. La quatrième considère les contraintes auxquelles est soumise la mise en œuvre des politiques. Vient ensuite une conclusion.

Une définition des travailleurs ayant un bas niveau de qualification

La définition initiale du sujet de recherche dérive de l’identification d’une nouvelle catégorie de politique de l’emploi en France concernant les travailleurs ayant un bas niveau de qualification - “les bas niveaux de qualification - BNQ”. L’émergence de cette catégorie est une conséquence de l’incapacité des travailleurs non qualifiés à s’adapter aux nouvelles exigences du système de production au travers de leur participation à des programmes de requalification. La raison de cette inaptitude a été considérée comme pro-

venant du faible niveau de leurs qualifications initiales (Vincent, 1993a:3). Bien que ces termes reflètent certaines réalités du marché du travail français - le fait que les travailleurs sans qualification sont plus particulièrement en danger face au chômage - ils ne sont pas entièrement satisfaisants pour servir de base à une analyse comparative et n’apparaissent pas dans les catégories statistiques. Bien qu’il y ait certaines similarités avec la catégorie belge des “groupes à risque” qui sont reconnus par la loi et par les accords collectifs, les initiatives politiques, dirigées vers les travailleurs définis comme ayant un bas niveau de qualification, ne revêtent pas les mêmes formes dans tous les pays. En outre, l’accent mis sur les niveaux de qualification peut poser problème dans la mesure où chaque pays propose sa propre définition de ce qu’est un relatif manque de qualification formelle, celle-ci n’étant pas directement comparable. A titre d’exemple, la main-d’œuvre allemande est bien connue pour son niveau élevé de réalisation scolaire, mais les travailleurs qui sont considérés, dans ce contexte, comme ayant un bas niveau de qualification peuvent être plus qualifiés en termes absolus que ceux appartenant à des catégories similaires dans d’autres pays.

En fait, ce problème définitionnel reflète une tension entre les caractéristiques individuelles (le niveau de qualification formelle) et les caractéristiques de l’organisation de la production qui résultent en une classification des emplois selon qu’ils requièrent plus ou moins de compétences. Dans ce contexte, des procédés de segmentation du marché du travail interviennent par lesquels des emplois typiquement occupés par des femmes, par des travailleurs appartenant à des minorités ethniques, ou bien situés dans des secteurs de l’économie où les salaires et les conditions de travail sont relativement médiocres, figurent dans la catégorie des emplois non qualifiés. Comme Vincent le fait remarquer, “la formation professionnelle ne peut être réduite simplement au niveau de connaissances des individus, et les classifications adoptées par les entreprises ne correspondent pas toujours à la qualification requise pour l’emploi, ni à celle du travailleur qui l’occupe” (1993b:133, traduction de l’auteur). Par conséquent, afin de conduire le projet de

1) La première phase de ce projet, qui a été coordonné par l’Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES) de Paris, a mis à contribution des équipes du Centre de Sociologie et d’Economie Régionales de l’Université Libre de Bruxelles; l’Industrial Relations Research Unit de l’Université de Warwick; l’Istituto Recherche Economica e Sociale de Rome; et l’Université de Tubingen. Il a été financé par le Ministère français de la Recherche et les conclusions ont été publiées dans un numéro spécial de la Revue de l’IRES “Bas Niveaux de Qualification” (1993, no 13, automne). La phase expérimentale de travail sur le terrain a été conduite avec le soutien du programme de la Commission européenne “Poverty III” et les conclusions seront bientôt publiées dans la collection “Documents de Travail” de l’IRES, Paris.



recherche, les "travailleurs ayant un bas niveau de qualification" ont été définis comme des travailleurs non qualifiés occupant un emploi, dont la position structurelle sur le marché du travail implique qu'ils sont vulnérables au chômage ou dont les salaires et les conditions de travail sont désavantageux comparés à ceux des travailleurs plus qualifiés. Bien que le niveau de leur qualification formelle soit central dans leur vulnérabilité, celui-ci interagit avec d'autres facteurs qui sont liés à leur position dans l'organisation de la production.

Politique syndicale à l'égard de la formation

Pratiques établies

Dans tous les pays, des institutions ont été créées pour gérer, à différents niveaux, la formation professionnelle et la politique du marché du travail. On constate des différences entre les pays dans le degré de responsabilités, à l'égard de la politique du marché du travail, incombant à l'état ou aux partenaires sociaux, et dans les dispositions adoptées concernant la formation permanente, par opposition à la formation initiale. Tous les pays, à l'exception de la Grande-Bretagne, s'appuient sur de larges systèmes de partenariat social au regard de la formation professionnelle. En Grande-Bretagne, la représentation syndicale a été marginalisée en ce qui concerne la formation professionnelle et la politique du marché du travail, depuis l'arrivée au pouvoir, en 1979, du gouvernement Conservateur, parallèlement à un processus plus général de déréglementation du marché de l'emploi (Rainbird et Smith, 1992).

La densité institutionnelle du système allemand de formation professionnelle, avec l'imbrication de ses différents systèmes de co-détermination, est bien documentée (Streeck et al., 1987). En Allemagne, les partenaires sociaux jouent un rôle important dans la réglementation de la formation professionnelle initiale à divers niveaux, dans la planification au niveau de l'entreprise et dans la politique du marché du travail. Cette situation contraste avec celle de la formation professionnelle permanente qui est moins strictement ré-

glementée, ce domaine relevant généralement des prérogatives du patronat.

C'est en France que le système de formation professionnelle continue est le plus développé, suite à l'accord collectif interprofessionnel de 1970 qui a débouché sur la loi sur la formation professionnelle continue de 1971. Le caractère distinctif de ce système réside dans la façon dont il est constitué : il est en effet composé d'accords collectifs, de dispositions paritaires. L'implication des partenaires sociaux y est particulièrement notable (d'Iribarne et Le Maître, 1987). Des accords collectifs ont toujours précédé les divers composants législatifs qui étayent le système de formation professionnelle permanente, ceux-ci reprenant et donnant un caractère obligatoire aux accords signés par les partenaires sociaux.

En Italie, le droit des travailleurs, n'ayant pas terminé leur scolarité dans le secondaire, à "150 heures" de formation a été établi par l'accord national de 1972 passé dans l'industrie métallurgique. Ce droit a, par la suite, été étendu à d'autres secteurs. Le chômage, particulièrement parmi les jeunes, les femmes et dans le Sud de l'Italie, est aggravé par des niveaux d'études relativement faibles et par le fait qu'il n'existe aucun système de formation pour adultes qui soit réglementé par la loi. Un accord, passé en janvier 1993 entre la Confindustria (employeurs du secteur privé) et les principales confédérations syndicales, a établi l'importance de la formation dans l'amélioration de la qualité du travail et de la compétitivité des entreprises, tout en prenant des dispositions pour la planification à long terme des compétences et la réforme du système de formation professionnelle. Cet accord prévoit la création d'un Comité National pour la Formation Professionnelle, mettant à contribution le gouvernement, les ministères et les régions ainsi que les partenaires sociaux, et en parallèle, la création d'un fonds pour le financement de la formation professionnelle continue (Megh-nagi, 1993).

La Belgique fait exception dans la mesure où les négociations pour les conventions collectives du travail incluent des dispositions pour les demandeurs d'emploi. Cette situation reflète, d'une part, un taux de syndicalisation important et une

"Tous les pays, à l'exception de la Grande-Bretagne, s'appuient sur de larges systèmes de partenariat social au regard de la formation professionnelle."

"(...) les partenaires sociaux jouent un rôle important dans la réglementation de la formation professionnelle initiale à divers niveaux, dans la planification au niveau de l'entreprise et dans la politique du marché du travail. Cette situation contraste avec celle de la formation professionnelle permanente (...)"

"C'est en France que le système de formation professionnelle continue est le plus développé, suite à l'accord collectif interprofessionnel de 1970 (...)"

"Un accord, passé en janvier 1993 entre la Confindustria (employeurs du secteur privé) et les principales confédérations syndicales (...)"

"Cet accord prévoit la création d'un Comité National pour la Formation Professionnelle, mettant à contribution le gouvernement, les ministères et les régions ainsi que les partenaires sociaux, et en parallèle, la création d'un fonds pour le financement de la formation professionnelle continue (...)"

"La Belgique fait exception dans la mesure où les négociations pour les conventions collectives du travail incluent des dispositions pour les demandeurs d'emploi."



“(...) des instances locales ont été mises en place, dont le rôle est d’administrer le marché du travail et de gérer les programmes “d’entreprises”. Ces local bodies regroupent une majorité de représentants des employeurs privés, les représentants des syndicats y jouant un rôle minoritaire.”

“(...) les travailleurs manuels peu qualifiés sont les plus susceptibles d’être licenciés lorsqu’une restructuration a lieu. En effet, les employeurs peuvent estimer qu’ils ne pourront s’adapter aux nouvelles conditions de production, et préfèrent recruter un nouveau personnel plus qualifié ou investir dans la formation continue du personnel plus qualifié considéré comme plus réceptif et plus productif.”

institutionnalisation des relations sociales et, d’autre part, le fait que les syndicats assument des responsabilités dans l’administration de la sécurité sociale et comptent les chômeurs parmi leurs membres. Dans les années 70 et 80, des cellules de reconversion ont été mises en place, qui ont impliqué des accords tripartites entre les employeurs, les syndicats et le gouvernement. Depuis l’accord interprofessionnel de 1988, 0,18 pour-cent de la masse salariale (et depuis 1990, 0,25 pour-cent) sont alloués à un Fonds pour l’Emploi, ils sont destinés à promouvoir des mesures favorisant la création d’emplois et la formation des “groupes à risque” (Alaluf et Krzeslo, 1993).

En Grande-Bretagne, en revanche, on a assisté, au cours des années 80, à une disparition progressive des instances sectorielles tripartites de formation possédant des pouvoirs statutaires permettant de prélever des taxes destinées à la formation. La “Manpower Services Commission” (Agence Nationale pour l’Emploi), l’instance quadripartite qui assumait la responsabilité des programmes pour le marché du travail, a été supprimée en 1988. En remplacement, des instances locales ont été mises en place, dont le rôle est d’administrer le marché du travail et de gérer les programmes “d’entreprises”. Ces “local bodies” regroupent une majorité de représentants des employeurs privés, les représentants des syndicats y jouant un rôle minoritaire. Malgré la faible représentation officielle des intérêts syndicaux au sein des instances de formation et du marché du travail, le Trades Union Congress (Confédération des Syndicats Britanniques) et la Confederation of British Industry (Confédération de l’Industrie Britannique) ont tous deux apporté leur soutien à l’identification des “National Training Targets” (Objectifs Nationaux de Formation). De nombreux syndicats ont présenté des revendications pour le droit à la formation et pour la création de comités de formation sur le lieu de travail, pourtant “les aspirations à une participation sont bien plus importantes que toutes les collaborations convenues dans la pratique” (Winterton et Winterton, 1994:45).

Ce bref exposé montre que, étant donné les différences entre les cadres institutionnels et légaux, on peut constater des va-

riations considérables dans les moyens dont disposent les syndicats pour représenter officiellement les intérêts de leurs membres en matière de formation professionnelle et de politiques du marché du travail. En outre, les mouvements syndicaux sont organisés selon des principes différents : affiliation politique, secteur et profession; et ceci peut affecter le degré selon lequel les intérêts des travailleurs non qualifiés sont indépendamment représentés. Les mouvements syndicaux ont, par conséquent, des capacités différentes pour représenter les intérêts des travailleurs qui occupent un emploi et de ceux qui sont d’ores et déjà marginalisés par le chômage sur le marché du travail (Barthel, 1993). Ce cadre fournit le contexte dans lequel les syndicats sont à même de situer leurs stratégies en matière de formation en général, et en matière de formation des travailleurs non qualifiés en particulier.

La formation : un nouveau point à l’agenda des négociations ?

Etant donné la participation des syndicats dans différentes structures institutionnelles, dans quelle mesure la formation peut-elle être considérée comme un nouveau point à l’agenda des négociations ? Il est certain que l’introduction de nouvelles technologies, le développement de la polyvalence et l’apparition de nouvelles formes d’organisation du travail, impliquent qu’ils répondent, pour le moins, aux stratégies des employeurs. Mahnkopf avance l’argument que la résistance n’est pas dans l’ordre du possible, mais que les syndicats se doivent d’élaborer des “stratégies de modernisation orientée sur les compétences” qui pousseront les employeurs vers des méthodes de production à plus forte intensité de compétences (1991:65). Toutefois, de telles stratégies peuvent encourir des risques si les intérêts de certaines catégories de la main-d’oeuvre, en particulier, ceux qui sont déjà qualifiés, se trouvent privilégiés par rapport à ceux d’autres catégories.

Comme les arguments exposés précédemment l’indiquent, les travailleurs manuels peu qualifiés sont les plus susceptibles d’être licenciés lorsqu’une restructuration



a lieu. En effet, les employeurs peuvent estimer qu'ils ne pourront s'adapter aux nouvelles conditions de production, et préfèrent recruter un nouveau personnel plus qualifié ou investir dans la formation continue du personnel plus qualifié considéré comme plus réceptif et plus productif. Les propres expériences d'échec scolaire des travailleurs peuvent contribuer à leur crainte de retourner dans un environnement d'apprentissage et, donc à leur préférence pour des indemnités plutôt que pour une requalification. L'offre de formation en reconversion pouvant être fournie par les entreprises et co-gérée par les syndicats varie suivant les réglementations et les accords collectifs. Les indications obtenues lors d'entretiens sur le terrain suggèrent que là où aucunes dispositions ne sont prévues pour la reconversion des travailleurs licenciés, le rôle des syndicats s'est souvent borné à garantir que la formation dans de nouvelles compétences est volontaire et que les indemnités de licenciement sont généreuses. Là où les syndicats ont poursuivi avec succès des revendications et des consultations en matière de formation, les opportunités d'accroître le niveau de compétences ont souvent été saisies avec enthousiasme. Toutefois, l'accès à la formation ne s'étend pas toujours à la totalité de la main-d'oeuvre et les syndicats peuvent être amenés à gérer des conflits potentiels entre différents groupes de salariés, qui voient leurs emplois et leurs statuts menacés. Dans ce cas, une recomposition de la hiérarchie des compétences se produit, par laquelle les travailleurs peu qualifiés, identifiés comme étant les plus capables, sont impliqués dans des programmes de formation.

L'importance que revêt le manque de confiance des travailleurs non qualifiés dans leur capacité à apprendre a été reconnue en Grande-Bretagne. Le syndicat du secteur public, UNISON, avance l'argument que les travailleurs non qualifiés sont souvent incapables de profiter de la formation continue à moins qu'ils n'aient d'abord eu accès à un enseignement élémentaire. Ce point a été reconnu par les accords collectifs du secteur public et par le "Workbase literacy programme" (programme d'alphabétisation basé sur le travail) géré conjointement, ainsi que par l'offre d'éducation proposée, en tant que service, aux membres (Rainbird, 1993).

Contrairement aux évolutions de l'industrie manufacturière, en ce qui concerne le secteur de la santé, les réductions des dépenses publiques, combinées avec une stagnation du recrutement, ont contribué aux processus de réorganisation du travail et d'élargissement des tâches. Cette situation peut également créer des possibilités d'accès à la formation pour les travailleurs non qualifiés. Toutefois, les problèmes concernant la reconnaissance de l'expérience par opposition aux qualifications formelles, peuvent s'exprimer en termes de conflits entre différents groupes de travailleurs. Il se peut que les restrictions financières réduisent les possibilités d'augmentation de salaire; par contre la formation peut constituer, dans ce contexte, un outil permettant de créer une mobilité professionnelle ou d'améliorer la satisfaction professionnelle. Enfin, il convient de préciser que les travailleurs non qualifiés se trouvent principalement parmi le personnel auxiliaire. Bien que des variations puissent être constatées d'un pays à l'autre, celles et ceux faisant partie du personnel d'entretien et de restauration peuvent être désavantagés en raison du développement de la sous-traitance des services non essentiels, tout particulièrement s'ils se retrouvent, par le fait, en dehors de la couverture des accords collectifs.

L'exposé précédent concernant un nouvel agenda de négociations suggère que les syndicats répondent largement aux initiatives des employeurs plutôt que d'établir leur propre programme en matière de formation. Toutefois, les syndicats utilisent le nouvel agenda de négociations pour prendre l'offensive dans deux directions importantes. La première de celles-ci concerne l'élaboration d'une réponse à la mutation de la structure de l'emploi. Elle met l'accent sur des questions telles que la formation, l'égalité des chances et les thèmes de l'environnement comme un moyen d'élargir leur base au-delà du noyau traditionnel de leurs adhérents que représente la classe ouvrière travaillant dans l'industrie. La seconde direction est illustrée par l'Italie et la Grande-Bretagne où les revendications concernant la formation et sa co-gestion font partie d'une nouvelle approche des relations sociales. L'accord de 1993 entre Confindustria et les principales confédérations syndicales italiennes concernait

"(...) le rôle des syndicats s'est souvent borné à garantir que la formation dans de nouvelles compétences est volontaire et que les indemnités de licenciement sont généreuses."



“En général, l'appartenance syndicale parmi les travailleurs non qualifiés et, en particulier, parmi les demandeurs d'emploi, est faible.”

“(...) le noyau traditionnel de l'appartenance syndicale est généralement masculin et relativement qualifié. En tentant d'attirer de nouveaux groupes de travailleurs, ils prennent le risque de ne pas représenter ceux dont la position sur le marché du travail est la plus faible (...).”

“Les syndicats ont le potentiel, bien qu'il ait rarement été mobilisé, d'apporter à la formation professionnelle la possibilité de créer un environnement de solidarité dans lequel la confiance des travailleurs désavantagés envers l'apprentissage peut être nourrie.”

L'auteur souhaiterait remercier Catherine Vincent, de l'Institut de Recherches Economiques et Sociales de Paris, pour ses commentaires sur ce travail. Elle est également reconnaissante à l'équipe du Centre de Sociologie et d'Economie Régionales de l'Université Libre de Bruxelles pour l'opportunité qui lui a été offerte de discuter du projet lors d'un séminaire en avril 1994.

explicitement l'élaboration d'une approche plus consensuelle des relations sociales. En Grande-Bretagne, les revendications syndicales pour un droit à la formation professionnelle et pour la création de comités de formation sur le lieu de travail font partie d'un nouvel agenda de négociations qui, selon John Edmonds, Secrétaire Général du General, Municipal and Boilermakers, concerne également l'intégration dans le “courant européen” d'une approche plus consensuelle des relations sociales (Storey et al., 1993:67).

Les problèmes de mise en oeuvre

La politique syndicale à l'égard de la formation des travailleurs ayant un bas niveau de qualification pose directement la question de la manière dont sont représentés les intérêts des travailleurs désavantagés au sein des structures syndicales, et de qui négocie en leur nom. En général, l'appartenance syndicale parmi les travailleurs non qualifiés et, en particulier, parmi les demandeurs d'emploi, est faible. La Belgique, où le taux de syndicalisation est élevé, constitue une exception. En Grande-Bretagne, les travailleurs non qualifiés sont organisés dans des syndicats généraux. Bien que leurs intérêts soient représentés séparément de ceux des travailleurs plus qualifiés, cette séparation a également contribué, dans le passé, à leurs difficultés d'accès à la formation en apprentissage qui était contrôlée et limitée par les syndicats d'artisans. En outre, les accords collectifs en Grande-Bretagne ne s'étendent pas à tous et de nombreux travailleurs non qualifiés se situent en dehors de leur couverture. Dans les pays où l'affiliation politique ou bien les principes sectoriels sont à la base de l'organisation syndicale, les travailleurs non qualifiés sont souvent médiocrement représentés dans des structures dominées par les travailleurs qualifiés. A l'encontre de cette situation, où les intérêts sectoriels prévalent, les confédérations syndicales organisées sur la base d'une idéologie chrétienne ou socialiste ont de plus grandes prétentions, en théorie, si ce n'est en pratique, à représenter les intérêts de la classe ouvrière dans son entier.

