

## LE RENOUVELLEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LES SECTEURS : QUELLES CONSÉQUENCES POUR L'ACCÈS DES JEUNES AUX EMPLOIS ?

par Patrick Clémenceau et Jean-Paul Géhin

*Quand un employeur veut pourvoir un emploi, il peut recruter des chômeurs, des actifs ayant déjà une expérience professionnelle ou des jeunes débutants. On constate que les employeurs ne sont pas indifférents à l'origine des candidats, et que leur attitude n'est pas la même selon les secteurs d'activité économique. L'opposition entre des secteurs qui privilégient le recrutement de jeunes débutants, et ceux qui recherchent surtout des actifs déjà occupés a tendance à se renforcer.*

Le constat des difficultés croissantes que connaissent les jeunes sortant du système scolaire à leur entrée dans la vie active est désormais connu. Les explications données de ces difficultés ont suscité un foisonnement d'arguments souvent contradictoires..., ou contredits par l'observation. En effet, dans le même temps se sont développés des instruments d'observation qui permettent de porter sur ces problèmes une appréciation de plus en plus complète. En particulier, il est apparu que parmi les facteurs déterminant les conditions dans lesquelles les jeunes accèdent à l'activité, certains ne relevaient pas des caractéristiques des jeunes ou du fonctionnement du système scolaire mais plus directement de la gestion globale de la main-d'œuvre et de ses composantes sectorielles.

Des travaux finalisés sur les modes sectoriels de gestion de la main-d'œuvre menés à l'INSEE et au CEREQ ont, entre autres résultats, permis de conclure à l'existence de fortes liaisons entre ce qui est observé dans l'ensemble du système des mobilités et des aspects plus particuliers concernant les jeunes entrant en activité [1]. Le présent article adopte ce point de vue et tente de montrer quelles conséquences sont à tirer, pour l'insertion (et son analyse), des stratifications que révèle une étude fine du système des mobilités. La démarche correspond à un glissement par rapport aux positions théoriques adoptées dans des analyses traditionnelles. On essaiera également de montrer dans quelle voie de réflexion plus générale s'inscrivent ces travaux, et quels éléments ils apportent pour interroger à la fois les théories du marché du travail... et les politiques d'aide à l'insertion.

Les chiffres entre crochets renvoient à la bibliographie en fin d'article.

L'argumentation et la présentation des résultats s'articulent autour de trois axes correspondant à trois questions : quel changement de perspective induit-on en posant la liaison système des mobilités-insertion ? Comment se structure ce système et à quel regroupement des secteurs cela conduit-il ? La crise a-t-elle un impact spécifique sur l'accès à l'emploi des jeunes sortant du système scolaire ?

ACCÈS DES JEUNES AUX EMPLOIS ET RENOUVELLEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR LES SECTEURS : UN CHANGEMENT DE PERSPECTIVE...

### Les approches traditionnelles de l'insertion et leurs limites

L'insertion est souvent décrite en termes de caractéristiques individuelles des jeunes, ce qui débouche sur une vision réductrice du chômage des jeunes attribué principalement à leurs attitudes et à leur formation. La succession des arguments avancés pour rendre compte de la croissance simultanée du chômage et du niveau de formation à la sortie du système scolaire illustre les limites de telles analyses.

### — Les facteurs démographiques

Il a été avancé que la croissance du chômage des jeunes était, avant tout, liée à des facteurs démographiques. Les jeunes seraient plus nombreux dans la période récente à accéder à l'activité et il s'ensuivrait un désajustement provisoire que la flexion des taux de natalité observée pro-

### DONNÉES ET MÉTHODES

Cette étude s'appuie sur des données des enquêtes sur l'Emploi de mars 1976 à mars 1980 à partir d'un découpage des activités en 38 secteurs (nomenclature sect. 38).

Les actifs occupés dans un secteur donné à une date  $n$  sont ventilés par rapport à leur position l'année précédente ( $n - 1$ ). Six catégories de main-d'œuvre apparaissent :

- actifs occupés aux deux dates dans le même établissement ;
- actifs occupés aux deux dates ayant changé d'établissement mais restant dans le même secteur ;
- actifs occupés aux deux dates mais ayant changé de secteur ;
- actifs occupés l'année  $n$  venant de l'inactivité ou du service militaire ;
- actifs occupés l'année  $n$  venant du système scolaire ;
- actifs occupés l'année  $n$  étant chômeurs [au sens « Population disponible à la recherche d'un emploi » (PDRE)] l'année précédente. Il s'agit, en fait, d'un repérage des mobilités sectorielles analogue à celui des mobilités professionnelles fait par le « Bilan Formation-Emploi ».