Dans de nombreux cas, les syndicats font particulièrement preuve d'efficacité lorsqu'ils représentent les intérêts des salariés au regard de la formation professionnelle et de la politique du marché du travail sur le plan sectoriel ou intersectoriel. La question la plus difficile à résoudre se situe dans la mise en pratique des accords passés à des niveaux plus élevés. En France, la faiblesse de l'organisation syndicale au niveau de l'entreprise amoindrit l'efficacité des accords collectifs passés à des niveaux plus élevés. En outre, cet état de fait est encore exacerbé par la décentralisation des négociations pour les conventions collectives (Rainbird et Vincent, 1994). A cet égard, il sera intéressant de suivre la mise en oeuvre de l'accord passé en Italie en 1993.

Conclusion

Il est clair que la représentation des intérêts des travailleurs ayant un bas niveau de qualification, au regard de la formation, constitue un défi majeur pour les syndicats. La raison en est que le noyau traditionnel de l'appartenance syndicale est généralement masculin et relativement qualifié. En tentant d'attirer de nouveaux groupes de travailleurs, ils prennent le risque de ne pas représenter ceux dont la position sur le marché du travail est la plus faible (Rehfeldt, 1993).

Une approche conjointe de la formation présente des avantages, à la fois pour les employeurs et pour les employés, bien que l'identification, dans le contexte de la relation professionnelle, de certains travailleurs comme requérant un enseignement de rattrapage et une formation puisse les rendre vulnérables. Les syndicats ont le potentiel, bien qu'il ait rarement été mobilisé, d'apporter à la formation professionnelle la possibilité de créer un environnement de solidarité dans lequel la confiance des travailleurs désavantagés envers l'apprentissage peut être nourrie. Bien que les syndicats aient une certaine latitude pour améliorer l'accès à la formation professionnelle des travailleurs occupant un emploi, et de cette façon, augmenter leur adaptabilité aux nouvelles conditions de production, cette latitude est gravement réduite une fois qu'ils ont été licenciés.



Bibliographie

- Alaluf, M. et E. Krzeslo**, 1993. 'Belgique: les groupes à risques', *La Revue de l'IRES*, n° 13, automne.
- Barthel, J.** 1993. 'Allemagne. Ouvriers peu ou pas qualifiés: les oubliés du marché du travail', *La Revue de l'IRES*, n° 13, automne.
- D'Iribarne et A. LeMaitre**, 1987. 'La place des partenaires sociaux dans la formation professionnelle en France', LEST, Aix-en-Provence.
- Mahnkopf, B.** 1991. 'The skill-oriented strategies of German trade unions. Their impact on efficiency and equality' *British Journal of Industrial Relations*, 30, 1.
- Rainbird, H.** 1993. 'Grande-Bretagne: La politique des syndicats à l'égard des salariés de bas niveaux de qualification', *La Revue de l'IRES*, n° 13, automne.
- Rainbird, H. et J. Smith**, 1992. 'The role of the social partners in vocational training in Great Britain', report prepared for the Istituto di Studi sulle Relazioni Industriali e di Lavoro, Rome. Industrial Relations Research Unit, University of Warwick, Coventry.
- Rainbird, H. et C. Vincent**, 1994. 'Training: a new item on the bargaining agenda?' paper presented to the IREC conference 'Trade unions: designers or dedicated followers of fashion?', Brussels, 21-23 April.
- Rehfeldt, U.** 1993. 'Conclusion', *La Revue de l'IRES*, n° 13, automne.
- Storey, J. et al.** 1993. 'The "new agenda" and human resource management: a roundtable discussion with John Edmonds', *Human Resource Management Journal*, 4,1.
- Streeck, W. et al.**, 1987. 'The role of the social partners in vocational training and further training in the Federal Republic of Germany', Wissenschaftszentrum discussion paper, WZB, Berlin.
- Vincent, C.** 1993a. 'Introduction', *La Revue de l'IRES*, n° 13, automne.
- Vincent, C.** 1993b. 'France. Les "bas niveaux de qualification"', *La Revue de l'IRES*, n° 13, automne.
- Winterton, J. et R. Winterton**, 1994. *Collective bargaining and consultation over training*. London, Employment Department, February.



Carlo Borgomeo

Président du Comité pour le développement d'un nouvel esprit d'entreprise chez les jeunes, organisme chargé de la gestion de la loi 44/86. Dans les années 70, il a été cadre syndical de la CISI et depuis 1983, chercheur au CENSIS.



La loi 44/86: sept ans de création d'entreprises dans le sud de l'Italie – Mécanismes innovateurs et formation sur le tas

La loi 44/86 constitue au niveau international, une des initiatives publiques les plus sérieuses en matière de création d'entreprises.

Cette expérience innovatrice s'est située dès le début au coeur des débats sur le développement économique et les politiques actives de l'emploi ; elle est née de l'exigence de supposer l'hypothèse de développement dans un processus de propagation de nouvelles entreprises et de renforcement de la culture entrepreneuriale. Dans une époque d'organisation "post-fordiste", la création d'emplois coïncide en fait de plus en plus avec la création d'entreprises. C'est pourquoi la loi 44 a opté pour le mécanisme de transmission d'expérience liée à l'entreprise. A ce jour, 875 projets ont été adoptés, impliquant un investissement de 2600 milliards de lire, 17.700 emplois et l'engagement d'environ 6.000 jeunes chefs d'entreprises

"Dans une période d'organisation "post-fordiste", la création d'emplois coïncide de plus en plus avec la création d'entreprises, fût-ce même de petites entreprises ou d'entreprises individuelles."

1. Cet article décrit un "cas d'espèce", une intervention publique réalisée dans le Mezzogiorno italien et destinée à promouvoir la création d'entreprises par des jeunes.

Cette expérience avait des dimensions financières considérables; elle est toutefois surtout intéressante en raison de deux aspects qualitatifs, que nous allons examiner tout particulièrement et qui sont souvent évoqués dans le débat sur le développement économique et sur ce qu'il est convenu d'appeler les politiques actives de l'emploi.

□ Il s'agissait, d'une part, d'expérimenter un parcours de formation essentiellement fondé sur les échanges d'expérience, les stages, le rapport entre les jeunes et le monde de l'entreprise; peu de journées dans les salles de classe, beaucoup de journées en entreprise; peu de représentations et simulations de la vie réelle d'une entreprise, beaucoup de gestion d'entreprise; peu de descriptions des problèmes du marché, beaucoup de travail sur le marchéage. La culture dite "du management" est faite d'expérience: la formation de nouveaux chefs d'entreprise consiste à transmettre quelques informations et beaucoup d'expérience.

□ D'autre part, cette intervention amène une réflexion sur les politiques de création d'emplois et d'entreprises. A mon avis, les politiques de création d'emplois, au sens strict et traditionnel du terme, sont infondées "sur le plan théorique" et ne réussissent pratiquement jamais. Dans une période d'organisation "post-fordiste", la création d'emplois coïncide de plus en

plus avec la création d'entreprises, fût-ce même de petites entreprises ou d'entreprises individuelles. L'expérience que nous décrivons ici s'inspire de cette conviction selon laquelle la politique de création d'emplois constituait une démarche insuffisante et qu'il fallait "tenter" de créer des entreprises, justement dans un territoire qui souffre d'un déficit important sur ce plan, tel que le Mezzogiorno italien.

2. Sept ans après son adoption (28/2/1986), la loi 44 constitue désormais, au niveau international, un des plus importants instruments d'intervention de l'Etat en matière de création d'entreprises. L'objectif de la loi 44/86 est en réalité plus complexe : il s'agit d'utiliser la création de nouvelles entreprises pour susciter des vocations de chefs d'entreprise. De ce point de vue, on peut noter qu'elle a permis de faire apparaître clairement les profondes différences entre les politiques de création d'emplois et de création d'entreprises : le débat général sur la politique active de l'emploi a souvent tendance à confondre ces deux types d'interventions qui sont profondément différentes, de par leurs objectifs et leurs mécanismes de gestion; qui plus est, en y regardant de plus près, il serait erroné de considérer la politique de création d'entreprises comme étant un instrument de la politique active de l'emploi. Elle relève plutôt des politiques générales en faveur du développement local.

Un budget de plus de 3300 milliards de lire destiné à financer cet objectif par tranches successives, plus de 4000 projets et plans d'exploitation présentés par des sociétés ou des coopératives créées



essentiellement par des jeunes méridionaux, 875 projets adoptés qui correspondent à plus de 17700 salariés et environ 6000 actionnaires: la loi 44 représente donc une expérience de politique industrielle qui, une fois la phase expérimentale terminée, présente désormais toutes les caractéristiques d'une politique structurelle.

3. Cette loi reflète deux logiques politiques. Tout d'abord, le législateur a perçu la mutation qualitative des demandes d'emploi émanant des jeunes chômeurs dans le sud de l'Italie. Il a capté les nombreux signaux - évidents, même si parfois contradictoires - indiquant que dans le Mezzogiorno également le chômage frappait de plus en plus les jeunes, alors que ceux-ci avaient un niveau d'éducation de plus en plus haut et que leurs revenus n'étaient pas obligatoirement parmi les plus bas. Ce nouveau type de chômage impliquait la recherche de solutions moins traditionnelles. Enfin, du côté des jeunes demandeurs d'emploi, la "culture" de l'emploi stable et sûr, jusque-là solidement implantée et tout naturellement prépondérante, commençait à s'éroder. De même, la "culture du développement dans le Mezzogiorno", qui jusque-là semblait uniquement fondée sur une attente/revendication de voir créer dans le sud de grands complexes industriels, commençait elle aussi à perdre de l'importance. Autrement dit, un peu partout on s'est mis à s'intéresser plus attentivement aux phénomènes de diffusion des systèmes d'entreprise: les limites inhérentes à un développement exclusivement basé sur les grandes actions d'industrialisation, dont les contradictions avaient commencé à se manifester au cours des années 1980, rappelaient avec insistance la nécessité de fonder les hypothèses de développement sur un processus de multiplication des nouvelles entreprises et sur un renforcement de la "culture du management" et des capacités professionnelles des chefs d'entreprise. On pourrait aller jusqu'à dire - quitte à sembler partial - que la loi 44 représente une intervention de formation et de diffusion de la "culture du management". En effet, pour susciter de nouvelles vocations de chef d'entreprise, on a désormais recours, non plus à des activités intensives de formation et d'"éducation" au management, mais à une opération assez exceptionnelle

par ses dimensions, de transmission des connaissances et de l'expérience indispensables à un chef d'entreprise. En effet, et il est bon de le rappeler ici, par rapport à d'autres approches théoriques, la loi 44 considère le mécanisme de transmission de l'expérience en gestion comme étant l'élément fondamental qui permettra de susciter des vocations de chef d'entreprise. Un tel choix se matérialise par les caractéristiques des sociétés (les actions sont majoritairement détenues par des jeunes, sans pour cela exclure les participations minoritaires d'actionnaires plus âgés ou même de personnes morales) ainsi que par le mécanisme fondamental du tutorat, autrement dit de l'assistance apportée à ces entreprises lors de la phase de démarrage (voir ci-après).

4. A la lumière de ces remarques préliminaires, il est plus facile de comprendre les caractéristiques fondamentales du mécanisme introduit par la loi. Il faut ici souligner un premier aspect: le dispositif législatif, administratif et réglementaire mis en oeuvre ultérieurement par le Comité chargé de gérer l'application de la loi pour développer une nouvelle forme d'esprit d'entreprise chez les jeunes tend à exclure impérativement toute utilisation des nouvelles subventions par des entreprises qui existent déjà. On a introduit le critère dit "du caractère de nouveauté", qui, s'il est plutôt faible sur le plan juridique, s'est avéré, dans la pratique, facile à vérifier: un financement n'est accordé à un projet qu'à condition de se référer à une entreprise "qui n'existe pas"; sont donc exclus tous les projets d'extension, de diversification et de restructuration. De même, parmi les actionnaires principaux, doit obligatoirement figurer un jeune, qui deviendra chef d'entreprise justement en gérant l'entreprise à laquelle se réfère le projet. Comme l'objectif de la loi 44 est la diffusion de la "culture du management", celle-ci a supprimé le critère contraignant selon lequel, pour être retenu, un projet doit garantir un certain impact au niveau de l'emploi. Dans l'évaluation des projets, on ne tient donc pas compte du nombre d'emplois éventuellement créés.

Bien entendu, dans la mesure où la loi 44 vise des jeunes et où elle aura de ce fait un impact social considérable et permettra d'exercer un véritable contrôle social,

"(...)pour susciter de nouvelles vocations de chef d'entreprise, on a désormais recours, non plus à des activités intensives de formation et d'"éducation" au management, mais à une opération assez exceptionnelle par ses dimensions, de transmission des connaissances et de l'expérience indispensables à un chef d'entreprise."



“Le Comité responsable de l'application de la loi est également responsable de l'information, de la promotion, de la sélection et de l'assistance pendant la phase de démarrage, ainsi que de la formation spécialisée, de l'affectation des crédits et du contrôle.”

elle se devait de choisir des procédures les plus transparentes et les plus aisées possibles: cet effort a produit d'excellents résultats, et de nouveaux mécanismes ont été mis en place, mécanismes à première vue d'une importance secondaire mais qui ont permis d'innover considérablement en matière d'aides aux activités de production et de procédures d'évaluation des projets. Le premier principe était le strict respect de l'ordre chronologique dans l'évaluation des projets. Toujours sur le plan de la procédure, il faut souligner qu'on a souvent eu recours au dispositif d'annulation des subventions en cas de rupture de pacte entre l'Etat et les jeunes chefs d'entreprise et pour introduire dans le système un élément moralisateur puisque le Comité a toujours signalé les cas irréguliers aux autorités judiciaires.

Autre spécificité du système : toute opération est mise en oeuvre grâce à un instrument unique: le Comité responsable de l'application de la loi est également responsable de l'information, de la promotion, de la sélection et de l'assistance pendant la phase de démarrage, ainsi que de la formation spécialisée, de l'affectation des crédits et du contrôle. Ces fonctions relèvent toutes d'un seul et même organisme, ce qui présente des avantages énormes et permet d'assimiler ce Comité pour la loi 44 (de ce point de vue tout au moins) aux agences propres à la tradition anglo-saxonne, qui ont pour mission de stimuler les activités de production.

5. Le bilan de l'expérience peut être dressé de la manière suivante :

a) s'agissant d'une intervention certainement novatrice, on peut conclure que l'opération a été réussie et que mises à part quelques limites et bavures, il a été possible de dégager un consensus général sur le mécanisme (évaluation, sélection, assistance, contrôle) ainsi que sur l'ensemble des procédures adoptées, en particulier sur certaines d'entre elles, essentiellement le tutorat et le suivi;

b) du point de vue de l'efficacité de la loi, les données disponibles permettent d'affirmer que le taux d'efficacité de l'intervention était particulièrement élevé: plus de 90% des initiatives lancées n'auraient jamais vu le jour sans la loi 44 ;

c) du point de vue quantitatif, le bilan est intéressant à bien des égards. Tout d'abord, le flux de projets et de plans d'exploitation présentés reste constant, malgré un taux d'adoption des projets d'environ 27% seulement (voir tableau 1). En outre, la distribution territoriale des projets présentés, et donc, proportionnellement, des projets adoptés, est très homogène, sur l'ensemble du territoire méridional; mieux encore, si parfois cette distribution n'est pas tout à fait homogène, ceci ne peut être attribué à un développement inégal des différentes régions méridionales, mais à des facteurs conjoncturels, le plus important étant sans doute l'existence de lois régionales plus anciennes, qui favorisaient déjà les activités coopératives des jeunes. L'effet de ces lois se fait surtout sentir en Sicile et en Sardaigne, les lois régionales prévoyant dans ces régions d'importantes interventions financières en faveur d'entreprises individuelles, et dans le cas de la Sicile les critères d'évaluation sont certainement moins sélectifs que ceux adoptés en vertu de la loi 44. Les données globales donnent un total de plus de 17 500 salariés.

La distribution sectorielle des projets présentés - et, en partie, adoptés - est elle aussi intéressante. En effet, il s'agit de projets qui concernent, à hauteur de 50%, l'industrie, de 29% l'agriculture et de 21% les services (voir tableaux 2 et 3). Beaucoup craignaient que cette loi ne vînt favoriser le financement de nombreux projets dans le secteur des services; en fait, cette hypothèse a été nettement battue en brèche. Il faut enfin souligner que la formule de la coopérative a été choisie par 25% des sociétés qui ont présenté un projet, et que la formule la plus fréquemment choisie a été celle de la SARL (53%).

Le critère le plus intéressant pour mesurer l'efficacité d'une loi destinée à favoriser la création d'entreprises, est bien entendu la bonne marche des entreprises créées. De ce point de vue, la loi 44 a certainement obtenu des résultats très significatifs. En théorie, il n'existe aucun critère permettant de déterminer si les données disponibles sont ou non satisfaisantes; on se fonde, en général, sur des prévisions permettant de considérer qu'un taux de survie de 50% représente un résultat positif. S'agissant de la loi 44, ce taux est peut-être trop bas, vu l'import-

“Beaucoup craignaient que cette loi ne vînt favoriser le financement de nombreux projets dans le secteur des services; en fait, cette hypothèse a été nettement battue en brèche.”



tance considérable des financements accordés et même si un tel taux peut sembler amplement justifié par la faiblesse intrinsèque des sujets et par le contexte résolument hostile au développement d'une entreprise productive.

Quoi qu'il en soit, en ce qui concerne les entreprises qui ont réalisé leurs investissements depuis un certain temps déjà, leur taux de survie s'est stabilisé autour de 80%, avec un taux de croissance significatif et constant du chiffre d'affaires moyen. En résumé, s'il est vrai qu'une loi destinée à favoriser la création d'entreprises voit son efficacité jugée en fonction du nombre d'entreprises qui survivent, la loi 44 doit sans aucun doute faire l'objet d'un jugement très positif.

Il est maintenant possible de faire un bilan plus global de l'opération. Il faut ici souligner une donnée très intéressante: de toute évidence, la loi 44 s'est révélée être un puissant instrument de culture économique dans le Mezzogiorno et elle a suscité un grand intérêt chez les jeunes méridionaux, en développant, dans de nombreux cas, des processus de mimétisme, qui, comme chacun sait, sont déterminants pour les parcours de développement au niveau local.

De ce point de vue, on peut même considérer que le bilan est déjà définitif. Si l'intention du législateur était de réaliser une expérience qui prouve aux jeunes du Mezzogiorno qu'il est possible de se lancer dans la création d'une entreprise au lieu de chercher un emploi salarié, ce résultat a certainement été atteint.

6. Quel que soit le bilan global de l'expérience, qui bien entendu est en évolution constante, il est utile de rappeler certains de ses aspects les plus novateurs et les plus intéressants. En effet, les dimensions de l'intervention ont permis de vérifier et d'expérimenter pleinement certains mécanismes qu'il est parfaitement possible de reproduire.

a) Le premier mécanisme est celui de l'examen des dossiers et de l'évaluation des projets. Pour que l'objectif de la loi fût crédible, il fallait que les sujets qui soumettaient un projet soient évalués en fonction de la valeur et de la viabilité de leur idée et non pas sur la base des ga-

ranties financières qu'ils étaient à même de fournir; le rapport traditionnel entre les investisseurs et les établissements de crédit se trouvait ainsi inversé.