Les résultats présentés dans cet article reposent sur une étude réalisée par P. Clémenceau et A. Wielki [1]. Des informations plus détaillées sur les résultats obtenus et les analyses de correspondances réalisées y sont exposées.

En ce qui concerne les limites inhérentes à l'enquête sur l'Emploi, l'on peut se référer à l'annexe du Bilan Formation-Emploi (collection INSEE - D 78, 1981). Rappelons que cette enquête ne saisit que les changements d'établissement d'une année à l'autre et minore donc l'ensemble des changements de situation réalisés entre ces deux dates. Ainsi, les périodes de chômage de courte durée seront ignorées par ce mode de saisie. Les résultats obtenus ne sauraient donc être rapprochés sans précautions importantes de ceux fournis par d'autres sources sur les entrées et sorties de chômage, telles les données de l'Agence nationale pour l'Emploi.

D'autre part, on ne tient pas compte de la « qualité » de l'emploi occupé. Les situations d'apprentis, les contrats à durée déterminée, les emplois intérimaires, dont on connaît le rôle tout à fait particulier, sont confondus avec les autres emplois.

mettrait, à terme, de résorber. A l'encontre de ces arguments, on constate que le nombre de jeunes se dirigeant vers la vie active à leur sortie de l'école est à peu près constant depuis dix ans. En particulier, les sorties de l'école avant 1974 étaient du même ordre de grandeur que celles des années plus récentes. Par contre, le risque de chômage global, neuf mois après la sortie de l'école, est multiplié par trois. Ceci explique pourquoi le « désajustement » ne peut pas être considéré comme momentané et n'est pas explicable par un « surplus provisoire » de primo-demandeurs d'emploi par rapport au nombre d'emplois disponibles à court terme.

#### — L'insuffisance de la formation

On a souvent expliqué le chômage des jeunes par la faiblesse de leur niveau de formation. Les constats enregistrés invitent à s'interroger davantage sur le rôle de la formation vis-à-vis du chômage. Repéré par l'indicateur formel du niveau de formation ou de diplôme, le niveau atteint par les jeunes à leur sortie de l'école est en hausse tendancielle et ce phénomène est, d'une certaine manière, utilisé par le système productif puisque la structure de diplômes des jeunes débutants recrutés est, elle aussi, significativement en hausse. Sans écarter le débat sur la qualité des savoir-faire acquis à l'école ni celui sur le type d'emplois offerts aux jeunes diplômés [2], nous pensons que les schémas permettant de comprendre le rôle de la formation dans l'accès à l'emploi sont plus complexes que ceux d'une simple relation linéaire mettant en rapport formation, emploi et chômage.

#### — La concurrence avec les autres catégories de main-d'œuvre

Autre argument *a priori* convaincant : la crise économique s'accompagnerait d'une concurrence accrue pour les

emplois, et la transformation des normes de recrutement des entreprises donnerait un rôle déterminant à l'expérience professionnelle. Aussi, les jeunes débutants subiraient un handicap relatif de plus en plus fort. Pourtant si l'on regarde la part des embauches des jeunes débutants dans l'ensemble des recrutements des entreprises pour une année, on constate qu'elle est restée à peu près constante avant et après la crise [3]. Les employeurs se sont adressés dans la même proportion aux jeunes quittant le système éducatif pour occuper des emplois libérés. Le nombre de jeunes recrutés baisse de manière très préoccupante (100 000 de moins entre 1973 et 1979) mais ceci repose davantage sur une baisse des recrutements effectués par les entreprises que sur une désaffection croissante des employeurs vis-à-vis des jeunes sortant du système scolaire.

#### Resituer l'insertion dans l'ensemble des mobilités

Face à ces limites des analyses traditionnelles de l'insertion s'est imposée l'idée que l'on ne peut réellement éclairer les transformations observées sur les modalités d'entrée dans la vie active des jeunes générations qu'en analysant, de manière détaillée, l'ensemble des mouvements qui s'effectuent dans le système d'emploi. Cette nouvelle perspective apparaît d'autant plus utile que le contexte économique et politique actuel tend à mettre au premier plan les objectifs de rétablissement du niveau de l'emploi et de transformation du travail. Il semble nécessaire de rendre cohérentes les politiques éducatives et d'emploi avec les choix du développement économique. Ceci passe, entre autres, par une compréhension de l'utilisation, par le système productif, des qualifications créées par l'appareil éducatif, c'est-à-dire par la connaissance des modalités de recrutement des débutants par les firmes et les secteurs.

Pour pourvoir un emploi, les entreprises doivent arbitrer entre plusieurs choix : recruter directement sur ces emplois ou les pourvoir par promotion interne ; recruter des jeunes débutants ou des actifs expérimentés ; s'adresser à des chômeurs ou à des actifs déjà occupés... Construits dans cette logique, les bilans Formation-Emploi ont montré que les employeurs ne répartissent pas leurs recrutements de manière indifférenciée sur l'ensemble des catégories de main-d'œuvre mais, au contraire, polarisent plus ou moins leurs recrutements sur des catégories particulières.

Au niveau de l'ensemble de l'économie, cela se manifeste par un rythme différent de renouvellement des effectifs suivant le secteur d'activité : d'où une distinction possible des secteurs selon le degré de stabilité de leurs actifs. D'autre part, il est possible de les distinguer selon les appels qu'ils effectuent aux différentes catégories de main-d'œuvre disponible : actifs du même secteur changeant d'établissement, actifs d'un autre secteur, jeunes venant de quitter le système scolaire, individus reprenant une activité ou qui étaient au chômage.

Cette démarche d'approche des problèmes de l'insertion dans l'ensemble des mobilités nécessite de situer « la phase du passage des jeunes à la vie active » dans le champ plus large de l'analyse de l'allocation des individus dans l'emploi. L'insertion se trouve alors pensée dans le cadre du marché du travail ; ce glissement de perspective sous-tend l'usage, dans l'analyse de l'insertion, d'un certain nombre d'hypothèses empruntées pour la plupart aux analyses du marché du travail qu'il apparaît nécessaire d'explicitier brièvement.

#### — Différentes analyses du marché du travail

1. Une vision du marché du travail, non pas segmenté physiquement en différents « marchés indépendants », mais dont le dualisme est l'une des principales caractéristiques de fonctionnement.

Cette conception du marché du travail s'appuie sur un constat de coexistence d'emplois différents tant au niveau de la stabilité que du statut qu'ils confèrent aux salariés. Le dualisme se situe alors en termes de caractéristiques de comportement des employeurs dont le rôle est considéré comme structurant sur le marché du travail. Pourtant cette hypothèse d'un fonctionnement dual n'autorise pas d'effectuer un classement « dual » des secteurs (1).

2. L'importance de la place précédemment occupée dans le système d'emploi (étudiants-élèves, chômeurs, inactifs, actifs occupés dans ou à l'extérieur du secteur) par rapport aux choix de recrutement des secteurs.

Pour qualifier les positions des individus dans le système d'emploi quatre propositions ont été formulées [4] :

- Les employeurs sont indifférents à l'origine des candidats (actifs occupés, chômeurs par licenciement, débutants). Ils cherchent simplement à recruter les meilleurs candidats et, par hypothèse, la qualité ne dépend pas de la situation précédente.

- Les employeurs ont une préférence pour ceux qui changent d'emploi. Ces travailleurs sont en tête de la file d'attente des demandeurs d'emploi effectifs ou potentiels. Puisqu'ils ont cette priorité, leur chance d'être embauchés est très grande. La plupart de ceux qui accepteront de quitter leur emploi en trouveront un autre, souvent sans passer par le chômage.

- Troisième proposition, on fait l'hypothèse, trop simple, qu'il y a deux catégories d'emplois : les « bons emplois », relativement bien rémunérés et stables et les « mauvais emplois », mal rémunérés, précaires, peu attractifs. Dans ces conditions, on peut admettre qu'un actif occupé ne quittera pas volontairement son emploi, quel qu'il soit, pour un « mauvais emploi ». C'est là une simplification « héroïque » qui a pour but d'illustrer un mécanisme d'allocation du travail. Dès lors, les désirs de changer d'emploi dépendront de la proportion de « bons emplois » dans le total des vacances autonomes.

- Quatrième proposition, on peut se demander si les préférences des employeurs ne varient pas selon la situation du marché du travail. Ils essaieraient d'embaucher, en priorité, des travailleurs déjà occupés en période d'emploi élevé et cette préférence serait beaucoup moins marquée lorsque le chômage est fort.