Une telle affirmation de principe, pour éviter tout arbitraire dans la procédure d'octroi des incitations financières, devait s'accompagner d'une grille d'évaluation très stricte.

Cette grille d'évaluation, fondée sur quatre critères fondamentaux (crédibilité des sujets, potentialité des marchés, aspects techniques et organisationnels, rentabilité) a été utilisée et testée pour l'examen de plus de 6000 dossiers de projets.

Aujourd'hui, le "produit" que le Secrétariat technique du Comité pour l'application de la loi 44 est en mesure de fournir, lors de la procédure d'évaluation des projets, est un produit remarquable tant du point de vue technique que du point de vue opérationnel.

Il reste toutefois un problème de nature théorique qui n'a jamais été résolu, et qui réapparaît régulièrement dans le débat sur les subventions et aides aux activités de production: faut-il que ces aides soient octroyées automatiquement ou faut-il laisser un certain pouvoir discrétionnaire au bailleur de fonds ?

Il est évident que le Comité pour l'application de la loi 44 conserve un grand pouvoir discrétionnaire - qui bien entendu n'a rien d'arbitraire - en matière d'octroi d'incitations financières.

Son travail d'évaluation ressemble au fond beaucoup - il est même quasiment identique - aux études de faisabilité réalisées par les sociétés de capitaux avant tout investissement; l'évaluation porte ici sur la faisabilité globale de l'opération proposée, et revêt donc un caractère discrétionnaire.

b) Le tutorat, qui représente probablement l'innovation la plus intelligente introduite par la loi, a fait nettement avancer les méthodes habituelles d'assistance aux PME.

La loi 44 prévoit que cette assistance soit de nature spécialisée, en ce sens qu'elle intervient au cours d'une phase très déli-

"(...)la loi 44 s'est révélée être un puissant instrument de culture économique dans le Mezzogiorno et elle a suscité un grand intérêt chez les jeunes méridionaux(...)"

"(...)l'évaluation porte ici sur la faisabilité globale de l'opération proposée, et revêt donc un caractère discrétionnaire."



“(...)le suivi, auquel nous nous référons ici, ne se borne pas, comme on pourrait le croire (ce terme est en effet passé dans le langage courant) à une vague vérification de l’impact socio-économique de l’intervention(...)”

cate, celle du démarrage, du lancement de l’initiative; toutefois, la formule consistant à confier la responsabilité du développement d’une entreprise à une autre entreprise s’est avérée gagnante.

Il ne faut pas mesurer les effets positifs du tutorat uniquement par rapport aux entreprises qui viennent d’être lancées, mais aussi en fonction d’un système de relations et de partenariats qui se sont instaurés entre des entreprises appartenant à des régions géographiques et à des secteurs différents, venant ainsi consolider cette culture de communication qui représente sans nul doute un facteur décisif pour le succès des PME.

Ce système de tutorat donne aux entreprises créées en vertu de la loi 44 un avantage concurrentiel au départ: elles portent déjà dans leurs gènes une aptitude à la communication. Dès leur naissance, elles communiquent avec une autre entreprise et se montrent capables - les expériences réalisées par le Comité à l’occasion d’initiatives promotionnelles en sont la preuve - de dialoguer et de développer des mécanismes de partenariat avec une grande facilité.

c) Il faut également rappeler que le Comité organise des cours de formation au management qui ont pour but d’établir, pour l’ensemble des entreprises financées, une base commune, face aux problématiques liées à la gestion d’une entreprise,

quelle que soit, pratiquement, la typologie du produit ou du service offert. Ces formations se composent de 5 modules par semaines, à temps plein, répartis sur une période de 5 mois; le Comité a chargé les plus éminentes écoles de gestion, au niveau national (ISVOR-FIAT, ELEA - OLIVETTI, SDA-BOCCONI, IAFE-ENI), d’assurer ces cours, qui comprennent de véritables simulations de gestion d’entreprise, d’une complexité croissante, grâce auxquelles les jeunes chefs d’entreprise acquièrent les connaissances indispensables mais prennent aussi conscience, à un niveau plus élevé, de leurs responsabilités et de l’importance de leur rôle.

d) Le suivi qui a remplacé les anciennes vérifications, représente un progrès dans la procédure administrative de contrôle des mécanismes d’octroi d’aides. Il faut ici rappeler que le suivi, auquel nous nous référons ici, ne se borne pas, comme on pourrait le croire (ce terme est en effet passé dans le langage courant) à une vague vérification de l’impact socio-économique de l’intervention: il s’agit bien d’un contrôle minutieux, structuré et administrativement valable de toutes les dépenses encourues; à ce contrôle vient s’ajouter un jugement qualitatif sur les potentialités de l’entreprise: en d’autres termes, l’administration, au moment de décider si et comment elle va accorder les financements, “métabolise” toute une série de jugements et de connaissances approfondies sur l’entreprise concernée.



Questions nouvelles à propos de l'insertion professionnelle

Au cours des dernières années, nombre de chercheurs européens ont étudié les modalités d'insertion professionnelle des jeunes. Le colloque de Barcelone¹, organisé en 1993 par le CEDEFOP et les réunions du Réseau Européen de recherche sur l'insertion sociale et professionnelle des jeunes² ont été l'occasion d'une confrontation des démarches et des résultats essentiels en la matière. Deux types de préoccupations se sont manifestées. Les premières concernent l'analyse du processus d'insertion. La position singulière des jeunes sur le marché du travail est bien connue: difficultés d'accès à l'emploi, précarité, moindre rémunération, concurrence avec les autres générations. On sait aussi que la jeunesse ne constitue pas un groupe homogène du fait de l'influence discriminante du sexe, de l'origine sociale, de la nationalité et de la formation. Reste à interpréter ces constats. La lecture des communications du colloque de Barcelone incite à combiner trois aspects: les relations entre les diverses dimensions de la transition (emploi, formation, mobilité mais aussi situation familiale et mode de vie); les déterminants de l'insertion (nouvelles formes d'organisation de la production et des firmes, singularité des systèmes éducatifs, fonctionnement différencié des marchés du travail, contexte socio-politique et culturel); les acteurs structurant le processus de transition, qu'il s'agisse des entreprises, des institutions ou des individus.

Les secondes préoccupations sont plus méthodologiques. Elles consistent à prôner des méthodes quantitatives complexes telles que les analyses de trajectoires et à souligner l'intérêt des comparaisons internationales dans la mise en évidence des singularités sociétales. Elles en appellent également à s'interroger sur la pertinence de la notion de marché du travail des jeunes et sur la conceptualisation de l'insertion comme processus social et forme particulière de mobilité.

Toutes ces questions mériteraient commentaire mais l'article se propose d'en privilégier deux. Comment se reformulent des questions anciennes, portant sur la définition de la notion d'insertion professionnelle et l'adéquation entre formation et emploi? Quelles sont les interrogations apparues récemment du fait notamment de l'intégration européenne et de la transformation des formes d'exclusion.

La problématique de l'insertion revisitée

Lors du colloque déjà cité, plusieurs intervenants ont confirmé la faiblesse de conceptualisation de l'insertion. Il est pourtant difficile de construire une collecte de données et de l'interpréter sans hypothèses. On voit bien en effet comment la moindre avancée théorique se traduit immédiatement par de nouvelles méthodes d'investigation qui produisent des résultats générant eux-mêmes un nouveau cadre interprétatif. Ainsi le développement des enquêtes longitudinales est en phase avec l'interprétation de l'insertion comme un processus long et incertain, l'élargissement des enquêtes d'insertion aux modes de vie va avec la conviction que l'insertion n'est pas uniquement professionnelle et que ses déterminants ne sont pas exclusivement économiques, la similitude des enquêtes auprès des jeunes et des chômeurs de longue durée accompagne l'idée que la transition professionnelle concerne diverses populations, la combinaison des enquêtes auprès des différents acteurs va de pair avec l'idée que l'accès à l'emploi est structuré socialement.

A cet égard, il semble que la **problématique de l'organisation de la transition professionnelle** conserve son intérêt. Cette proposition, novatrice dans la mesure où elle met au centre de l'analyse



José Rose

Professeur à l'Université Nancy II en sociologie, docteur en économie. Membre du Groupe de Recherches sur

l'Education et l'Emploi (GREE-CNRS, Université Nancy II)

Au cours des dernières années, l'approche de l'insertion professionnelle a fortement évolué, ouvrant ainsi la voie à de nouvelles recherches. Ainsi la problématique se doit d'être approfondie par une meilleure spécification des formes d'organisation de la transition professionnelle et des acteurs qui la structurent et par un ancrage théorique articulant cette notion avec celles de mobilité, de socialisation ou de rapports salariaux. De même sont à étudier l'impact de l'intégration européenne dans l'analyse et la transformation des conditions d'insertion; les processus d'exclusion et leur interprétation; la pertinence et les limites des approches longitudinales.

¹ Ce colloque international sur l'insertion des jeunes s'est tenu les 20 et 21 septembre 1993 à Barcelone et a été organisé à l'initiative du Réseau européen de recherche sur l'insertion sociale et professionnelle des jeunes avec le soutien du Groupe de Recherche sur l'Education et le Travail de l'Institut des Sciences de l'Education de l'Université Autonome de Barcelone et le CEDEFOP. Les travaux du colloque ont permis une confrontation entre chercheurs spécialistes de l'insertion et décideurs politiques autour des déterminants économiques et sociaux de l'insertion.



“(...) il n’y a pas de transition sans organisation de la transition. Il serait donc utile d’examiner aujourd’hui l’ensemble de ces formes d’organisation (...)”

“Il serait également intéressant d’étudier la diversité des formes et des rythmes de transition (...) afin de mieux cerner la notion même de transition.”

“(...) il conviendrait de comparer les formes d’accès à l’emploi des jeunes à celles d’autres populations afin de mieux comprendre les processus de catégorisation et de tri au sein du système d’emploi.”

“L’enjeu actuel majeur est sans doute celui de la gestion différenciée des mobilités, qui passe par un mouvement complexe d’appel-rejet de certaines populations, de dualisation et d’exclusion.”

²⁾ Ce Réseau a pour objectif de contribuer au développement de l’analyse théorique de l’insertion, plus particulièrement des liaisons entre éducation/formation et marché du travail. Il vise à développer les liens entre les chercheurs de différents pays dont les travaux produisent ou utilisent des données pouvant être exploitées à des fins comparatives. Depuis juin 1993, le Réseau bénéficie du soutien de la “European Science Foundation”.

non pas les comportements individuels mais les logiques sociales d’organisation et où elle permet de mieux comprendre les rapports entre formation et emploi, doit toutefois être aménagée sur divers points.

Concernant les formes mêmes de l’organisation de la transition professionnelle, trois points sont à souligner qui pourraient générer de nouveaux travaux de terrain. Tout d’abord, il faut insister sur le fait qu’il n’y a pas de transition sans organisation de la transition. Il serait donc utile d’examiner aujourd’hui l’ensemble de ces formes d’organisation, qu’elles soient ou non fortement structurées (institutions spécifiques, simples réseaux), afin de comprendre comment elles sélectionnent et transforment les populations. Il serait également intéressant d’étudier la diversité des formes et des rythmes de transition (qui vont, actuellement, de l’insertion immédiate à l’exclusion définitive en passant par des parcours perpétuellement instables) afin de mieux cerner la notion même de transition. Peut-on en effet parler de transition si aucun état ne se stabilise? Peut-on parler de transition en général et au singulier si la diversité des parcours est aussi grande? Peut-on isoler des moments de transition si l’enchevêtrement d’états et l’instabilité deviennent la norme pour une grande part des actifs? Enfin il conviendrait de comparer les formes d’accès à l’emploi des jeunes à celles d’autres populations afin de mieux comprendre les processus de catégorisation et de tri au sein du système d’emploi.

Les acteurs de la transition mériteraient également d’être examinés de plus près, qu’il s’agisse de l’école dans son rôle de formation et d’orientation, des firmes dans leurs pratiques de recrutement, de promotion et de formation ou des individus qui mettent parfois en place de véritables stratégies. L’examen attentif des rapports entre ces acteurs révélerait la pluralité des rôles de la transition. L’enjeu actuel majeur est sans doute celui de la gestion différenciée des mobilités, qui passe par un mouvement complexe d’appel-rejet de certaines populations, de dualisation et d’exclusion. Mais la transition a également à voir avec la transformation des conditions d’acquisition des savoirs et savoir-faire et donc avec la formation et la socialisation professionnelle. Elle remet

également en cause les modalités de rémunération (en déplaçant une partie de la charge vers les pouvoirs publics) et modifie les rapports au travail. Enfin, elle constitue une réponse à la nécessité sociale de réguler les populations en chômage.

Une réflexion visant à fonder théoriquement la notion de transition et à la confronter avec d’autres, développées dans le champ de l’économie et de la sociologie du travail et de la formation, serait fort utile. Si les théories d’inspiration néo-classique ne semblent pas convaincantes du fait notamment de leurs postulats individualiste et souvent irréaliste, les travaux sur la segmentation et le rapport salarial peuvent constituer un point d’appui à condition que soient construits des intermédiaires théoriques et réexaminées les catégories elles-mêmes. D’autres questions théoriques seraient à approfondir. Il en est ainsi de la mobilité qui semble, aujourd’hui, se réaliser sous trois formes: forme interne structurée autour des organisations ou des professions, formes externes de type marchand ou structurées par des agents sociaux. Ceci interroge sur la pertinence de l’opposition entre marché interne et externe (les marchés externes ne sont-ils pas également structurés? Comment passe-t-on des uns aux autres?) et également sur le sens de la précarisation: s’agit-il d’une précarité d’intégration ou d’exclusion? Peut-on l’interpréter comme un processus d’appel-rejet de la main-d’oeuvre ou de segmentation étanche? Est-elle déterminée par le contexte de quasi généralisation du salariat?

Une autre préoccupation centrale est celle de la qualification et de la socialisation. Nombre de communications soulignent la variété des rapports entre formation et emploi. S’il apparaît que la scolarité initiale continue à jouer un rôle essentiel dans la construction des parcours professionnels, dans les politiques de recrutement des firmes et dans la partition (voire la concurrence) des populations, cette influence n’est ni univoque (interviennent d’autres variables, comme l’origine sociale) ni déterministe (la liaison entre niveaux et spécialités de formation et d’emploi reste souvent floue). L’examen des conditions actuelles de l’accès à l’emploi des jeunes pourrait ainsi permettre de reprendre sur d’autres bases le débat sur la définition



de la qualification, celui sur les relations entre formation et emploi. Il permettrait également de confronter la transition à une notion voisine, celle de socialisation professionnelle, et de voir sa spécificité pour des populations amenées à occuper des segments très particuliers du système d'emploi (marqués par la précarité et la faible qualification), spécificité caractérisée notamment par une nouvelle distribution des rôles entre les firmes, les organismes spécialisés et les familles.

Enfin la transition professionnelle pourrait être un excellent analyseur de la recomposition en cours des rapports salariaux car elle concerne toutes ses composantes, (entretien, circulation et usage). On peut en effet analyser l'organisation de cette transition comme une façon d'assurer l'inscription des individus dans des rapports de travail et d'emploi en pleine mutation et de contribuer à cette mutation. Le rôle croissant des entreprises dans la formation, le découplage entre l'activité professionnelle et les ressources des individus, la précarité accentuée des statuts et des états, le poids essentiel des instances de régulation étatiques ou intermédiaires, l'instabilité des temps et l'interpénétration des activités de travail et de hors-travail, le dualisme renforcé... tous ces phénomènes observés sur la transition professionnelle sont peut-être des anticipations de nouveaux rapports de travail et d'emploi, caractéristiques de l'émergence en cours d'un nouveau salariat?

Questions nouvelles : intégration, exclusion, trajectoires

Ces dernières années, ont émergé de fortes interrogations sur l'impact réel de l'**intégration européenne** dans le domaine du travail et de l'éducation et sur la pertinence de l'espace européen comme lieu de compréhension des systèmes de formation et d'emploi.

La première question concerne l'harmonisation des politiques et des outils d'intervention et d'analyse. Il s'agit tout à la fois de s'interroger sur la correspondance et la reconnaissance des diplômes et des qualifications, favoriser la mobilité et le rapprochement des conditions d'accès à

l'emploi, faire progresser une perception commune des questions et doter les décideurs d'informations comparables. Cette démarche pose problème par les hypothèses implicites qu'elle retient. Harmoniser c'est en effet supposer que l'on peut réduire la grande diversité des modes de division du travail, d'organisation de la formation, de discrimination des jeunes, de prise en compte des diplômes dans les recrutements. De plus, la faiblesse actuelle des mobilités et l'absence d'un véritable marché européen des qualifications, limitent l'importance d'une telle harmonisation. Se posent ainsi deux questions qui confirment l'intérêt des comparaisons internationales. Les systèmes éducatifs, professionnels et d'insertion sont-ils comparables et peut-on définir des "modèles" en la matière et donc envisager des "transferts" entre pays? Comment sont produites les normes supra-nationales et quelle est leur influence réelle sur les pratiques de chaque pays?

La seconde interrogation a trait à l'évaluation des politiques publiques. Il s'agit de savoir si l'on peut définir et comparer l'efficacité des systèmes nationaux de formation et d'insertion afin d'en déduire des propositions d'action. Pour s'en tenir à la seule formation professionnelle, on a coutume de distinguer trois modèles: "professionnel concurrentiel", "éducatif scolaire" et "éducatif professionnel". Mais l'analyse comparée montre que, au delà de cette diversité, les enjeux sont assez voisins, puisqu'il s'agit, dans tous les pays, de mieux répondre aux besoins économiques et sociaux, de redéfinir les rapports entre école et entreprise, de développer les capacités d'innovation et d'adaptation des systèmes, d'assurer une meilleure articulation entre les filières et une décentralisation des dispositifs. Elle montre aussi que tous les pays sont confrontés aux mêmes difficultés en matière d'évaluation, qu'il s'agisse du choix des référents (les objectifs fixés, la situation antérieure ou dans d'autres pays, l'idéal), des angles d'observation (interne ou externe), des objets à étudier (les réalisations, les effets, les fonctions effectives ou implicites) ou des outils de mesure.

La troisième préoccupation est plus générale puisqu'elle concerne la compréhension théorique des relations entre formation et emploi. Pour cela il semble

***Des interrogations sur l'intégration européenne:
"La première question concerne l'harmonisation des politiques et des outils d'intervention et d'analyse (...)
La seconde interrogation a trait à l'évaluation des politiques publiques (...)
La troisième préoccupation (...) concerne la compréhension théorique des relations entre formation et emploi."***



L'exclusion "(...) peut s'interpréter comme une manifestation du dualisme du marché du travail, une forme du processus d'appel-rejet d'une main-d'oeuvre de réserve ou, au contraire, comme un phénomène de mise à l'écart."

Les approches longitudinales: "Concernant les jeunes, ces enquêtes permettent de repérer les trajectoires des individus, les segmentations significatives, l'évolution des stratégies individuelles (...) Mais elles soulèvent des problèmes de méthode qui sont loin d'être tous résolus (...)"

opportun de comprendre la singularité de chaque système national d'emploi-formation-insertion à partir des caractères propres des marchés du travail, des systèmes de relations professionnelles, des institutions scolaires et des cultures. On peut aussi s'interroger sur l'existence même de l'Europe comme espace économique et social. Nombre de facteurs limitent en effet la possibilité de voir émerger un marché européen du travail, a fortiori un marché du travail des jeunes: faiblesse des mobilités, singularité des systèmes nationaux, difficulté à établir un niveau intermédiaire entre les logiques institutionnelles nationales et les logiques économiques et financières mondiales.