L'étude des mobilités sectorielles infirment nettement la première et la quatrième proposition. Les employeurs, lorsqu'ils recrutent, ne sont ni indifférents à la place antérieure de l'individu dans le système d'emploi, ni homogènes dans leurs comportements. On constate, au contraire, un double mouvement de renforcement de préférence pour les actifs occupés dans certains secteurs et de polarisation des recrutements des catégories externes à l'occupation — tout particulièrement des chômeurs — dans d'autres secteurs. Les différences observées dans les profils de recrutement des secteurs confirment les propositions 2 et 3 ou plutôt une combinaison entre ces deux propositions : c'est-à-dire stratification du système d'emploi et hiérarchisation des secteurs suivant leurs appels aux différentes catégories de main-d'œuvre. Du point de vue de l'accès des jeunes aux emplois, ceci implique de rejeter l'idée d'une relation linéaire entre taux de croissance des emplois et taux de recrutement de jeunes débutants.

De ce fait, les données traitées sont plus délicates à interpréter qu'il n'y paraît. Ce qui sera observé au point de vue du nombre d'emplois offerts aux jeunes dépend tout autant de la répercussion des variations des effectifs totaux des secteurs (2) que des modifications intervenues dans leur gestion de main-d'œuvre, en particulier dans leur appel, plus ou moins accentué, aux jeunes débutants.

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

(2) Qui sont, de plus, mal saisies par la source utilisée : les enquêtes sur l'Emploi. Collections de l'INSEE.

3. Une hiérarchisation des secteurs dans les « rôles » qu'ils jouent pour constituer le flux de main-d'œuvre. En élargissant aux secteurs la thèse de N. Vanecloo sur les entreprises, on peut dire que les secteurs interviennent de manière inégale dans « l'acte de transformation de la main-d'œuvre » et que ceci introduit une hiérarchisation, en particulier dans l'appel à la main-d'œuvre nouvelle [5] : « Pour pourvoir les nouveaux emplois et remplacer les sorties du marché, il faut nécessairement que le sous-marché soit alimenté en main-d'œuvre neuve, et cette entrée impose des actions de transformation. Selon notre thèse, cette répartition est en quelque sorte régulée par les mécanismes concurrentiels et ceux-ci conduisent normalement à une répartition très inégale des efforts ; tout semble se passer comme si certaines entreprises étaient « asservies » au rôle d'introduit de main-d'œuvre neuve pour l'ensemble du marché, c'est-à-dire supportaient la totalité de la charge de transformation majeure ».

L'inégalité des rôles des secteurs est bien observée et l'évolution des insertions montre un renforcement du poids des secteurs ayant en charge la « transformation majeure ».

4. Les mobilités apparaissent largement déterminées par les modes sectoriels de gestion de la main-d'œuvre.

L'ensemble de ces hypothèses permet de penser que les problèmes d'insertion des jeunes sont largement déterminés par les politiques développées par les entreprises et les secteurs en matière de recrutement. Ces politiques constituent, nous semble-t-il, un indicateur partiel, mais significatif, des modes de gestion sectoriels de la main-d'œuvre.

De ce point de vue, une réflexion partant des secteurs d'activité apporte des éléments originaux. L'approche sectorielle fournit un cadre adapté pour aborder la mise en cohérence des questions d'emploi - formation avec les politiques de développement industriel qui s'établissent généralement à ce niveau : plans sidérurgie, machine-outil, construction automobile, électronique... Par ailleurs des travaux récents convergent pour établir une logique sectorielle de gestion de la main-d'œuvre. Ces travaux portent soit sur les caractéristiques des individus actifs occupés [6], soit sur les stratégies des entreprises en matière de formation continue ou d'usage des mesures étatiques d'aide à l'insertion [7] ; il s'agit donc d'une définition large de la notion de gestion de la main-d'œuvre. Ce qui se cristallise dans les modes de gestion résulte de tout un ensemble de facteurs : politiques des entreprises, comportements des actifs dans le travail ou dans la recherche d'emploi, règles institutionnelles plus ou moins formalisées définissant les relations employeurs-salariés...

#### UN SYSTÈME D'EMPLOI FORTEMENT STRATIFIÉ PAR LES MODES DE GESTION

L'examen des différents types de main-d'œuvre recrutée par les secteurs d'activité entre 1976 et 1980 (3) permet

(3) Cf. encart méthodologique.

de dégager les principales dimensions du système des mobilités : une première distinction suivant les sexes s'impose *a priori* ; les évolutions différenciées sur la période des populations actives féminine et masculine, comme les profils spécifiques de l'activité féminine présentant des interruptions puis des reprises d'activité dans les classes d'âge de 20 à 40 ans, interdisent de confondre dans une même description les recrutements d'hommes et de femmes.

#### STRUCTURE MOYENNE DES MOBILITÉS

(En %)

Position antérieure dans le système d'emploi	Hommes	Femmes
Même secteur mais avec changement d'établissement . . . . .	7,0	6,0
Même établissement . . . . .	81,1	78,8
Secteur différent . . . . .	6,2	5,1
Inactivité ou service militaire . . . . .	1,9	5,0
Système scolaire . . . . .	2,1	3,0
Chômage . . . . .	1,7	2,1
<b>Ensemble . . . . .</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Effectifs . . . . .</b>	<b>12 286 000</b>	<b>8 161 000</b>

Source : Enquêtes sur l'emploi de 1976 à 1980.

LES MOBILITÉS MASCULINES s'ordonnent par rapport à la stabilité : huit à neuf actifs sur dix, selon les secteurs, n'ont pas changé de position d'une année sur l'autre. Cette première dimension est prioritairement associée à des recrutements d'actifs déjà occupés (rotation intra ou intersectorielle). Le système de mobilité des hommes se structure en premier lieu par rapport aux mouvements qui concernent les seuls actifs occupés. Le recours aux jeunes sortant du système éducatif, aux chômeurs ou aux inactifs apparaît comme une dimension secondaire et représente moins de 6 % des actifs occupés. Du point de vue sectoriel, les deux principales dimensions, stabilité/mobilité des actifs occupés, introduisent une nette distinction entre l'univers industriel (hors BTP) qui se situe dans la sphère de la stabilité et les secteurs tertiaires plutôt orientés vers la zone de renouvellement. Les possibilités d'accès à un emploi, dans l'industrie, pour un jeune venant de quitter le système scolaire sont limitées par la régression des effectifs industriels sur la période — ce qui est connu — mais, également, du fait que les individus actifs dans ces secteurs ont très peu changé d'emploi et que les emplois libérés se sont adressés en priorité à des actifs occupés. Quant aux secteurs tertiaires, s'ils renouvellent plus fréquemment leurs effectifs, ils ne semblent pas beaucoup modifier les rigidités que laisse apparaître le système des mobilités dans l'industrie, en particulier en ce qui concerne l'embauche de chômeurs et de jeunes débutants.

La physionomie générale du SYSTÈME DE MOBILITÉ POUR LES FEMMES apparaît plus complexe. Cette plus grande complexité est, en partie, liée à la structure même de l'emploi féminin ; ainsi des professions comme secrétaires ou employées de bureau, qui représentent des poids importants dans l'ensemble des emplois, sont fortement diffusées dans la plupart des secteurs d'activité. Les mobilités spécifiques à ces professions tendent à se répercuter sur les profils sectoriels. Cependant un résultat essentiel se confirme : la place que l'individu occupait précédemment dans le système d'emploi apparaît dominante dans le choix des recrutements des secteurs y compris pour les retours en activité. Ceux-ci ne se font pas de manière homogène sur l'ensemble des emplois à pourvoir.

On peut dégager les principales dimensions du système des mobilités féminines et constater des différences avec les observations faites sur la mobilité des hommes :

— d'une part, certaines zones se caractérisent par la stabilité dans un secteur avec rotation entre les établissements et non par la stabilité au sein d'un même établissement comme pour la population masculine ;

— d'autre part, on peut repérer des secteurs où les mobilités intersectorielles sont élevées : mouvements d'actives occupées, mais également de manière significative reprises d'activité. On voit apparaître l'idée selon laquelle certaines zones du système d'emploi féminin pourront être qualifiées de zones à concurrence élevée, c'est-à-dire qu'aux mouvements dans l'occupation (constatés chez les hommes) viennent se combiner les flux de reprise d'activité pour définir ces zones.

Par ailleurs, on peut identifier des zones où la stabilité dans l'établissement est très forte. On retrouve ici le premier critère remarquable des mobilités masculines avec des secteurs où le poids des individus qui ne changent pas de position d'une année sur l'autre est très élevé.