Le colloque de Barcelone a été également l'occasion d'amorcer la réflexion sur un second sujet d'importance, celui de **l'exclusion**, qui, d'une certaine manière, est l'image inversée de l'insertion. Elle est, comme elle, un processus et non un état, un résultat complexe de plusieurs déterminants, qui chacun à leur manière, discriminent les populations: dualisme du marché du travail, pratiques sélectives des firmes et des instances publiques, comportements différenciés des individus selon leurs capacités ou leur situation... Plusieurs questions ayant trait à l'origine de l'exclusion seraient ainsi à approfondir: quels sont les critères accroissant les risques et les situations génératrices de ce phénomène? Quel est le rôle des pratiques de recrutement, de promotion et de formation des entreprises? Quel est l'impact des diverses instances chargées d'accueillir et d'orienter les personnes?

Ceci devrait conduire à réinterroger certaines conceptions théoriques. En effet l'exclusion prend des formes très diverses puisque, selon les cas, elle est temporaire ou définitive, professionnelle ou sociale. Dès lors, elle peut s'interpréter comme une manifestation du dualisme du marché du travail, une forme du processus d'appel-rejet d'une main-d'oeuvre de réserve ou, au contraire, comme un phénomène de mise à l'écart.

Par ailleurs, le colloque a été l'occasion de confirmer l'intérêt et les difficultés des **approches longitudinales**. Plusieurs questions concrètes peuvent être examinées de cette façon, qu'il s'agisse de la précarité, du chômage, de la dynamique d'ensemble du marché du travail ou des

modes d'accès à l'emploi. Concernant les jeunes, ces enquêtes permettent de repérer les trajectoires des individus, les segmentations significatives, l'évolution des stratégies individuelles: elles sont donc en parfaite cohérence avec la problématique de la transition professionnelle. De fait, ces enquêtes ont permis de construire diverses typologies mettant en évidence la variété des successions d'états et de repérer les variables discriminantes essentielles, qu'elles renvoient à l'expérience de l'emploi et du chômage ou aux caractéristiques personnelles. Mais elles soulèvent des problèmes de méthode qui sont loin d'être tous résolus, problèmes à la fois de construction des données (période d'analyse, choix des indicateurs, définition des états) et d'interprétation des résultats (construction des chemins).

Reste qu'il conviendrait de penser des prolongements à cette démarche si l'on veut lui donner toute son efficacité d'analyse des processus d'accès ou de réaccès au salariat occupé. Il conviendrait d'abord de dépasser l'analyse des seules trajectoires individuelles (qui devraient combiner les données sur l'activité exercée, le rapport au travail, le mode de vie, les ressources) en les confrontant à l'évolution des pratiques de mobilisation et d'usage de la force de travail par les entreprises et à l'évolution du rôle des organismes de transition. En effet, les enquêtes longitudinales privilégient souvent les variables personnelles et de formation, ce qui conduit à surestimer le rôle des comportements individuels au détriment de l'impact des variables de marché du travail. On pourrait aussi compléter l'étude des trajectoires d'emploi par une analyse du contenu même de ces emplois, de leur reconnaissance et de la façon dont les entreprises les constituent. En effet les enquêtes sont précises quant au statut des emplois et aux qualifications mais elles devraient être complétées par une meilleure caractérisation de l'emploi (la nature des tâches effectuées, les rémunérations) et des entreprises concernées ainsi que par une analyse détaillée des pratiques de gestion de la main-d'oeuvre des entreprises et de la façon dont elles sélectionnent les personnes, assurent la promotion et la formation, rémunèrent, prennent en compte l'âge et l'expérience dans toutes leurs décisions.



Vers une évolution de la notion de travail ?

Aujourd'hui sont en cours de reconfiguration les rapports de travail et d'emploi, les rapports au travail et les liens entre travail, emploi et salaire. A cet égard, le contexte actuel, caractérisé globalement par un fort chômage et une quasi généralisation du salariat, connaît diverses transformations majeures: formes d'emploi de plus en plus précaires et reconfiguration des statuts d'emploi; redéfinition des qualifications et des compétences; lien de plus en plus distendu entre le travail accompli et ses modes de rémunération; interrogation sur le partage du travail; transformation des rapports entre l'école et l'entreprise avec le développement de l'alternance; difficulté accrue pour un nombre croissant de personnes exclues de l'emploi de se constituer un rapport au travail solide...

Tout ceci ne peut qu'avoir des conséquences décisives sur les formes d'insertion professionnelle et, plus généralement, sur les systèmes éducatifs. Il serait donc intéressant de s'interroger sur la façon dont l'école participe, à travers contenus et modalités de formation, à la construction des rapports à l'emploi, sur le rôle des dispositifs de transition dans la constitution de rapports différenciés au travail, sur la manière dont se reconfigure la relation formation-emploi dans une distribution nouvelle des rôles entre l'école et les entreprises, sur la façon dont ces dernières expérimentent, sur les populations nouvelles et notamment juvéniles, de nouveaux modes de gestion de la main-d'oeuvre, de nouveaux rapports de travail et d'emploi...Des perspectives qui justifient amplement la poursuite de collaborations de recherches au niveau européen.

“Aujourd'hui sont en cours de reconfiguration les rapports de travail et d'emploi, les rapports au travail et les liens entre travail, emploi et salaire.”

Références bibliographiques

Actes du colloque de Barcelone, "The Determinants of Transition in Youth", CEDEFOP panorama, 1994.

Colloque "Formation et marché du travail: l'utilisation des données pour la prise de décision", organisé par la CEE, le CEDEFOP et le GREE, Nancy, Actes parus dans CEDEFOP panorama, 1993.

Colloque "Education-Travail: état d'un champ de recherches dans trois pays européens: Allemagne, Grande-Bretagne, Italie", Paris s.d. L. TANGUY, C. MARRY, A. JOBERT, Actes à paraître en 1994.

Séminaire du CEREQ "Le système de formation professionnelle en RFA: résultats de recherches françaises et allemandes", coordonné par M. MOBUS et E. VERDIER, Collection des Etudes n° 61, 1992.

"Jeunes: de l'emploi aux modes de vie: point de vue sur un champ de recherche" (P. BOUFFARTIGUES, J.C. LAGREE et J. ROSE), dans Formation Emploi n° 26, 1989.



Lucie Tanguy

est Directeur de Recherche au
CNRS. Enseigne la Sociologie
à l'Université
de Paris X.
Domaine de recherches:
les relations éducation-
travail

Education-travail Etat d'un champ de re- cherches en Allemagne, Grande-Bretagne et Italie

Le texte qui suit présente une recherche menée par Annette Jobert (Travail et Mobilités, CNRS-Université ParisX), Catherine Marry (LASMAS, IRESCO) et moi-même qui a été financée par le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche français. Elle a donné lieu à un colloque tenu à Paris en mars 1994, sous le titre "Education et travail, état d'un champ de recherche en Allemagne, Grande-Bretagne et Italie". Il nous faut souligner, en premier lieu, le caractère collectif de ce travail qui se matérialise dans dix-huit contributions, soit : une introduction exposant les faits institutionnels, politiques caractérisant le domaine étudié dans chacun des trois pays mentionnés et cinq textes présentant les principaux courants de recherche qui organisent ce domaine et qui vont des travaux centrés sur les systèmes éducatifs à ceux focalisés sur les marchés du travail ou sur la jeunesse, en passant par les approches plus spécifiquement économiques¹.

Améliorer l'interconnai- ssance au sein d'un milieu de recherche et favoriser la communication scienti- fique.

Cette recherche s'inscrit en filiation avec celle menée en France, voici quelques années par un collectif de chercheurs et qui a été publiée sous le titre de "L'introuvable relation formation-emploi. Etat d'un champ de recherche en France?" (1986)² L'accueil réservé à cet ouvrage manifestait combien les attentes sont fortes en ce domaine. Depuis celles-ci n'ont fait que croître avec l'importance prise par les problèmes de l'emploi et du travail dans la majorité des pays européens au cours des 15-20 dernières années et la place accordée à l'éducation et à la formation qui sont représentées comme des instruments susceptibles d'apporter les réponses recherchées. Par ailleurs, les institutions européennes sont à l'origine d'incitations de plus en plus pressantes pour développer des recherches de type comparatif dans ce champ, recherches qui se heurtent à toutes sortes d'obstacles qui

vont des pré-supposés contenus dans l'usage des nomenclatures, des classements (tels que les catégories d'âge par exemple), mais aussi dans des catégories sociales propres à chaque pays, ou encore à l'utilisation de notions telles que celles de qualification, de skills, de compétence, de transition qui revêtent des sens différents ici ou là. En somme, les difficultés auxquelles se heurtent les chercheurs confrontés à l'analyse comparative relèvent non seulement de leur méconnaissance de l'"autre" réalité mais également de leur appartenance à des traditions culturelles et intellectuelles différentes.

Pourtant l'analyse comparative n'en est pas à ses débuts. On peut même dire qu'elle a constitué l'une des voies d'investigation les plus fécondes en ce domaine et qu'un corps de connaissances tend ainsi à s'organiser. Dans certains pays, comme la Grande-Bretagne, où le débat social sur la formation et l'efficacité économique est particulièrement vif, les comparaisons internationales sont très développées. Parmi les analyses effectuées, certaines ont fait date, notamment, celle de l'analyse sociétale développée par

¹ Ouvrage à paraître aux éditions Armand Colin.

² L. Tanguy (sous la direction de), L'introuvable relation formation-emploi. Etat d'un champ de recherche en France., Paris, 1986, La Documentation française.



le LEST (Laboratoire d'économie et de sociologie du travail, Aix-en-Provence). Celle-ci met l'accent sur les cohérences nationales propres à chaque pays. Elle permet ainsi d'acquérir une intelligibilité de l'ensemble d'un système. Mais cette force comporte ses limites dès lors que l'on entend comparer des niveaux intermédiaires et des réalités plus circonscrites. La diversité interne, éliminée dans le modèle, apparaît alors aussi irréductible qu'incontournable ; il en est ainsi du système éducatif allemand, du système éducatif britannique ; il en est également ainsi de l'emploi dont les différenciations par sexe, par génération, par nationalités qui sont spécifiques à chaque pays et qui ne peuvent être occultées si l'on veut rendre compte des réalités en mouvement. Le cas de l'Italie, où les différenciations régionales sont particulièrement fortes, est particulièrement éloquent de ce point de vue.

Cette recherche ne prétend pas faire une analyse comparative de champs de recherche. Elle entend seulement donner des outils conceptuels et méthodologiques pour les mettre en perspective comparative. Elle représente une étape qui consiste à décrire les contours d'un champ de recherche dans un pays, à identifier les principales problématiques et courants de recherche qui le constituent, à réfléchir sur les catégories et nomenclatures utilisées, étape indispensable, selon nous, au développement des recherches comparatives. Celles-ci exigent en effet une interconnaissance des milieux scientifiques, une compréhension des réalités historiques mais aussi des traditions intellectuelles propres à chaque communauté.

Un domaine de recherches aux contours flous et mouvants

Nous nous sommes donc appliqués à caractériser les conditions sociales, politiques mais aussi scientifiques (forte ou faible identité des disciplines, liens avec la demande sociale, types et supports de publication etc..) dans lesquelles s'inscrit et se développe ce champ de recherches afin d'être en mesure de comprendre les formes particulières qu'il revêt aujourd'hui ici ou là. Chacun sait que l'activité de re-

cherche s'organise différemment en France et en Italie mais les configurations caractéristiques à chacun de ces pays restent difficiles à comprendre par l'"autre". C'est pourquoi, nous avons cherché, en premier lieu, à établir une sorte de cartographie intellectuelle propre à chacun des trois pays qui donne une image condensée de la recherche en ce domaine. Puis nous nous sommes attachées à définir les principaux courants de recherche (distingués à partir des thématiques, des méthodes et des schémas d'interprétation) qui rendent compte des relations qui se tissent entre la sphère de l'éducation et celle du travail. Ce faisant, nous ne visons pas l'exhaustivité mais plutôt la mise en évidence des approches théoriques et des thématiques les plus caractéristiques dans les trois pays examinés. En définitive, c'est un tableau des principaux faits et courants de recherche qui a été dessiné par un ensemble de chercheurs oeuvrant dans ce domaine.

Avant de procéder à l'identification de ceux-ci, il nous a paru indispensable de questionner l'identité de ce champ et les notions qui sont à son principe. Nous ne discuterons pas la notion de champ appliqué à un domaine de recherches aux contours flous et mouvants. De toute évidence, ce champ n'est pas aussi défini, organisé autour d'un objet stable avec des sous-thématiques circonscrites comme l'est la sociologie de l'éducation par exemple. Ceci est en partie inhérent à sa spécificité : l'analyse des relations entre deux sphères d'activités sociales l'éducation et le travail.

Il nous faut aussi justifier le couple de notions retenues dans le titre de ce colloque : éducation-travail et non formation-emploi plus souvent utilisé dans les débats sociaux. Nous sommes ainsi amenés à considérer l'association des notions éducation-formation, utilisées d'une manière tantôt indifférente, tantôt concurrente. La notion de formation, dans son usage extensif et globalisant, apparaît en effet à côté de celle d'éducation pour tantôt s'en différencier très clairement – lorsqu'il s'agit de formation en entreprise par exemple- et tantôt entrer en concurrence avec elle. Bien que l'école continue à occuper une place centrale dans la société puisqu'elle accueille en France la quasi-totalité des jeunes jusqu'à 18 ans,

“Cette recherche ne prétend pas faire une analyse comparative de champs de recherche. Elle entend seulement donner des outils conceptuels et méthodologiques pour les mettre en perspective comparative.”

éducation-travail ou formation-emploi ?



la notion d'éducation

l'activité de transmission des savoirs et des valeurs lui est de plus en plus contestée. Aujourd'hui l'alternance est un principe revendiqué par la majorité des sociétés européennes. C'est sur cette base qu'un certain glissement s'effectue de la notion d'éducation vers celle de formation sous des formes différentes selon les pays.

Attentifs aux glissements sémantiques et aux glissements de sens qu'ils véhiculent, nous voudrions aussi souligner la nécessité d'analyses compréhensives qui intègrent le sens attribué par les différentes sociétés à des notions apparemment synonymes. Il en va ainsi pour la notion d'éducation qui en France est souvent réduite à celle de scolarisation étant donné la place centrale occupée par l'école dans ce pays ; cette notion revêt un sens beaucoup plus large en Grande-Bretagne où l'institution scolaire n'est pas aussi centrale pour toutes les classes ou couches sociales. C'est pourquoi nous avons évité de traduire l'expression consacrée en Grande-Bretagne "participation in education" par scolarisation pour lui préférer un terme plus lâche tel que celui d'études afin de signifier que celles-ci peuvent s'effectuer dans des lieux et sous des formes différents. De fait, en Grande-Bretagne les réalités éducatives et de surcroît celles de formation se laissent difficilement mettre en catégories institutionnelles bien définies. Les "Further Education College" constituent un cas exemplaire de cette diversité. Ils accueillent des jeunes et des adultes salariés ou non. La majorité y prépare des formations professionnelles mais d'autres y préparent un diplôme d'enseignement général, à temps plein ou à temps partiel, de jour ou le soir. La diversité des cursus et des institutions en Grande-Bretagne, qui s'oppose en tout point à la standardisation de l'appareil scolaire en France, est constitutive d'une histoire où l'éducation relevait jusqu'à cette date de la tutelle des autorités locales.

L'identité des domaines désignés par les notions de travail et d'emploi ne semble pas plus établie. Cette hésitation sur le sens des mots et leur statut respectif se traduit par leur association dans le titre de revues spécialisées comme "Travail et emploi", en France, "Work, employment and society" en Grande-Bretagne. Des chercheurs s'emploient à convaincre que

le déplacement d'intérêt du travail à l'emploi obéit à une nécessité, non seulement parce que ce dernier fait problème, mais parce qu'il "structure le travail et contribue ainsi à la définition du statut social, de la stratification selon les classes sociales et le sexe". A ceux-là d'autres répondent que le travail au sens élargi du terme incluant le travail domestique, le travail social bénévole, demeure l'expérience centrale autour de laquelle se tisse le lien social. Quoiqu'il en soit, dans les faits, la référence au travail salarié reste centrale.

Pour clore ces remarques sur les notions utilisées pour désigner un domaine de questions sociales qui est à l'origine d'un domaine de recherches, nous dirons qu'elles ne sont guère interrogées par les chercheurs qui les utilisent le plus souvent comme des catégories sociales. Il en est ainsi de la notion de formation qui nomme des actions aussi différentes que la transmission des savoirs et des savoir-faire, l'orientation des individus dans un univers institutionnel de plus en plus complexe ou encore des actions d'intégration sociale.

Nous rappellerons également qu'un domaine de recherches aussi vaste qui entend saisir les relations entre un ensemble de changements allant des changements techniques de production, d'organisation du travail à la définition des qualifications et la transmission des savoirs appelle nécessairement des approches pluri-disciplinaires. Chaque discipline étant outillée pour analyser des aspects de la réalité mais aucune n'ayant la capacité à éclairer la totalité, nous plaçons pour un partage du travail entre disciplines qui construisent des objets différents à partir de données empiriques très proches. Cette façon de faire autorise une pluralité d'éclairages, permet de saisir des niveaux distincts mais articulés d'une même réalité et oblige à confronter les résultats. Aux relations linéaires encore trop souvent affirmées entre la formation et l'emploi on peut ainsi substituer des processus en réseaux.

Une réflexion sur les outils et les catégories de pensée

Mais toute analyse, et à fortiori toute analyse comparative, nécessite des outils

les notions de travail et d'emploi

"(...) les notions utilisées pour désigner un domaine de questions sociales qui est à l'origine d'un domaine de recherches (...) ne sont guère interrogées par les chercheurs qui les utilisent le plus souvent comme des catégories sociales."



conceptuels pertinents et pour cela des indicateurs construits à bon escient et non ceux invoqués dans les débats publics pour justifier des points de vue partisans. On illustrera cet ordre de difficultés par l'exemple du chômage des jeunes. L'Allemagne se distingue des autres pays par un taux de chômage des jeunes relativement faible, situation qui est généralement imputée au mode d'organisation de formation professionnelle dominant, le système "dual", ainsi appelé parce que constitué sur la base du principe d'alternance entre l'entreprise et l'école. De fait, le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans était de 4,5% en Allemagne en 1990 contre 19% en France (et pour l'ensemble des actifs de 5% et 9% à la même date). Mais la signification de ce constat reste éminemment problématique. Tout d'abord parce que la pertinence du découpage ainsi effectué entre des tranches d'âge est discutable : justifiée dans une période antérieure, la césure introduite à 15 ans ne l'est plus aujourd'hui où la majorité des jeunes de cet âge continue des études sous une forme ou sous une autre. La question se pose alors de savoir s'il ne serait pas plus judicieux de mesurer le taux de chômage des jeunes à des âges plus avancés, ceux auxquels la majorité accède sur le marché du travail. En procédant de la sorte on constate que les écarts s'amenuisent tout en restant notables : la catégorie des 20-29 ans représente 44% de l'ensemble des chômeurs en France et le tiers de cette population en Allemagne. Par ailleurs la valeur de ces mesures de la discrimination effectuée envers les jeunes sur le marché du travail ne revêt tout son sens que si l'on rappelle l'inégalité de taille des classes d'âge dans chacun des pays comparés : en Allemagne la taille des cohortes a presque diminué de moitié puisqu'en 1990 on compte plus d'un million de jeunes de 23 ou 24 ans et 650 000 âgés de 16 à 17 ans. Enfin, l'obstacle majeur à une comparaison faite en termes de mesure tient aux formes des réalités sociales elles-mêmes, en l'occurrence celles de la formation professionnelle instituées dans chacun des pays, qui induisent à classer les jeunes tantôt dans la population active, tantôt dans les inactifs. Certes la définition de la population active adoptée dans les enquêtes sur l'emploi obéit aux mêmes critères dans la majorité des pays européens : est active toute personne qui tra-

veille, ne fût-ce qu'une heure, dans la semaine de référence ou qui cherche un emploi. C'est dire que les jeunes scolarisés à plein temps ou suivant des formations professionnelles intégrant des stages en entreprise non rémunérés ne sont pas comptés parmi les actifs. Par contre ceux qui relèvent de dispositifs en alternance en étant rémunérés, les apprentis notamment, le sont. Si, nous fait remarquer Catherine Marry, la population de jeunes insérée dans ce dispositif, sous une forme ou sous une autre, n'a cessé de croître au cours de cette dernière décennie, elle reste très inférieure à celle comptabilisée dans le système dual: en Allemagne fédérale, 1,5 million de jeunes (de 16 à 22 ans) suivaient, en 1990, des formations professionnelles dans le système dual conduisant à des emplois très diversifiés. Plus généralement on a pu montrer qu'à l'encontre des affirmations partagées, c'est moins le taux de chômage des jeunes, toujours invoqué dans les comparaisons internationales, que leur taux d'activité qui distingue la France³ des pays d'Europe du Nord, et de l'Allemagne en particulier, mais aussi des pays d'Europe du Sud (Ministère du Travail, 1993). Il apparaît donc que comparer la position sociale de jeunes d'une classe d'âge donnée au sein de sociétés différentes exige d'examiner les relations entre au moins trois états : l'éducation (dans ses différentes formes, scolaire ou non), l'activité (qui renvoie aussi bien à la condition de salarié, d'apprenti ou de stagiaire) et le chômage.