La mise en évidence de ces principales dimensions permet un découpage du système d'emploi caractérisant les mobilités sectorielles suivant leurs recrutements et les éléments de gestion de la main-d'œuvre auxquels ils renvoient. Ainsi, il semble exister une assez bonne liaison entre la stabilisation de la main-d'œuvre et l'adoption par les secteurs d'une politique interne et structurée de l'emploi combinant toute une série de variables : organisation du travail, politique de formation continue, localisation...

#### **Quatre profils sectoriels se dégagent des mobilités masculines dans l'industrie**

— Des secteurs caractérisés par une forte stabilité de leurs actifs, dans lesquels les individus demeurent à peu près tous dans le même établissement d'une année à l'autre. Ces secteurs se trouvent, de fait, relativement fermés aux recrutements extérieurs et en particulier aux individus situés hors de l'emploi (chômeurs, inactifs, jeunes sortant du système scolaire). Ce profil de mobilité

renvoie à un mode de gestion de la main-d'œuvre spécifique que l'on peut qualifier « d'intériorisé » (4) dans la mesure où ses pratiques se centrent sur les actifs déjà occupés dans les entreprises ou le secteur et sont généralement très formalisées, voire régies par des normes institutionnalisées. Les secteurs de l'énergie et certains biens intermédiaires comme la sidérurgie, la chimie lourde ou le verre semblent typiques de ce groupe. Les secteurs textile-habillement, cuir et chaussures, papier-carton et caoutchouc et matières plastiques en sont proches tout en présentant des profils moins accentués ; ils recourent plus souvent (tout en se situant en dessous de la moyenne) aux catégories d'inactifs ou d'inoccupés. L'état avancé de crise dans lequel se trouvent certaines de ces activités, combiné à l'hétérogénéité des composantes de ces secteurs, explique leurs positions dans ce groupe.

— Des secteurs davantage « ouverts » dans la mesure où ils effectuent un appel multiforme à des actifs d'autres secteurs ou à des individus qui n'avaient pas d'emploi précédemment. Ainsi, les industries de construction mécanique, électrique ou électronique, la parachimie peuvent être qualifiées de secteurs à « gestion externe » dans la mesure où ils ont recours majoritairement pour leurs recrutements à l'extérieur.

— Des secteurs dont la gestion est nettement plus axée vers des catégories d'inactifs ou d'inoccupés avec une tendance prononcée au recrutement de jeunes débutants. Ils constitueront la zone d'alimentation de l'industrie et les principaux secteurs d'entrée des jeunes débutants. Ainsi les industries du bois et de l'ameublement représentent 2 % de l'emploi masculin mais plus de 6 % des insertions de garçons (source : Observatoire national des entrées dans la vie active, CEREQ).

— Le BTP, quant à lui, a un profil spécifique (5), il présente une faible stabilité et les rotations internes, conjuguées à un fort appel aux chômeurs et aux jeunes débutants, sont importantes.