Le même type de remarques peut être effectué à propos d'autres indicateurs, celui construit sur la durée du chômage par exemple, qui au premier abord semble constituer une mesure objective de la gravité de ce phénomène. Pourtant, dans des régions de l'Italie du Sud où le chômage est massif, cet indicateur occulte autant qu'il révèle. En effet, souligne Annette Jobert, les jeunes dont les ressources familiales sont les plus faibles sont contraints d'accepter tout travail occasionnel, même mal rémunéré et ne correspondant pas à leur formation. De ce fait, ils ne figurent pas dans les statistiques des chômeurs de longue durée tandis que les jeunes soutenus par leur famille le sont. Les différences de taux de chômage entre hommes et femmes sont un autre exemple des artifices inhérents à un usage

"(...) toute analyse, et à fortiori toute analyse comparative, nécessite des outils conceptuels pertinents et pour cela des indicateurs construits à bon escient et non ceux invoqués dans les débats publics pour justifier des points de vue partisans."

la comparaison des taux de chômage des jeunes en France et en Allemagne reste éminemment problématique'

"(...) l'obstacle majeur à une comparaison faite en termes de mesure tient aux formes des réalités sociales elles-mêmes, en l'occurrence celles de la formation professionnelle instituées dans chacun des pays, qui induisent à classer les jeunes tantôt dans la population active, tantôt dans les inactifs."

"(...) c'est moins le taux de chômage des jeunes, toujours invoqué dans les comparaisons internationales, que leur taux d'activité qui distingue la France des pays d'Europe du Nord, et de l'Allemagne en particulier (...) "

³ 12,2 pour les jeunes hommes de 15-19 ans, 6,8 pour les jeunes filles du même âge et 62,1 pour les jeunes hommes de 20-24 ans contre 54,2% pour les jeunes filles du même âge. Ceux-ci sont respectivement égaux à : 40,1, 34,8, 78,6 et 72,7% en Allemagne pour l'année 1991. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, *Premières synthèses*, 1994, n° 40, 25 Janvier.



“Autant d’indices qui témoignent des inégalités de sexe devant les normes sociales qui régissent l’emploi et de la plus forte exposition des femmes aux dérèglementations observées sur le marché du travail.”

non contextualisé des indicateurs statistiques. Ainsi, à la différence des autres pays européens le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes, soit respectivement 9,2 et 12% en 1992 (Eurostat, 1993). En réalité ce trait traduit l’inégale position des hommes et des femmes face au temps partiel. Cette forme d’emploi représente en effet 43% de l’emploi féminin en 1990 contre 5% de l’emploi masculin pour une moyenne de 22,2% à la même date. Sous ce terme se trouvent regroupées des catégories d’emploi, de durée variable (parfois inférieure à 15 heures hebdomadaires), ne permettant pas toujours de bénéficier de la protection légale ; de fait, les écarts d’indemnisation du chômage entre sexe - 38% des femmes reçoivent des allocations chômage contre 76% des hommes- et entre les sexes selon le statut familial -28% des femmes mariées contre 77% des hommes de même condition- (Eurostat, 1993). Autant d’indices qui témoignent des inégalités de sexe devant les normes sociales qui régissent l’emploi et de la plus forte exposition des femmes aux dérèglementations observées sur le marché du travail.

Cultiver un mode de pensée relationnelle.

On pourrait multiplier les exemples qui démontrent la nécessité d’un mode de pensée relationnelle. Ce type de démarche appelé par l’objet lui-même, les relations éducation-travail, conduit inévitablement à relativiser une proposition affirmée avec force il y a encore une quinzaine d’années : l’autonomie des champs sociaux. La force donnée à cette proposition s’inscrivait dans un contexte : celui d’une forte extension de la scolarisation corrélative à une non moins forte croissance économique où le chômage était un épiphénomène. Aujourd’hui, ce principe de la reconnaissance d’une autonomie des champs sociaux, toujours vrai, rencontre des limites si l’on veut tenir compte des changements en cours. C’est pourquoi il apparaît désormais nécessaire de porter l’accent sur l’analyse des relations entre des sphères d’activités sociales aussi éloignées que celles de l’éducation et du travail. Proposer de faire une sociologie des relations ne signifie pas revenir à l’idée de schémas de causalité li-

néaire admise dans les années 1960, bien au contraire et l’analyse comparative nous aide à éviter ces pièges. Illustrons-le par un exemple en apparence trivial. Soit ce fait établi dans la majorité des sociétés industrielles occidentales : la détention d’un diplôme influe sur l’exposition au chômage. La signification de ce constat diffère notablement d’un pays à l’autre : si les jeunes ne disposant d’aucun diplôme sont, en Grande-Bretagne comme en France, particulièrement exposés, par contre ceux disposant d’un bon niveau d’instruction à la fin de la scolarité obligatoire (GCE -O level) ont des taux de chômage égaux ou inférieurs à ceux qui détiennent un diplôme de niveau supérieur (A level (études secondaires générales), BTEC City and Guilds (diplômes techniques)). C’est dire qu’il existe en Grande-Bretagne une offre d’emplois pour cette catégorie de jeunes, alors qu’en France celle-ci se trouve toujours en concurrence avec les plus diplômés, y compris pour accéder à des emplois classés “non qualifiés”. Cet exemple suffit à faire comprendre que le mode de pensée relationnelle (plutôt que structuraliste) oblige à interpréter une relation entre deux éléments isolés qu’après l’avoir replacée dans une configuration plus large de relations.

Des repères et des propositions.

Par ailleurs, on ne saurait interpréter cet état des recherches dans un domaine, au demeurant non institutionnalisé, au sein de pays différents, en termes positivistes de bilans de résultats et de connaissances plus ou moins établis mais plutôt comme une tentative pour rendre compte des interrogations privilégiées par un ensemble de recherches à un moment donné et qui tendent toutes, de manière différente, à montrer que les relations entre l’éducation et le travail, posées aujourd’hui comme question vive, s’établissent au terme d’une longue chaîne de médiations qu’il importe de mettre en lumière. C’est dire que l’état des recherches présenté ici résulte d’une construction de la réalité qui ne saurait être considérée comme l’expression adéquate et finie de cette réalité. Certes, cette construction est relativement contrôlée puisqu’elle s’est effectuée au terme d’interactions et de con-

“Aujourd’hui, ce principe de la reconnaissance d’une autonomie des champs sociaux, toujours vrai, rencontre des limites si l’on veut tenir compte des changements en cours.”



frontations entre les chercheurs des trois pays et les coordinatrices qui étaient à l'initiative de cette investigation. Toutefois, un lecteur averti peut objecter que la vision ainsi produite pêche par méconnaissance (de telle ou telle spécificité estimée par nous secondaire, peut-être à tort) et ou par une sélection de catégories d'analyse communes aux pays européens, catégories les plus visibles mais peut-être pas les plus pertinentes pour rendre compte de la recherche en acte. Pourtant l'une des préoccupations qui dirigent cette étude est, nous l'avons dit, de reconnaître et de porter à la connaissance publique des interrogations et des démarches d'analyse propres à certains

pays. Autrement dit, si ce type d'ouvrage doit aider à la communication entre les chercheurs en sciences sociales au sein de pays européens notamment, il ne saurait en rien favoriser une quelconque uniformisation de celles-ci; uniformisation qui serait la négation même de leur objet, des réalités historiques singulières soumises à des mouvements de transformations nécessairement divers même si les politiques impulsées pour opérer ces transformations peuvent présenter de fortes affinités (en matière de coopération école-entreprise ou de définition de nouveaux modes de certification des connaissances en termes de compétences par exemple).

Etat actuel d'avancement de la recherche en matière de formation

Les 19, 20 et 21 mai 1994, s'est tenu à Lisbonne un colloque¹ sur l'état actuel d'avancement de la recherche en matière de formation, organisé par la section des Sciences de l'éducation de la Faculté des sciences et technologies et la Universidade Nova de Lisbonne, ainsi que par la Société portugaise des Sciences de l'éducation.

Ce colloque a été précédé d'une enquête, au niveau national, effectuée par les équipes menant des projets de recherche dans ce domaine; ces équipes sont liées à différents types d'institutions dont les universités, les services de l'administration publique (services ayant des responsabilités dans le domaine de l'éducation/formation/emploi) et les entreprises.

Simultanément, par le biais de l'analyse du travail réalisé par certaines institutions de recherche choisies (instituts et centres de recherche universitaires) dans d'autres Etats membres de l'Union européenne (France, Belgique, Espagne), il a été possible de définir, à l'intention de ces institutions, des domaines de recherche, des innovations dans le domaine méthodologique, le type des organismes commanditaires, la participation à des réseaux européens ainsi que de mettre en équation la problématique de la pluridisciplinarité.

Le colloque s'est composé de deux conférences "Un nouveau modèle de recherche" et "Objectifs et besoins en formation", de trois tables rondes "Méthodologies", "Convergences et interdisciplinarité" et "Tendances dans le domaine de la recherche en formation", ainsi que de quatre ateliers où les exposés précités ont fait l'objet de débats, organisés autour des thèmes suivants: "Centres de formation des associations d'écoles: pratiques de formation et modalités de gestion", "Le développement personnel et professionnel", "Stratégies de développement des besoins de formation" et "Théories et réalités de formation". Par ailleurs, il en est également découlé des rencontres où ont été présentés plusieurs travaux se déroulant dans le cadre de projets de recherche/action.

Quelques conclusions intéressantes ressortent de ce colloque, à savoir:

"(...) si ce type d'ouvrage doit aider à la communication entre les chercheurs en sciences sociales au sein de pays européens notamment, il ne saurait en rien favoriser une quelconque uniformisation de celles-ci (...)"



Margarida Marques

est membre de Bureau Petra-Jeunesse, à Bruxelles. Elle était auparavant sous-directrice du Cabinet

de l'enseignement technologique, artistique et professionnel au ministère portugais de l'Education. Professeur d'université.

1) Les Actes de ce colloque sont disponibles depuis septembre 1994 et peuvent être demandés auprès de:

Secção de Ciências da Educação
Faculdade de Ciências e Tecnologia
Universidade Nova de Lisboa
Quinta da Torre
P - 2825 Monte de Caparica
Tél.: 351 1 295 44 64 (poste 1004)
351 1 295 76 92
Fax : 351 1 294 10 05



□ la discussion approfondie des communications quant à certaines dimensions, avec le débat dans les tables rondes et conférences, est venue montrer la pertinence du développement du domaine de la recherche interdisciplinaire en matière de formation;

□ les difficultés qui se posent aujourd'hui aux chercheurs consistent à rompre avec les cadres logiques et méthodologiques de la recherche monodisciplinaire pour élargir la problématique aux aspects multidisciplinaires, à utiliser des concepts opérationnels et négociés avec les spécialistes de différents cadres théoriques, en ayant recours aux méthodologies appropriées;

□ on assiste à l'émergence d'un nouveau paradigme anthropocentrique de formation dans les mises en oeuvre et le développement de méthodologies correspondant à l'"individualisme méthodologique" avec le glissement de la conception fordienne de la formation vers une formation centrée sur la personne, humaniste, à spectre large et impliquant un

processus de développement continu; il s'agit de la recherche "in vivo";

□ l'interrelation entre la formation initiale et la formation continue impliquant la réadéquation des deux phases et surtout reposant sur le développement des compétences et la réutilisation de savoirs implique la "révolution éducative";

□ la formation est orientée vers des groupes prioritaires exigeant des méthodologies, des modèles et des stratégies de formation spécifiques pour lesquels l'identification des groupes et des chercheurs travaillant dans ce domaine est particulièrement importante;

□ l'importance de la création d'un réseau sous-tendant les synergies existantes et permettant les flux d'informations souhaitables, ce qui génère le besoin d'instituer une "recherche en réseaux", soit au niveau national, soit au niveau communautaire. Le lien entre les centres de recherche nationaux et étrangers constitue un objectif important à poursuivre.

J.M.Adams

Coordinateur de projet au CEDEFOP; responsable du Service Documentation



Impasses ou autoroutes?

L'activité de l'OCDE sur "Le rôle changeant de l'enseignement et de la formation professionnels et techniques", lancée en 1990, est parvenue à son avant-dernière étape avec un quatrième séminaire qui s'est tenu à Marseille, du 13 au 15 avril 1994. L'objectif de ce programme de l'OCDE est d'examiner la capacité des systèmes d'enseignement et de formation dans les pays membres à répondre aux exigences économiques changeantes de compétences et de qualifications sur le marché de l'emploi. Ce séminaire, intitulé "Apprentissage, alternance, système dual: impasses ou autoroutes pour l'avenir?", a été organisé conjointement par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) et l'OCDE.

La question volontairement provocante soulevée par le titre du séminaire a reçu - ce qui ne surprendra pas - une réponse positive, en termes généraux au moins, c'est-à-dire que les structures d'enseignement et de formation combinant l'apprentissage sur le lieu de travail et l'apprentissage dans un centre d'enseignement ou de formation sont plus susceptibles de constituer des autoroutes pour l'avenir que de mener à des impasses. Cependant, s'il y a eu une unanimité effective à cet

égard, le consensus était moins fort quant aux destinataires et à la manière dont ces programmes devraient être organisés.

De nombreux pays, tels que le Royaume-Uni, la Suède et l'Irlande, où le système traditionnel d'apprentissage a disparu ou est devenu très faible, sont actuellement en train de lancer des programmes destinés à renforcer ce système ou à recréer quelque chose de très similaire. Les motifs politiques de cette démarche reposent

1) Un compte rendu sur ce séminaire sera établi et les résultats seront présentés lors d'une conférence plus importante au siège de l'OCDE, à Paris, du 28 au 30 novembre 1994.



sur la conscience du manque de personnel qualifié, spécialement au niveau des ouvriers qualifiés (considération du marché de l'emploi), ou bien sur la conviction que les systèmes de type alternance sont des moyens efficaces d'assurer aux jeunes une entrée sur le marché de l'emploi (c'est-à-dire un instrument de politique sociale destiné à prévenir l'exclusion).

Il existe de nombreux types différents de systèmes d'alternance, allant de l'apprentissage traditionnel, impliquant généralement un contrat entre apprenti et employeur, éventuellement avec l'engagement d'une autorité publique ou d'une Chambre d'industrie ou de commerce, par lequel l'apprenti se trouve essentiellement sur le lieu de travail mais doit en être libéré pour une durée minimum afin de participer à un programme en milieu scolaire, à d'autres dispositions très "souples" d'alternance, impliquant une expérience de travail pour les élèves et les étudiants qui se trouvent la plupart du temps dans des écoles ou d'autres établissements d'enseignement. Le Danemark et les pays germanophones sont des exemples de pays où le premier modèle prédomine tandis que l'Espagne et la France ont mis au point des nouveaux dispositifs d'alternance. Ce genre de système très approprié à une situation particulière est influencé par les traditions éducatives d'un pays ainsi que par les pratiques de son marché du travail. Une alternance réussie dépend de la coopération et de l'engagement des entreprises et des organisations d'employeurs ainsi que, par dessus tout, de leur volonté à apporter une contribution financière. La plupart des participants ont également souligné que l'engagement des représentants des travailleurs et des organisations syndicales est nécessaire pour assurer le succès de cette opération.

Le développement de nouveaux systèmes sera également conditionné par des approches différentes en matière de certification et de qualification. Les approches traditionnelles vis-à-vis de l'apprentissage sont basées, dans une large mesure, sur une durée fixe de travail et d'études alors que beaucoup considèrent maintenant que la certification devrait avant tout reposer sur la capacité de l'individu à réaliser une tâche et ne pas être étroitement liée à la participation à des

cours particuliers ou à une expérience de travail d'une durée prédéterminée. Cela pose la question de savoir de quelle manière des procédures de certification et de test plus flexibles pourraient être appliquées aux structures qui, au moins à première vue, semblent traditionnelles et rigides.

On est parvenu à un consensus sur le fait que les programmes d'alternance doivent mener à une qualification qui ne sera pas uniquement reconnue sur le lieu de travail mais pourra aussi l'être à l'intérieur du système d'enseignement, permettant ainsi à l'individu de retourner à l'enseignement à plein temps, y compris l'enseignement supérieur.

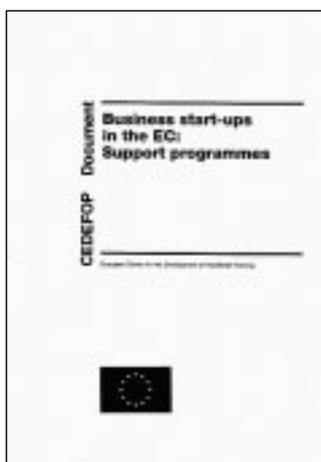
En particulier pour les pays essayant de créer des systèmes d'alternance, la question portant sur la manière de former les formateurs destinés à ces systèmes est particulièrement importante. Ces formateurs doivent-ils être également impliqués dans l'évaluation ou l'évaluation doit-elle se faire essentiellement ou avant tout à l'extérieur?

Alors que, de toute évidence, les formes les plus développées d'alternance, telles que le système dual allemand, se préoccupent surtout de la participation des jeunes, les dispositifs d'alternance pourraient également être appropriés pour la formation de niveau supérieur et le recyclage de travailleurs. Les Pays-Bas semblent utiliser des mesures d'alternance comme un outil destiné à l'intégration des chômeurs adultes sur le marché de l'emploi. L'un des groupes de travail a envisagé la question de savoir si les dispositifs d'alternance impliquaient une approche pédagogique différente de celle se déroulant essentiellement dans les écoles et précisément en quoi ces différences consistaient ou devaient consister.

En raison surtout du contexte existant dans le pays hôte (la France), un argument a été présenté avec vigueur, selon lequel les systèmes d'alternance réussis requièrent un degré de décentralisation, de sorte que les programmes puissent être développés à un niveau local ou régional et répondre ainsi plus efficacement aux besoins des marchés de l'emploi régionaux, notamment ceux des régions connaissant des problèmes sociaux et économiques particuliers.

Rubrique réalisée par
Maryse Peschel
et le service documenta-
tion avec l'appui des mem-
bres nationaux du réseau
documentaire (cf. der-
nière page de la rubrique)

La rubrique "Choix de lectures" propose un repérage des publications les plus significatives et récentes relatives aux développements de la formation et des qualifications aux niveaux européen et international. Privilégiant les ouvrages comparatifs, elle signale également des études nationales réalisées dans le cadre de programmes européens et internationaux, des analyses sur l'impact de l'action communautaire dans les Etats membres ainsi que des études sur un pays vu d'un regard extérieur. La section "Du côté des Etats membres" rassemble une sélection de publications nationales significatives.



CEDEFOP

Choix de lectures

Europe - International

Informations, études et recherches comparatives

Improving SME access to training: strategies for success. A report on best practice in EC Member States.

Salvador G. ; Allesch J.; Preiss D.
Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP)

Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1994, 138 p.

ISBN 92-826-7319-7
EN

Cette étude a un double objectif: premièrement, identifier les principaux obstacles externes et internes qui créent une barrière entre les petites entreprises et le monde de la formation et deuxièmement, présenter des stratégies et programmes de soutien qui ont fait leurs preuves dans divers Etats membres de la Communauté en matière de rapprochement entre l'offre de formation et la réalité concrète des petites entreprises. Pour atteindre ce premier objectif, une liste des 70 éléments les plus fréquemment cités dans la littérature spécialisée a été dressée. Ces 70 éléments (obstacles) ainsi identifiés se répartissent en trois catégories: ceux qui ont trait à la demande (caractéristiques de l'entreprise), ceux qui concernent l'offre (caractéristiques de l'offre de formation) et ceux liés à l'environnement (cadre socio-économique et législatif). Une grande diversité de stratégies ont été identifiées, qui peuvent être regroupées en trois catégories principales: 1. Développement d'infrastructures et de services pour "créer des opportunités". 2. Stratégies destinées à "vendre" la formation à l'entreprise. 3. Stratégies visant à améliorer la qualité de la formation et à faire coïncider l'offre de formation avec les besoins réels. Cette étude décrit en détail un cas par pays.

Voir aussi CEDEFOP Flash 1/94 (DE, EN, FR, ES) "Séminaire européen: nouveaux modèles et stratégies de formation pour les PME en Europe" (Valence, les 4 et 5 octobre 1993).

La création d'entreprise dans l'Europe des douze: les programmes d'appui

Letowski A.; Le Marois H.

Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP)
Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1994, 172 p.

ISBN 92-826-6977-7
FR

Cette étude a pour but de mieux comprendre le phénomène de la création d'entreprise et son évolution dans les Etats membres. Des fiches de synthèse présentent pour chacun des pays les données de base, la démographie des entreprises, le profil des créateurs et recensent les politiques de soutien en particulier sur la formation et l'accompagnement. Seize recommandations destinées aux Etats membres préconisent une meilleure information et une amélioration des politiques d'aides aux créateurs d'entreprises.

Utilisation du système de correspondance des qualifications de formation professionnelle de la part des employeurs et des travailleurs

Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle (CEDEFOP)
Berlin, CEDEFOP panorama, n_25, 1994, 46 p.

DE, EN, FR

Publié par le CEDEFOP

Training in transition: Comparative analysis and proposals for the modernization of vocational education and training in Poland

Adamski W.; Baethge M.; Grootings P.
Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP)

Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1994, 188 p.

ISBN 92-826-5679-9
EN

Le rapport commence par donner un aperçu du passé et de l'avenir de l'ensei-



gnement et de la formation professionnels en Pologne, en termes de contraintes et de défis quant à l'évolution de la société dans ce pays. Il procède ensuite à l'analyse de trois aspects de l'avenir de l'enseignement et de la formation professionnels: évolution du marché du travail, statut de l'enseignement dans la société et tendances démographiques. A titre de comparaison, le rapport résume les principaux défis et tendances auxquels sont confrontés l'enseignement et la formation professionnels dans les sociétés occidentales; tout en insistant sur la nécessité de s'inspirer, pour la réforme polonaise, de solutions existant à l'étranger, il souligne qu'il n'existe aucun modèle susceptible d'être purement et simplement copié. Le rapport compare les développements et les expériences enregistrés en Europe occidentale avec les caractéristiques fondamentales du système d'enseignement et de formation professionnels polonais, en accordant une attention particulière aux points suivants: structure et localisation; contenus et programme d'études; suivi et évaluation; ressources; éducation des adultes et éducation permanente. Le dernier chapitre s'interroge sur la manière de procéder à de nombreux changements en une fois dans une situation où l'avenir est incertain et les ressources insuffisantes.

Le Magazine Education, Formation et Jeunesse en Europe

Bruxelles, n° 1, 1994
DE, EN, FR

*Commission européenne, Task force Ressources Humaines, Education, Formation et Jeunesse,
rue de la Loi 200, B-1049 Bruxelles*

Ce nouveau périodique vise à donner un aperçu cohérent et succinct de la dimension européenne dans les domaines des ressources humaines, de l'éducation, de la formation et de la jeunesse. Remplaçant les divers bulletins d'information qui accompagnaient la première génération de programmes, il s'agit là d'un prototype.

Répertoire des établissements d'enseignement supérieur dans la Communauté européenne

Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes,

coédité avec Kogan Page, 1993, 567 p.
ISBN 92-826-2750-0
EN, FR

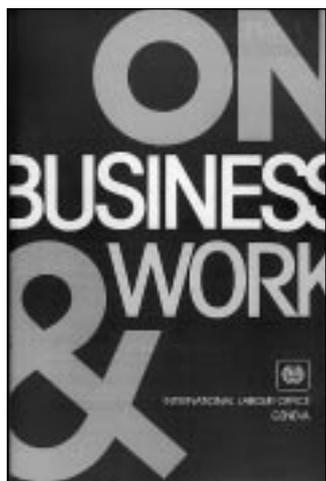
Cette publication fournit des indications détaillées sur plus de 4 000 établissements d'enseignement supérieur. Chacun des 12 Etats membres y est représenté, les sections nationales comprenant un bref survol de l'organisation de l'enseignement supérieur dans ce pays, et un catalogue de ses établissements d'enseignement supérieur. Un index des domaines d'études, ainsi que des listes d'adresses et de publications utiles complètent ces informations détaillées sur l'enseignement supérieur dans les CE.

L'étude de l'OCDE sur l'emploi: faits, analyses, stratégies. Le chômage dans la zone OCDE, 1950-1995

Organisation de coopération et de développement économiques
Paris, OCDE, 1994, 50 p.
ISBN 92-64-14145-6
EN, FR

Les causes du chômage sont multiples. Sa partie cyclique sera résorbée par la croissance économique dès que la reprise s'installera solidement. Cependant, le chômage est en grande partie de nature structurelle et est provoqué par le fossé grandissant entre la nécessité de s'adapter au changement et la capacité, voire la volonté de changement de l'économie et de la société. La solution consiste à examiner et à réformer complètement toutes les politiques portant sur la capacité et la volonté d'adaptation et d'innovation dans une situation de changement technologique et d'intensification de la concurrence mondiale. Cette publication de l'OCDE, la première d'une série, présente une étude concise et claire de cette question essentielle. Se basant sur des expertises en provenance de nombreux pays de l'OCDE, elle expose les faits qui caractérisent le chômage actuel, analyse les facteurs fondamentaux qui en sont responsables et ceux qui pourraient mener les économies de l'OCDE vers le plein emploi; enfin, elle met en avant un catalogue de mesures qui aideraient à la création d'emplois et prépareraient les personnes à les occuper.





Danish youth education - Problems and achievements. Report to OECD

Ministère danois de l'Éducation
Copenhague, 1994, 143 p.
ISBN 87-603-0414-6
EN

Le Ministère danois de l'Éducation a rédigé ce rapport destiné à l'OCDE, qui traite des politiques menées en matière d'enseignement au Danemark dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix. Il porte en particulier sur l'éducation des jeunes et l'incidence exercée par les réformes d'ordre général telles que la décentralisation, les nouveaux mécanismes de financement et l'évaluation de la qualité sur cette partie du système d'enseignement. Le chapitre 3 décrit les réformes entreprises depuis 1979. Le chapitre 4 fournit une description détaillée de l'enseignement et de la formation professionnels ainsi que de l'enseignement secondaire supérieur. Le dernier chapitre est consacré au problème de l'abandon des jeunes en cours de scolarité ou de formation, et à la présentation du plan d'action "Education pour tous".

Le marché du travail en Pologne

Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE)
Paris, OCDE, 1993, 171 p.
ISBN 92-64-24048-9
EN, FR

Ce volume évalue les principaux problèmes qui se posent sur le marché du travail en Pologne et propose des solutions qui s'inspirent de l'expérience des pays de l'OCDE. Un chapitre est consacré à l'enseignement et à la formation, réponses aux problèmes à court terme et aux évolutions à long terme du marché du travail. Un autre s'attache aux politiques et aux mesures destinées à combattre le chômage et à faciliter la restructuration du marché du travail.

Entre convergences et divergences: les chances d'une organisation européenne du marché du travail

Bureau International du Travail (BIT)
In: Revue internationale du travail, 132(3),
Genève, 1993, pp. 431-448
ISSN 0378-5599
FR, EN

L'idée de la dimension sociale de l'union européenne fait difficilement son chemin et l'auteur se fait ici l'écho de ces difficultés. Certaines forces vont dans le sens de la convergence mais elles sont contrebalancées par d'autres qui sont porteuses de ruptures possibles. Après avoir étudié les diverses influences qui s'exercent en faveur ou à l'encontre d'une organisation européenne du marché du travail, l'auteur conclut que pour autant qu'elle se fasse, celle-ci ne s'instaurera qu'à l'issue d'un processus lent et graduel.

On business and work

Thurman J.; Ciborra C.; Gregory D.
Bureau international du travail (BIT)
Genève, BIT, 1993, 286 p.
ISBN 92-2-108252-0
EN

Ce rapport est le résultat d'un projet du BIT soutenu par le "Swedish Work Environment Fund". Son point de départ est la conviction selon laquelle l'emploi est à présent entré dans une ère de changements fondamentaux qui affectent ou affecteront bientôt tous les domaines de la production, de la technologie et de l'organisation. Il se penche sur le contexte des changements, des pratiques et des politiques, des points de vue des gouvernements, des employeurs et des syndicats, dans le but de déceler des développements intéressants en matière de réforme du travail et de stimuler les débats. Une version provisoire de ce rapport a été présentée lors d'un symposium international consacré à la vie professionnelle en période de transition, tenu à Stockholm du 1er au 3 octobre 1991.

Unemployment and labour market flexibility: Spain

Jimeno J.; Toharia L.
Bureau international du travail (BIT)
Genève, BIT, 1994, 144 p.
ISBN 92-2108741-7
EN

Le taux de chômage en Espagne figure parmi les plus élevés des pays de l'OCDE. Bien que le taux global d'activité ait augmenté modérément depuis le début des années soixante-dix (en baisse pour les hommes et en augmentation pour les femmes), les pertes d'emploi très prononcées survenues pendant la période



1975-84 ont fait du chômage le problème le plus important de l'économie espagnole. L'emploi a repris sensiblement à la fin des années quatre-vingt, mais le chômage élevé persiste. Cette étude examine les raisons de ce chômage élevé et durable en Espagne et les politiques d'emploi mises en oeuvre pour tenter de le résorber. Le manque de flexibilité est en particulier souvent invoqué comme étant la raison principale de l'inefficacité du marché du travail espagnol. La réaction, au niveau politique, a consisté à encourager et à libéraliser l'emploi à durée déterminée en 1984, ce qui, d'après certains observateurs, explique pour l'essentiel la reprise de l'emploi observée à la fin des années quatre-vingt. Les auteurs remettent en question ce point de vue et portent leur attention sur d'autres caractéristiques du marché de l'emploi espagnol qui paraissent plus pertinentes.

Le travail dans le monde 1994

Bureau international du Travail (BIT)
Genève, ILO, Vol. 7, 1994, 118 p.
ISBN 92-2-208009-2
ISSN 0255-5506
FR, EN, version abrégée en DE

Le septième volume de la série „Le travail dans le monde“ vise à présenter un recueil de faits, de tendances et d'indicateurs significatifs dans les domaines dont s'occupe l'OIT. A quelques heureuses exceptions près, notamment en Asie de l'Est et du Sud-Est, tous les pays du monde sont touchés par le chômage. En 1993, pour la quatrième année consécutive, le revenu mondial moyen par habitant a diminué. Dans de nombreux pays, le secteur moderne a en fait accusé des pertes d'emplois. Dans le même temps, l'offre de main-d'oeuvre continuait partout d'augmenter. Selon les estimations et les projections les plus récentes, la population active mondiale s'accroît chaque année de quelque 43 millions de personnes. Un tour d'horizon de la situation économique et sociale dans le monde ne peut qu'amener à conclure que les organisations d'employeurs sont plus nécessaires que jamais. Le rôle essentiel qu'elles sont à même de jouer pour aider les employeurs et promouvoir des relations professionnelles harmonieuses justifie que l'on examine de plus près leurs structures et leurs fonctions.

Rapport mondial sur l'éducation 1993

Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture (UNESCO)
Paris, 1993, 172 p.
ISBN 92-3-202935-9
EN, FR

La nouvelle édition de cette publication biennale a pour thème „l'éducation dans un contexte mondial d'ajustement et de changement“ portant sur trois aspects clés: - l'évolution de la configuration mondiale des disparités en matière d'accès à l'éducation, en fonction notamment du „déficit des connaissances“ des pays en développement du Sud par rapport aux pays industriels du Nord: - la pertinence des conventions juridiques internationales en vigueur dans le domaine de l'éducation, compte tenu de l'élargissement de la gamme des choix éducatifs et des nouvelles exigences en matière d'égalité des chances; - la recherche de nouvelles „normes de niveau“ fondées sur une meilleure information, et l'intérêt croissant porté à la coopération internationale dans le domaine de la recherche pédagogique. On trouve en annexe les Indicateurs de l'éducation dans le monde, une série de statistiques qui couvre plus de 170 pays, ainsi que des tableaux récapitulatifs par région.

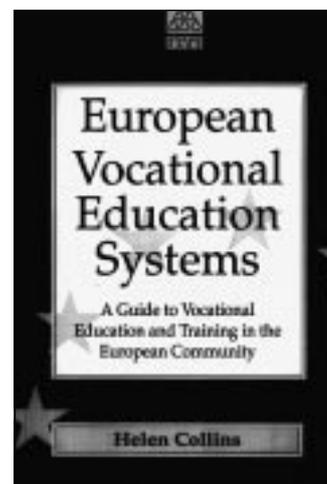
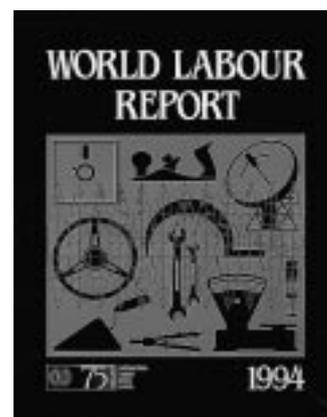
Il rinnovamento dei sistemi di istruzione e formazione professionale in Spagna ed in Inghilterra: due riforme a confronto

Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL)
Rome, ISFOL, 1993, 146 p.
ISBN 88-204-8421-8
IT

Après une description des tendances générales dans la Communauté européenne, cette publication se consacre à un tour d'horizon de l'évolution récente des systèmes d'enseignement et de formation au Royaume-Uni et en Espagne.

European vocational education systems: a guide to vocational education and training in the European Community

Collins H.
Londres, Kogan Page, 1993, 221 p.
ISBN 0-7494-0984-3
EN





Cet ouvrage se penche sur les différentes initiatives relatives aux questions d'enseignement et de formation professionnels au sein des CE. Il se compose de trois parties: la première traite du contexte, notamment des directives communautaires; la deuxième concerne les systèmes de qualification professionnelle au sein de chaque Etat, avec, pays par pays, un guide comportant les rubriques suivantes: informations essentielles, système d'enseignement, système d'enseignement professionnel, caractéristiques économiques, recherche d'emploi et centres d'informations. La dernière partie s'intéresse aux programmes communautaires qui encouragent la reconnaissance des programmes de formation et des qualifications. Ce livre contient également une liste d'adresses utiles dans chaque Etat membre.

Centre International d'études pédagogiques (CIEP), 1, avenue Léon Journault, F-92311 Sèvres cedex

La Revue internationale d'éducation fait suite à la revue Education et pédagogie. Ce dossier est consacré aux comparaisons internationales en éducation. L'article introductif analyse les problématiques méthodologiques et présente les dix contributions en fonction de leurs positions par rapport aux grands clivages qui structurent ce champ de recherche. Deux articles illustrent l'approche sociétale: l'un étudie les relations entre le système éducatif et le système productif à travers une comparaison France-Allemagne-Japon, l'autre l'influence des formes d'enseignement sur les modalités d'organisation du travail, au moyen d'une comparaison France-Brésil-Japon. Une bibliographie complète le dossier.



La formation professionnelle initiale. Contrastes et similitudes en France et en Europe

Rault C.

Paris, La Documentation française,

1994, 146 p.

ISBN 2-11-003099-2

FR

A partir du double constat: un fort taux de chômage des 18-25 ans et une tendance à la surqualification, l'auteur retrace l'histoire de la formation professionnelle en France pour comprendre les origines des dysfonctionnements tant du marché du travail que de la formation professionnelle. Des difficultés comparables existent-elles dans d'autres pays européens? La question est soulevée de plus en plus fréquemment. La présente étude s'inscrit dans ce courant d'intérêt pour les situations étrangères en tentant à la fois de l'élargir et de le systématiser. Outre le cas de l'Allemagne, déjà presque familier, elle aborde ceux de l'Angleterre, de l'Espagne, du Portugal et de la Suède beaucoup moins sollicités. Elle insiste plus particulièrement sur des problèmes fondamentaux pour les formations professionnelles: leur fréquentation, leurs liens avec les entreprises et leurs contenus.

• Formation par apprentissage: défis pour l'Allemagne et perspectives pour les Etats-Unis

Büchtemann C., Schupp J., Soloff D.

in: Formation emploi, la Documentation française, n_45, Paris, 1994, pp. 51-58

ISSN 0759-6340

FR

Cet article relance le débat sur la transférabilité aux Etats-Unis du système allemand d'apprentissage en répondant à l'article de David Marsden publié dans le précédent numéro de Formation emploi. Les auteurs étudient les mécanismes incitatifs qui poussent les petites entreprises à prendre des apprentis, et font valoir que le principal défi actuel du système dual est la désaffection des jeunes eux-mêmes. Ils voient dans la transférabilité des compétences, fondée sur une certification nationalement reconnue, l'avantage décisif du système allemand. Ils s'interrogent sur la capacité des Etats-Unis à mettre en place ce nouvel ensemble de normes.

Übergänge von der Schule in den Beruf: Deutschland und USA im Vergleich

Büchtemann Ch.F.; Schupp J.; Soloff D.J.

dans: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, N° 4/1993, Nuremberg, pp. 507-520

ISSN 0340-3254

DE



Approches comparatives en éducation

in: Revue internationale d'éducation, CIEP, n_1, Sèvres, mars 1994, pp. 7-111

FR



W. Kohlhammer GmbH, Heßbrühlstr. 69
D-70565 Stuttgart

Ce rapport rend compte des résultats d'une analyse comparative du comportement des jeunes allemands et américains lors du passage de l'école à la vie professionnelle. Le système allemand garantit une meilleure concordance entre l'offre et la demande de qualifications, le risque de chômage encouru par les jeunes qui ont terminé leur scolarité y est en effet moindre. A plus long terme cependant, la hiérarchisation des certificats de formation fait que les salariés sont employés durablement dans des positions bien déterminées. A l'inverse, le système américain se distingue par une ouverture beaucoup plus importante.