#### **Les mobilités masculines dans le tertiaire**

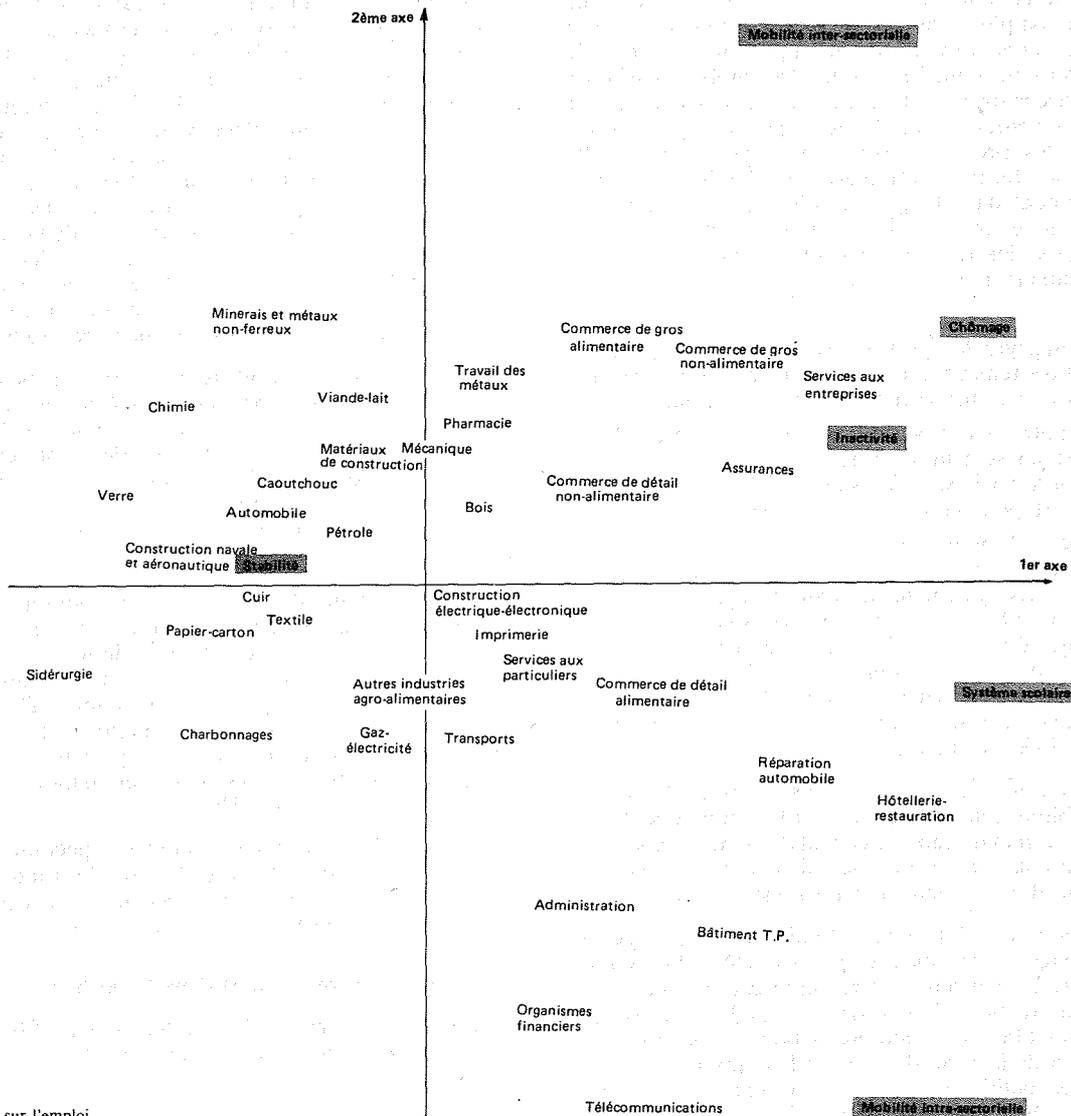
Les secteurs tertiaires présentent des profils de mobilité qui les distinguent de l'univers industriel essentiellement par une moins grande stabilité.

— Les secteurs publics et parapublics (télécommunications, organismes financiers, administration) se constituent en une sorte de « marché captif » ayant de faibles échanges avec les autres secteurs mais au sein duquel les individus changent couramment d'établissement. Ainsi la stabilité repérée comme l'un des éléments importants des secteurs de l'industrie « à gestion internalisée » se situe,

(4) Cette analyse peut être complétée par l'étude des pyramides des âges qui présentent des caractéristiques nettes de vieillissement des actifs dans la plupart de ces secteurs.

(5) Ce constat est largement induit par la source statistique utilisée. En effet, dans l'enquête sur l'Emploi la notion de changement de chantiers (d'une durée supérieure à six mois) est assimilée, dans la plupart des cas, à un changement d'établissement.

POSITION DES SECTEURS SUIVANT LES GRANDES DIMENSIONS DU SYSTÈME DE MOBILITÉ  
(PLAN D'INERTIE HOMMES)



Source : Enquête sur l'emploi.

Ce graphe donne la représentation du premier plan factoriel — Axe 1 (horizontal) × Axe 2 (vertical) — d'une analyse de correspondances portant sur le tableau des profils moyens sur la période. Les six variables retenues apparaissent dans l'encart méthodologique. Les secteurs sont identifiés par leur appellation NAP.

Le premier axe oppose :

- dans sa partie négative, des secteurs caractérisés par une forte stabilité de leurs actifs ;
- dans sa partie positive, des secteurs où les individus changent fréquemment d'établissement ou qui recrutent de manière préférentielle des actifs d'autres secteurs.

Le second axe éclate les secteurs de la partie positive de l'axe 1 en deux sous-groupes se distinguant soit par les rotations intra-sectorielles dans sa partie négative, soit par l'appel à des actifs d'autres secteurs (partie positive).