Spécial bas niveaux de qualification

Vincent C. (ed.)

in: Revue de l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES), n_ 13, Noisy-le-Grand, 1993, 180 p.

FR

*IRES, 16, bd. du Mont d'Est,
F-93192 Noisy-le-Grand Cedex*

Résultats d'une recherche menée par l'IRES sur la construction sociale de la catégorie des salariés peu qualifiés et la stratégie des représentants des salariés à leur égard. Les contributions de cinq pays, France, Belgique, Allemagne, Italie et Royaume-Uni, sont précédées d'une introduction explicitant la méthodologie adoptée, les points forts de convergence, l'ambiguïté de la notion de qualification et les spécificités nationales. La conclusion synthétise les interrogations sur le rôle des représentants des salariés et des organisations syndicales.

Recueil d'outils pédagogiques interactifs utilisés en Europe pour la formation de formateurs et d'enseignants/Collection of interactive training tools used in Europe for the training of trainers and teachers

Institut de Formation d'Animateurs Conseillers d'Entreprises (IFACE)

Paris, IFACE, 1994, pagination spéciale

EN/FR

IFACE, 79 avenue de la République, F-75543 Paris cedex 11

Les outils sont classés par pays et par catégorie d'utilisation : concevoir une action ou

un dispositif de formation, s'informer sur les produits de formation et multimedia, fabriquer des aides à l'animation de sessions de formation, fabriquer des systèmes ou supports pédagogiques interactifs, utiliser les outils et supports technologiques de la formation à distance, administrer des activités de formation, s'orienter, faire un bilan de compétences, analyser et évaluer des produits de formation, évaluer des performances, un apprentissage, évaluer un poste, analyser son style pédagogique, enfin, s'informer sur les métiers de la formation et sur l'offre de formation continue.

Multimedia in Europe

Adamson, M.; Males, E.

Camborne, 1994, non paginé

ISBN 1-85334-218-1

EN

L'explosion de l'intérêt pour les multimédias s'explique par la convergence apparente de chacune des énormes industries des technologies de l'information, des télécommunications et des médias. L'interaction émergente entre ces industries, conjuguée à l'évolution technologique rapide, a conduit à quelques-unes des plus importantes fusions et acquisitions de l'histoire. Ce rapport fournit une analyse sobre et factuelle du statut des multimédias en Europe, traite des questions importantes et présente une vision réaliste de leur potentiel futur. Ce document se place en particulier dans une perspective économique, en analysant la situation des divers produits multimédias, les entreprises impliquées et le potentiel de croissance de ce marché. Il passe en revue la succession des fusions et acquisitions significatives, notamment au Royaume-Uni et cherche à déterminer si un phénomène semblable se produira dans les autres Etats membres.

Apprentissage et pratiques d'alternance

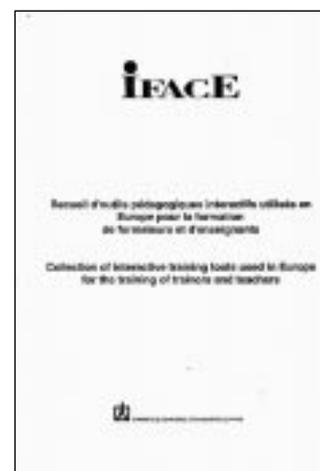
Bachelard P.

Paris, L'Harmattan, 1994, 207 p.

ISBN 2-7384-2126-1

FR

Comment mettre en oeuvre une alternance à la française ? Quatre enjeux, éducatif, économique, politique et européen commandent une évolution rapide. Cet ouvrage propose une réflexion pour mettre en place un système français flexible, sans rompre un





consensus social nouveau et fragile pour le développement de l'alternance. La réflexion proposée est structurée en sept chapitres : une approche historique de l'alternance et de ses développements, une présentation des pratiques des Maisons familiales et rurales et du compagnonnage, les spécificités des apprentis et de leur insertion, la place de l'entreprise et des formateurs. Une mise en perspective du modèle français et des pratiques anglaises, allemandes, italiennes et japonaises conclut l'ouvrage.

Se former en Allemagne. Un mode d'emploi pour les français

Bénichou D. (Dir.)

Association pour la Formation Professionnelle Française à l'Étranger (AFPFE)

Paris, AFPFE, 1993, 68 p.

FR

AFPFE, 23, rue La Pérouse, F-75116 Paris

Ce guide s'adresse aux français désireux de se former ou de travailler en Allemagne. Il présente les différents aspects de l'installation dans ce pays, les systèmes de formation initiale et continue, les droits du salarié et du demandeur d'emploi en matière de formation, les principaux organismes prestataires de formation continue, les programmes français et européens de formation. Des adresses utiles et un lexique complètent ce recueil.

Educational provision, educational attainment and the needs of industry: a review of research for Germany, France, Japan, the USA and Britain

Green A.; Steedman H.

National Institute of Economic and Social Research (NIESR)

Londres, NIESR, 1993, 69 p.

EN

National Institute of Economic and Social Research, 2 Dean Trench Street, Smith Square, UK-London SW1P 3HE

L'enseignement anglais au XX^e siècle est souvent dépeint comme un partenariat entre l'État, les autorités locales et les établissements scolaires. Traditionnellement, les gouvernements britanniques sont moins intervenus sur la question de l'éducation que dans des pays comme la France ou l'Allemagne. En 1988, le "Education Act" a modifié ces relations et rapproché le système anglais de ceux de l'Allema-

gne, de la France et du Japon. Ce rapport compare la Grande-Bretagne avec quelques-uns des ses principaux concurrents économiques. Il examine les niveaux de compétences que les employeurs attendent de la part des jeunes qui quittent l'école (16 ans). Les chercheurs ont constaté que le faible niveau de connaissances au Royaume-Uni entraîne un faible niveau d'attentes en matière de compétences. L'étude conclut que cela est lié à plusieurs facteurs: le système d'enseignement peut être influencé par le gouvernement, mais d'autres éléments, tels que les attentes parentales, sont moins faciles à quantifier.

Continuing Education in Higher Education: Academic self-concept and public policy in three European countries

Titmus C.; Knoll J.H.

Université de Leeds, School of Education Leeds, collection: Studies in Continuing Education, 1993, 282 p.

ISBN 0-90096060-4

ISSN 0965-0342

EN

Selon cette étude, si l'on avait livré les systèmes d'enseignement supérieur en Europe occidentale à eux-mêmes, ils n'auraient entrepris aucune extension significative en matière d'éducation permanente. Cette activité n'était pas compatible avec les concepts dominants en matière de fonction et de statut, chers aux universitaires. Toutefois, depuis les années soixante, l'éducation permanente est devenue un élément important du dispositif institutionnel. En comparant les expériences faites en matière d'éducation permanente en France, Allemagne et Grande-Bretagne, cet ouvrage décrit les changements, identifie les éléments moteurs qui ont imposé de nouvelles obligations à des institutions en grande partie réticentes, et en analyse les conséquences pour la pratique. Il met l'accent sur les dispositions permettant aux étudiants adultes de passer des examens et obtenir des diplômes universitaires et sur les programmes à vocation professionnelle destinés aux personnes qui désirent mettre à jour leurs connaissances; enfin il traite des programmes d'études à caractère non professionnel destinés à un public plus large, qui proposent un enseignement général





et culturel ou abordent des questions d'ordre social et politique. Cet ouvrage traite des sujets tels que l'influence de l'Etat, l'image et la réalité de l'autonomie des universités, et le rôle de l'éducation permanente dans l'évolution vers un enseignement supérieur de masse. Il débat des attitudes du grand public, des étudiants, des fournisseurs et autres responsables du financement de la formation, notamment des employeurs, envers l'enseignement supérieur. Les auteurs constatent que les modalités du soutien financier revêtent une importance particulière. Le livre commence par l'évocation du rapprochement entre l'enseignement supérieur et l'éducation permanente à la fin du XIXe siècle, et relate l'historique de ces rapports jusqu'en 1990.

Higher education reforms in Central and Eastern Europe

The European Cultural Foundation
dans: *European Journal of Education*, Vol 28, N° 4, Paris, 1993, pp. 377-447
ISSN 0141-8211
EN

Un an tout juste après l'effondrement des régimes communistes, l'"*European Journal of Education*" publiait un numéro, 25 (4) 1990, portant surtout sur la définition des problèmes et des difficultés auxquels étaient confrontés les systèmes d'enseignement supérieur dans les pays d'Europe centrale et orientale, et présentant quelques projets de réformes futures. Trois ans plus tard, la présente édition se penche sur le processus de réforme en cours, sur ses succès et ses échecs et sur leurs raisons. Les différentes contributions se fondent en grande partie sur des documents présentés à une réunion parrainée par le Fonds européen de coopération et organisée à Rixensart, près de Bruxelles, les 29 et 30 avril 1993 par le Bureau Tempus des CE. Les auteurs ont relevé un certain nombre d'éléments et de facteurs universels qui influent sur le processus de réforme: le degré de changement proposé et sa compatibilité avec les valeurs traditionnelles et les schémas comportementaux; le niveau de soutien, ou de résistance aux changements et innovations proposés parmi les principaux acteurs impliqués; le niveau de soutien du monde extérieur, la qualité des dirigeants; le caractère adéquat des ressources disponi-

bles pour l'application des réformes; les procédures décisionnelles et administratives qui encouragent ou entravent le processus de réforme. Outre des facteurs spécifiques liés au contexte de transition de l'Europe centrale et orientale, d'autres éléments se sont avérés significatifs: l'importance accordée par les dirigeants politiques au renouveau et au développement de l'enseignement supérieur; la disponibilité ou non du savoir et des compétences nécessaires à la mise en place des réformes; l'inertie des attitudes et des formes de comportement imputables à quatre décennies de centralisation et de contrôle étatique et certaines conceptions erronées relatives au "nouvelles règles du jeu". Le prochain numéro 29 (1) 1994, traitera d'exemples spécifiques de réforme.

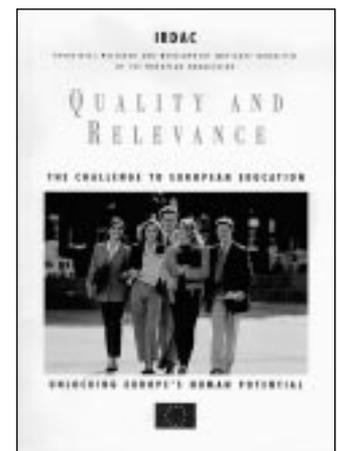
Union européenne: politiques, programmes, acteurs

Quality and relevance. The challenge to European education unlocking Europe's human potential

Comité consultatif de la recherche et du développement industriels de la Commission européenne (IRDAC)
Bruxelles, IRDAC, 1994, 109 p.
EN

IRDAC, Commission européenne, DG XII, rue de la Loi, 200, B-1049 Bruxelles

Si l'on veut que l'économie de l'Europe reste compétitive et continue à garantir la prospérité de ses citoyens, la seule réponse valable est l'innovation et la qualité. Les systèmes d'enseignement et de formation portent une responsabilité essentielle en la matière et se doivent de réagir de manière flexible et appropriée aux changements du contexte économique. D'une manière générale, seule une collaboration accrue entre les établissements d'enseignement et l'industrie peuvent permettre d'apporter une réponse adéquate aux mutations industrielles. L'établissement de partenariats entre le monde des entreprises et l'enseignement sera essentiel pour l'avenir de l'Europe. Partant de cette nécessité horizontale, l'IRDAC identifie sept principaux domaines d'action qui devraient être au coeur des futures politiques en matière d'enseignement et de formation: 1. développer le concept de compétence totale, 2. préparer les gens et la société à





apprendre pendant toute la vie, 3. adopter des normes de qualité dans l'enseignement et dans la formation, 4. encourager une culture d'entreprise qui mette l'accent sur le fait d'apprendre, 5. accorder une attention particulière aux besoins d'enseignement et de formation des PME, 6. faire concorder les investissements en recherche et développement avec des efforts appropriés en matière d'enseignement et de formation, 7. développer une politique européenne en matière d'éducation qui soit transparente, novatrice et pertinente.

Troisième rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen et au Comité économique et social sur l'application de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs

Commission européenne
COM(93) 668 final, 21.12.1993, 266 p.
Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes
ISBN 92-77-62905-3
ISSN 0254-1475
DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT

La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs a été adoptée en décembre 1989. Chaque année, la Commission rédige un rapport sur son application par les Etats membres et par la Communauté européenne. Ce troisième rapport est une mise à jour du précédent (Com(92)562) et se divise en deux parties, la première traitant de l'implication au niveau communautaire, tandis que le second concerne l'application dans les Etats membres. Une liste de documents communautaires relatifs à la Charte sociale figure en fin de première partie. En fin de seconde partie se trouve le questionnaire auquel les pays ont répondu.

Rapport sur la mise en oeuvre du Programme PETRA - Programme d'action pour la formation professionnelle des jeunes et leur préparation à la vie adulte et active - (présenté par la Commission conformément à l'article 8 de la Décision 91/387/CEE)

Commission européenne
COM(93) 704 final, 14.01.1994, 109 p.
Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes
ISBN 92-77-63186-4

ISSN 0254-1491
DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT

Ce rapport intérimaire constitue une contribution au débat sur l'action future de la Communauté dans le domaine de la formation professionnelle (voir COM(93)183). Celui-ci se compose de deux parties. La partie A présente la manière dont les politiques et les activités liées à la décision concernant PETRA ont été menées dans les Etats membres, sur la base des rapports présentés par chaque pays et d'une consultation bilatérale entre la Commission et les Etats membres. La partie B recense les résultats d'une évaluation externe provisoire des mesures communautaires mises en place dans le cadre du Programme pour soutenir et compléter les activités des Etats membres. Une évaluation externe définitive sera menée au cours de l'année 1995.

Les politiques contractuelles dans le cadre de la formation professionnelle continue. Rapport général

R. Blanpain
Formation Continue en Europe (FORCE)
Leuven, PEETERS, 1993, 130 p. + annexes
FR, EN, DE
*Maison d'impression PEETERS,
Bondgenotenlaan 153, B-3000 Leuven*

Le rapport a été établi sur la base de douze études nationales et fait la synthèse des actions communes et accords formels ou informels entre les partenaires sociaux. Il présente une comparaison de l'accord collectif relatif à la formation professionnelle dans les Etats membres ainsi que les actions les plus innovantes.

Vertragliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland
Sadowski D.

Berlin, Bonn, rapports s'inscrivant dans le cadre du Programme FORCE (Vol. 2), Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 1993, 301 p. Bibl.
ISBN 3-88555-538-7
DE

Il existe dans le domaine de la formation permanente en Allemagne un réseau de réglementations à divers niveaux. La planification, la réalisation et le développement de la formation professionnelle per-





manente s'opèrent dans le cadre d'une coopération entre les organisations d'employeurs et de salariés et les institutions gouvernementales. Alors que l'Etat n'intervient que de manière subsidiaire dans ce domaine, les employeurs sont partisans d'une réglementation de la formation permanente qui serait organisée en vertu des principes de l'économie de marché. Les organisations de salariés sont favorables au renforcement de l'engagement de l'Etat par l'établissement de lois cadres au niveau fédéral. Ce volume présente dans sa partie principale les résultats d'une enquête effectuée dans le cadre du Programme FORCE "Formation continue en Europe".

Formation dans les secteurs d'activité économique: rapports nationaux

. Secteur du commerce de détail:

- **Rapport allemand**
- **Rapport britannique**
- **Rapport espagnol**
- **Rapport luxembourgeois**
- **Rapport néerlandais**
- **Rapport portugais**

Commission européenne, FORCE

Publié par le CEDEFOP

Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1993

Ces premiers rapports publiés en anglais par le CEDEFOP font partie d'une série d'études nationales entreprises dans le cadre du programme FORCE sur les pratiques de formation dans le secteur du commerce de détail.

Pour obtenir les rapports nationaux dans leur langue originale, s'adresser aux bureaux nationaux FORCE.

Weiterbildung in der Nahrungsmittel- und Getränkeindustrie. Nationale Sektorstudie Bundesrepublik Deutschland

Paul-Kohlhoff A.; Thiele G.; Wellmann S. Berlin, Bonn, rapports s'inscrivant dans le cadre du Programme FORCE (volume 4), Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 1993, 181 p.

ISBN 3-88555-548-4

DE

Le projet FORCE relatif à la formation continue dans le secteur de l'alimentation

et des boissons étudie un domaine qui présente certaines particularités. Par son chiffre d'affaires, il fait partie des cinq branches industrielles les plus importantes, mais par sa structure, il se caractérise par la présence de nombreuses PME, voire de très nombreuses petites et moyennes entreprises. La formation continue se déroule ici selon des lois et une dynamique propres qui contrastent avec celles des grandes entreprises. La présentation de six exemples fait ressortir un large éventail de stratégies de formation permanente et de formes d'organisation. Les auteurs considèrent que cela est dû au fait que seule une faible part de la formation permanente professionnelle et/ou en entreprise est systématique et réglementée, c'est pourquoi les entreprises peuvent réaliser et proposer les actions de formation permanente leur convenant et correspondant à leurs intérêts.

Weiterbildung im Kfz-Handwerk. Nationale Sektorstudie Bundesrepublik Deutschland

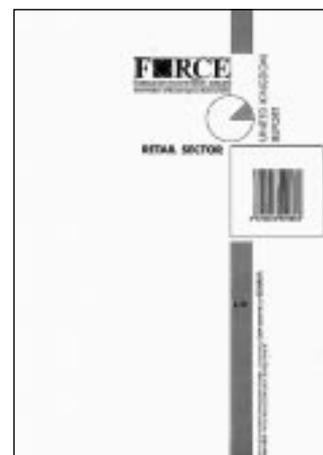
Lichte R.; Rauner F.; Spöttl G.; Zeyemer H.

Berlin, Bonn, rapports s'inscrivant dans le cadre du Programme FORCE (vol. 3), Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 1993, 251 p.

ISBN 3-88555-542-5

DE

Une nouvelle étude sectorielle nationale étudie l'évolution du travail et de la formation professionnelle continue dans le secteur automobile. Cette étude fait ressortir divers facteurs qui influencent l'évolution du secteur des ventes et du service après-vente et la mutation des tâches intervenues dans les ateliers automobiles. Les auteurs ont constaté dans le domaine de la formation professionnelle un lien étroit entre l'organisation du travail et la formation continue. Toutefois, compte tenu des capacités limitées des écoles de service après-vente, une formation technique permanente couvrant tout le pays n'est guère possible. De nombreuses entreprises recourent alors à diverses méthodes de formation permanente interne assistée par ordinateur.





L'annuaire Euroform France : la formation professionnelle en Europe

Réseau d'appui et de capitalisation des innovations européennes (Racine)
Paris, la Documentation française, 1993, 286 p.
ISBN 2-84108-002-1
FR

Annuaire des 246 projets français retenus dans le cadre de l'initiative communautaire EUROFORM, classés par type de mesure : aide à l'emploi dans les régions; aide à l'emploi et à la formation des chômeurs, des salariés menacés dans leur emploi, des chômeurs de longue durée sans qualification, des jeunes chômeurs sans qualification; nouvelles compétences pour chômeurs des zones rurales. Des index par opérateurs, régions, secteurs, et implantation des partenaires facilitent la consultation.

L'organisation qualifiante: une perspective pour le développement des ressources humaines

Stahl T.; Nyhan, B.; D'Aloja P.
Task Force Ressources Humaines, Education, Formation et Jeunesse; **Eurotecnet**
Bruxelles, Eurotecnet, 1993, 113 p.
ISBN 2-9600045-4-X
DA, DE, EN, FR, GR, ES, IT, NL, PT
Eurotecnet, 37 rue des Eglises, B-1040 Bruxelles

Cet ouvrage développe le concept d'organisation qualifiante comme un modèle européen sur lequel construire les systèmes de formation et les entreprises. Il décrit les changements organisationnels, professionnels et pédagogiques nécessaires et analyse les implications pour la formation. Un chapitre applique le modèle aux petites et moyennes entreprises.

Tempus PHARE. Programme transeuropéen de coopération pour l'enseignement supérieur entre l'Europe centrale et orientale et la Communauté européenne:

• Programme des visites sur le terrain. Rapport annuel, année académique 1992/93

COM(94) 141 final, 22.04.1994, 48 p.
ISBN 92-77-67631-0
ISSN 0254-1491

• Rapport annuel, 1er août 1992 - 31 juillet 1993

COM (94) 142 final, 22.04.1994, 56 p.
ISBN 92-77-67640-X
ISSN 0254-1491
Commission Européenne
Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes
DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PO

Vom Fernunterricht zum Open Distance Learning

Zimmer G.
Bielefeld, collection: Informationen zum beruflichen Fernunterricht, vol. 21
Berlin, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 1994, 310 p.
ISBN 3-7639-0508-1
DE

La Commission des Communautés européenne considère que l'apprentissage ouvert et à distance constitue la méthode appropriée pour transmettre dans l'ensemble de l'Europe des connaissances et des compétences. Ce recueil traite de l'évolution de l'enseignement à distance en République fédérale et fait référence au développement de l'enseignement à distance en Allemagne en lien avec l'Europe. En annexe figure le mémorandum sur "l'apprentissage ouvert et à distance dans la Communauté européenne" de la Commission des CE ainsi que l'avis de la République fédérale d'Allemagne concernant ce mémorandum.

Transfer of expertise, products and services: answers in Flanders through Euro Study Centres

Van der Kelen A.
Brussels, 1993, no pagination
EN
STOHO, Royal Atrium, 6 de verd.,
Koningsstraat 80, B-1000 Brussels

Dans cette publication, l'auteur analyse la demande actuelle de la Communauté européenne de transférer des expériences, des produits et des services relatifs à l'enseignement à distance en Flandre. En réponse à une telle demande, un réseau de Centres d'Etudes européens (Euro Study Centres) a été créé en Flandre pour l'enseignement à distance.





Du côté des Etats membres

E **Catálogo de investigaciones educativas: 1991-1992**

Ministerio de Educación y Ciencia - Centro de Investigación, Documentación y Evaluación (CIDE)
Madrid, CIDE, 1993, 282 p.
ISBN 84-369-2441-X
ES

Il s'agit d'un catalogue regroupant les résumés des projets de recherche finalisés au cours des années 1991 et 1992 et financés, coordonnés et/ou élaborés par le Centre de recherche, de documentation et d'évaluation (CIDE). Il contient des informations sur le titre du projet, les équipes responsables, le sujet choisi, l'emplacement et les principales conclusions de ces travaux. Le catalogue se sous-divise en douze grands thèmes: politique et système éducatif; programmes et contenus de l'enseignement; méthodes d'enseignement/moyens pédagogiques; rendement scolaire/évaluation; psychologie et éducation; orientation, formation professionnelle et emploi; intégration scolaire/éducation spécialisée; sociologie et éducation; évaluation particulière; sociologie et éducation; évaluation et formation du corps enseignant; réformes du système éducatif.

F **L'insertion des jeunes : actes de la rencontre Elus-Chercheurs 6-7 septembre 1993**

Conseil national des missions locales, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Délégation interministérielle à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté.
Paris, Centre INFFO, 1994, 116 p.
ISBN 2-11-087710-3
FR

L'insertion professionnelle des jeunes est le thème de nombreux travaux de chercheurs, c'est aussi un sujet de préoccupation des élus, qui président notamment les Missions locales et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation. D'où l'idée d'organiser une confrontation sur ce thème, entre élus et chercheurs, dont ce document constitue les actes. Les contributions

examinent le chômage et les modes d'insertion des jeunes, leurs difficultés dans le système scolaire, la dimension territoriale de l'insertion; la place de l'entreprise et plus généralement les rapports entre les jeunes et la société. Une contribution du directeur de la Protection Judiciaire de la Jeunesse interroge le contenu juridique de l'insertion.

IRL **Occupational employment forecasts 1996**

Corcoran T.; Hughes G.; Sexton J.J.
The Training and Employment Authority (FAS)
The Economic and Social Research Institute (ESRI)
Dublin, 1993, 132 p.
Collection: FAS/ESRI Manpower Forecasting Studies, n° 3
ISBN 0-7070-0138-2
EN

Ce rapport, qui présente les prévisions pour 1996 sur la répartition de la main-d'oeuvre par profession est le troisième d'une série de publications conjointes FAS/ESRI: il analyse et prévoit les changements en matière professionnelle sur le marché du travail irlandais alors que la croissance économique irlandaise se poursuit et que s'opèrent des changements structurels dans la composition sectorielle et professionnelle de l'emploi. Les auteurs concluent que d'ici 1996, on n'assistera qu'à une légère amélioration du rythme de croissance des emplois enregistré au cours des quatre années précédentes.

PT **Inquérito: necessidades de formação profissional, 1993-94-95, continente**

Departamento de Estatística do Ministério do Emprego e da Segurança Social
Lisboa, 1993, 81 P.
PT
Ministerio do Emprego e da Segurança Social, Departamento de Estatística, Rua Rodrigo da Fonseca 55, P-1227 Lisboa Codex

Cette enquête se base sur l'observation de deux indicateurs fondamentaux, à sa-





voir le nombre d'entreprises ayant des besoins de formation et le nombre prévu de participants à des actions de formation. Il s'est avéré que 37,4% des entreprises prévoient de mener des actions de formation; dans les grands groupes de l'activité économique, ce pourcentage avoisine les 40% alors que parmi les industries de transformation, se détachent l'industrie du tabac, les industries métallurgiques de base et de fabrication d'articles en matière plastique. Les grandes entreprises indiquent avoir des besoins plus importants que les petites en matière de formation; la préférence va à la formation du personnel présent dans l'entreprise. L'entreprise elle-même est le lieu privilégié pour la réalisation des actions de formation. Pour les trois années étudiées ici, les besoins de formation ont concerné au total 1.337.600 participants. Les modalités les plus appropriées sont le perfectionnement professionnel, l'actualisation et le recyclage ainsi que la formation continue.



UK La formation en Grande-Bretagne. Un guide

Employment Department Group
London, 1993, 33 p.

DE, EN, FR

Employment Deptment, European Training Policy, Programmes and Funding Branch, Room 513, Steel House, Tothill Street, UK-London SW1H 9NF

Le Ministère de l'Emploi, dans un souci de faire partager sa stratégie et ses objectifs dans le secteur de la formation et de la qualification publie ce guide en trois langues ayant pour but de décrire l'action menée en Grande-Bretagne et ainsi contribuer à la compréhension et à l'échange d'idées, d'approches et d'innovations.

National Advisory Council for Education and Training - Report on Progress

National Advisory Council for Education and Training Targets (NACETT)
Londres, 1994, 89 p.

National Advisory Council for Education and Training, Room 559, Caxton Street, Tothill Street, UK-London SW1H 9NF

Tous les avis concordent: pour faire face avec succès à la concurrence, une économie aura besoin des compétences et

des capacités d'adaptation d'une main-d'oeuvre de plus en plus hautement qualifiée. Les "National Targets for Education and Training" (objectifs nationaux pour l'éducation et la formation) ont été lancés en 1991 et visent à améliorer la compétitivité du Royaume-Uni dans l'économie mondiale. Dans un premier temps, la mission pour la formation créée au niveau national ("Training Task Force") s'est engagée à suivre les progrès enregistrés dans la réalisation des objectifs. Le Conseil consultatif national pour les objectifs en matière d'éducation et de formation ("National Advisory Council for Education and training targets") a été mis sur pied par le gouvernement en mars 1993. Ce rapport fait état des progrès enregistrés dans la réalisation de ces objectifs.

Evaluation of Investors in People in England and Wales

Spilisbury M.; Atkinson J.; Hillage J.

Institute of Manpower Studies

Brighton, 1994, 113 p.

EN

Disponible auprès de: Institute of Manpower Studies, Mantell Building, Falmer, UK-Brighton BN19RF

Employer strategies and Investors in People

Parsons D.J.; Gordon A.; Richards D.

The Host Consultancy

Sussex, 1994

EN

Disponible auprès de: The Host Consultancy, PO Box 144, Horsham, UK-West Sussex RH12 1YS

Le programme "Investors in People" a été lancé en 1990. Il fournit un dispositif des meilleures pratiques à partir desquelles les employeurs peuvent évaluer le rendement des salariés ainsi que la compétitivité et l'efficacité des organisations pour lesquelles ils travaillent.

Ce rapport de l'IMS ("Institute of Manpower Studies") présente les principaux résultats des recherches entreprises en Angleterre et au Pays de Galles sur le rôle du programme "Investors in People" dans l'aide qu'il peut apporter aux employeurs pour investir de manière plus efficace dans les qualifications dont leurs entreprises ont besoin.



Le travail de recherche mené par "Host Consultancy" couvre 1 000 employeurs s'engageant activement dans 17 zones des "Training and Enterprise Councils" (Conseils de formation et d'entreprise - TEC). Les résultats de cette recherche font état d'un soutien et d'un enthousiasme solides pour l'idée et le dispositif du programme "Investors" mais mentionnent également les difficultés d'application largement répandues, souvent dues à l'inefficacité ou au mauvais positionnement des travaux préparatoires. Il expose sous forme de recommandations détaillées les mesures que devraient prendre les TEC et autres acteurs et employeurs en matière de "procédures" à mettre en oeuvre.

The reform of post-16 education and training in England and Wales

Richardson E.; Woodhouse J.; Finegold D.
Essex, 1994, 280 p.

EN

Disponible auprès de: Longman Group

*UK Ltd., Westgate House, Harlow,
UK-Essex CM20 1YQ*

Cet ouvrage présente des praticiens dont l'avis fait autorité sur les initiatives et développements récents en matière d'enseignement et de formation destinés aux jeunes âgés de 16 ans et plus. En particulier, il met l'accent sur les implications des récents changements de politique et de législation mis en place par le gouvernement. Par ailleurs, il analyse les propositions gouvernementales actuelles en matière de qualifications professionnelles nationales (National Vocational Qualifications - NVQs), de crédits de formation, du rôle des "Training and Enterprise Councils" (Conseils de formation et d'entreprise - TEC) et du secteur nouvellement indépendant de l'enseignement post-scolaire. Il se penche également sur certains développements au niveau local, notamment les examens de "A level" (niveau avancé du certificat général d'enseignement) et de baccalauréat sous forme de modules.

Grande charte pour le marché du travail

Deux années durant, l'OCDE a travaillé sur un document de fond* concernant le diagnostic et la thérapie possible pour enrayer le chômage planétaire. Conclusion: sans réformes micro-économiques, les pays industriels tomberont de Charybde en Scylla, autrement dit, ils n'échapperont pas à un chômage élevé et une baisse des revenus réels (*L'étude de l'OCDE sur l'emploi: faits, analyse, stratégies, Paris 1994)

Le programme présenté en juin 1994 par l'OCDE en 60 points se lit comme un manuel de micro-économie sur l'amélioration de l'adaptabilité des économies nationales dépassées et commodes. Pour l'OCDE, les points les plus importants sont la création et la diffusion de nouveaux savoir-faire technologiques, la promotion d'un climat favorable à l'esprit d'entreprise dans l'économie nationale, l'amélioration des qualifications de la population active, une plus grande flexibilité du temps de travail, des salaires réels et du coût de la main d'oeuvre. Ces mesures essentielles doivent être accompagnées d'une réforme de la protection contre le licenciement, du dévelop-

pement et de l'amélioration de la politique active du marché du travail ainsi que d'une réforme des systèmes d'assurance chômage et de protection sociale.

La quintessence de toutes les mesures: le chômage, qui frappe actuellement 35 millions de personnes dans les pays de l'OCDE, ne pourra être endigué durablement que si les économies nationales apprennent à faire face aux changements structurels et à s'adapter de manière offensive. Les raisons du chômage ne sont ni la croissance sans création d'emploi ni le chômage technologique, ni la concurrence des pays à bas niveaux de salaires, mais uniquement la «capacité d'adaptation» insuffisante des pays industriels à réagir aux nouvelles données de la concurrence. De ce fait, et malgré un taux de croissance réel de 2% cette année et l'année prochaine dans les pays membres de l'OCDE, une personne active sur douze encore en 1995 n'aura pas d'emploi.

L'amélioration de l'adaptabilité vaut tout particulièrement pour les marchés du travail eux-mêmes. Les économistes de l'OCDE sont surtout inquiets de la ten-



dance à la pérennisation du chômage en Europe. la thérapie qu'ils proposent vise donc plus spécialement la réinsertion des chômeurs dans le monde du travail. De nombreuses directives et réglementations particulièrement appréciées sont désormais remises en question:

1. L'utilité des salaires minimum pour lutter contre la pauvreté est limitée. Ils ne concernent souvent que des emplois pour des personnes non qualifiées et doivent être davantage différenciés par région et par âge. De plus, ils devraient être indexés sur niveau des prix plutôt que sur le revenu moyen.

2. Il faudrait réduire les charges salariales annexes qui pèsent sur le facteur travail, de même que les charges fiscales - surtout pour les niveaux de bas salaires, afin que l'écart entre le salaire brut et le salaire net diminue et que les emplois les moins rémunérés soient ainsi, eux aussi, suffisants pour vivre.

3. Les négociations salariales dans le cadre des conventions collectives devraient perdre de leur importance et devraient comporter, d'une manière générale, des clauses d'ouverture.

4. Les licenciements pour des motifs liés à la gestion de l'entreprise devraient être facilités, de même que les contrats de travail à durée déterminée - si nécessaire sans protection intégrale des droits acquis.

5. Il faudrait réduire l'allocation chômage et celle-ci devrait respecter le principe d'une fréquence raisonnable, rester limitée aux périodes de recherche active d'un emploi, et dans le cas des chômeurs de longue durée, être conditionnée par la participation active à une action en faveur de l'emploi.

Rien de nouveau dans tout cela mais ce n'est pas non plus une réédition des débats bien connus sur les processus de dérégulation. Au contraire, la fonction protectrice des dispositions relatives aux

licenciements est explicitement admise. Les employeurs devraient, de l'avis de l'OCDE, participer davantage aux coûts consécutifs aux licenciements. La formation tout au long de la vie est également exigée, car sinon, on ne pourra espérer aucune amélioration des piètres performances dans les secteurs des technologies de pointe dans de nombreux pays de l'OCDE. Pour cela, des incitations de la part de l'Etat sont également nécessaires, par exemple une politique active du marché du travail suivant le motto: aide-toi et le ciel t'aidera.

Le grand mérite de cette étude est d'établir une comparaison claire et concrète entre le modèle américain et le modèle européen du marché du travail. Aux Etats-Unis, il se crée par exemple plus d'emplois pour chaque point de croissance qu'en Europe, plus particulièrement dans le secteur privé. Mais ceux qui possèdent un emploi, contrairement à leurs homologues européens, doivent s'accommoder d'une baisse sensible de leurs revenus réels. L'OCDE en tire la leçon suivante: le problème des revenus réels ne peut être résolu que par une rentabilité plus élevée des innovations. Si les activités novatrices diminuent en raison de la faible adaptabilité, les emplois sont alors peu productifs et donc peu rémunérés.

C'est pourquoi, selon l'OCDE, la création d'un grand nombre d'emplois nouveaux, mais assez peu productifs, n'est certainement pas la voie royale qui permettra d'atténuer les problèmes de l'emploi des économies très développées. Cependant, cette voie représente, à double titre, le moindre mal: alors qu'en Europe, les produits de la croissance sont accaparés par les personnes occupant un emploi, aux Etats-Unis, un sixième de plus que chez nous de la population active peut en profiter, - et une petite partie seulement de la population reste confrontée à un chômage qui s'éternise.

*Hans-Peter Klös,
Institut der deutschen Wirtschaft, Cologne*



**New forms of work and activity.
Survey of experience at establishment
level in eight European countries.**

Fondation européenne pour l'amélioration
des conditions de vie et de travail
Luxembourg, Office des publications of-
ficielles des Communautés européennes,
1994, 385 p.
ISBN 92-826-6205-5
EN

**La formazione in impresa: nuove
frontiere in Europa**

Infelise L. (éd.)
ARTES (Applied Research into Training
and Education Systems)
Milan, Franco Angeli (instruments desti-
nés à la formation), 1994, 640 p.
ISBN 88-204-8260-6
IT

Reçu à la rédaction





Membres du réseau documentaire du CEDEFOP

B

VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding)
ICODOC (Intercommunautair Documentatiecentrum voor Beroepsopleiding)

Frédéric Geers

FOREM (Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi)

CIDOC (Centre intercommunautaire de documentation pour la formation professionnelle)

Jean-Pierre Grandjean

Bd. de l'Empereur 11, B-1000 Bruxelles
Tél. 322+502 50 01; Fax 322+502 54 74

F



Centre INFFO (Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente)

Christine Merllié

Tour Europe Cedex 07
F-92049 Paris la Défense
Tél. 331+41252222
Fax 331+47737420

L

Chambre des Métiers du G.-D. de Luxembourg
2, Circuit de la Foire internationale

Ted Mathgen

B.P. 1604 (Kirchberg)
L-1016 Luxembourg
Tél. 352+4267671
Fax 352+426787

D



BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung)
Referat K4

Bernd Christopher

Klaus-Detlef R. Breuer

Fehrbelliner Platz 3, D-10702 Berlin
Tél. 4930+864 32 230 (B. Christopher)
4930+864 32 445 (K.-D. Breuer)
Fax 4930+864 32 607

GR



OEK (Organization for Vocational Education and Training)

Catherine Georgopoulou

1, Ilioupoleos Street
17236 Ymittos
GR-Athens
Tél. 301+925 05 93
Fax 301+925 44 84

NL



C.I.B.B. (Centrum Innovatie Beroeps-
onderwijs Bedrijfsleven)

Gerry Spronk

Postbus 1585
NL-5200 BP 's-Hertogenbosch
Tél. 3173+124011
Fax 3173+123425

DK



SEL (Statens Erhvervspædagogiske
Lærerruddannelse)

Søren Nielsen

Merete Heins

Rigensgade 13, DK-1316 København K
Tél. 4533+144114 ext. 317/301
Fax 4533+144214

I



ISFOL (Istituto per lo sviluppo della
formazione professionale dei lavoratori)

Alfredo Tamborlini

Colombo Conti

Via Morgagni 33, I-00161 Roma
Tél. 396+445901
Fax 396+8845883

PT



SICT (Serviço de Informação Científica e
Técnica)

Maria Odete Lopes dos Santos

Fatima Hora

Praça de Londres, 2-1° Andar
P-1091 Lisboa Codex
Tél. 3511+8496628,
Fax 3511+806171

E



INEM (Instituto Nacional de Empleo)
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Isaias Largo

María Luz de las Cuevas

Condesa de Venadito, 9
E-28027 Madrid
Tél. 341+585 95 80; Fax 341+377 58 87

IRL



FAS - The Training and Employment
Authority

Margaret Carey

P.O. Box 456
27-33, Upper Baggot Street
IRL-Dublin 4
Tél. 3531+6685777; Fax 3531+6609093

UK



IPD (Institute of Personnel and
Development)

Simon Rex

IPD House, Camp Road
UK-London SW19 4UX
Tél. 44181+946 91 00
Fax 44181+947 25 70