Les variables caractérisant les embauches d'étudiants et d'élèves, de chômeurs ou d'anciens inactifs contribuent peu à la définition de ce premier plan. On note qu'elles se situent dans la partie positive de l'axe 1, c'est-à-dire dans la zone de forte mobilité. Elles contribueront respectivement à la constitution des axes 3, 4 et 5, ce qui permettra de distinguer quelques secteurs de manière plus fine par rapport à leur appel à telle ou telle population (cf. regroupement des secteurs).

dans le tertiaire, au niveau du secteur et non de l'établissement. Ce constat renvoie à la notion de rotation interne dans l'administration qui correspond souvent à des mutations : changement d'établissement avec maintien du statut.

— Le secteur des transports (6) est à rapprocher de ce groupe bien qu'il présente des échanges plus élevés avec les autres secteurs. Ce profil spécifique reflète l'hétérogénéité de ses composantes.

— Les secteurs du commerce, des assurances et des services rendus aux entreprises se caractérisent par l'importance des échanges qu'ils génèrent avec l'extérieur : appel à des actifs occupés dans d'autres secteurs mais aussi actifs inoccupés (chômeurs). Ce sont des secteurs de passage qui attirent beaucoup mais aussi qui refoulent la main-d'œuvre.

— Les secteurs de la réparation automobile ou de l'hôtellerie-restauration apparaissent comme des secteurs d'entrée qui se caractérisent par un appel élevé aux jeunes débutants sans que ceux-ci y trouvent automatiquement un emploi stable ; ils combinent leur recrutement élevé de jeunes débutants avec un recours important à d'autres catégories d'individus sans emploi et constituent ainsi l'une des principales zones d'alimentation du système d'emploi masculin.

### Les mobilités féminines : des hiérarchies moins tranchées

— Dans deux groupes de secteurs, la stabilité apparaît importante (cf. p. 14) :

- Dans l'industrie, la stabilité observée permet de conclure à l'adoption de modes de gestion internalisée par les secteurs, y compris pour la main-d'œuvre féminine. Les secteurs ayant des effectifs féminins importants comme la construction automobile et la construction électrique et électronique appartiennent à ce groupe.

- Dans des secteurs tertiaires publics ou parapublics (télécommunication-administration), il s'agit d'une forte stabilité à l'intérieur du secteur qui se combine avec des changements d'établissement fréquents. Ainsi les actifs ayant changé d'établissement à l'intérieur du secteur représentent plus de 10 % des effectifs occupés dans ces secteurs dans lesquels, par ailleurs, les profils de mobilité masculine et féminine sont relativement comparables. Deux autres secteurs tertiaires (organismes financiers, assurances) présentent des profils de mobilité comparables au groupe précédent bien que moins marqués par les rotations internes au secteur.

— Des secteurs ouverts vers l'extérieur : ils se caractérisent par un appel à une main-d'œuvre déjà occupée dans d'autres secteurs et donc par une préférence pour les

actifs déjà occupés. Les activités d'imprimerie-presse-édition, le commerce de gros alimentaire et non alimentaire sont typiques de ce groupe de secteurs où la gestion de la main-d'œuvre apparaît dominée par les échanges intersectoriels.

— Des secteurs mettant en concurrence différentes catégories de main-d'œuvre ; ils apparaissent comme les secteurs privilégiés de « retour en activité », c'est-à-dire des femmes reprenant un emploi qui se trouvent alors en concurrence avec de jeunes débutantes et des chômeuses. Ces secteurs présentent une stabilité de leurs actives relativement faible ; ainsi, dans les services marchands rendus aux entreprises moins de sept actives sur dix restent stables d'une année à l'autre. L'ensemble de ces caractéristiques renvoie à une gestion de la main-d'œuvre de type concurrentiel.

— Des secteurs qui combinent stabilité et appel aux différentes catégories de femmes sans emploi : inactives, chômeuses et plus particulièrement jeunes débutantes ; le secteur traditionnel de l'activité féminine qu'est le textile-habillement, les industries du cuir et de la chaussure mais aussi les services marchands se situent dans ce groupe qui présente un profil moins spécifique renvoyant à des modes de gestion de la main-d'œuvre tendant à développer des formes d'emploi précaire.

### QUELLES CONSÉQUENCES POUR L'ACCÈS À L'EMPLOI DES JEUNES

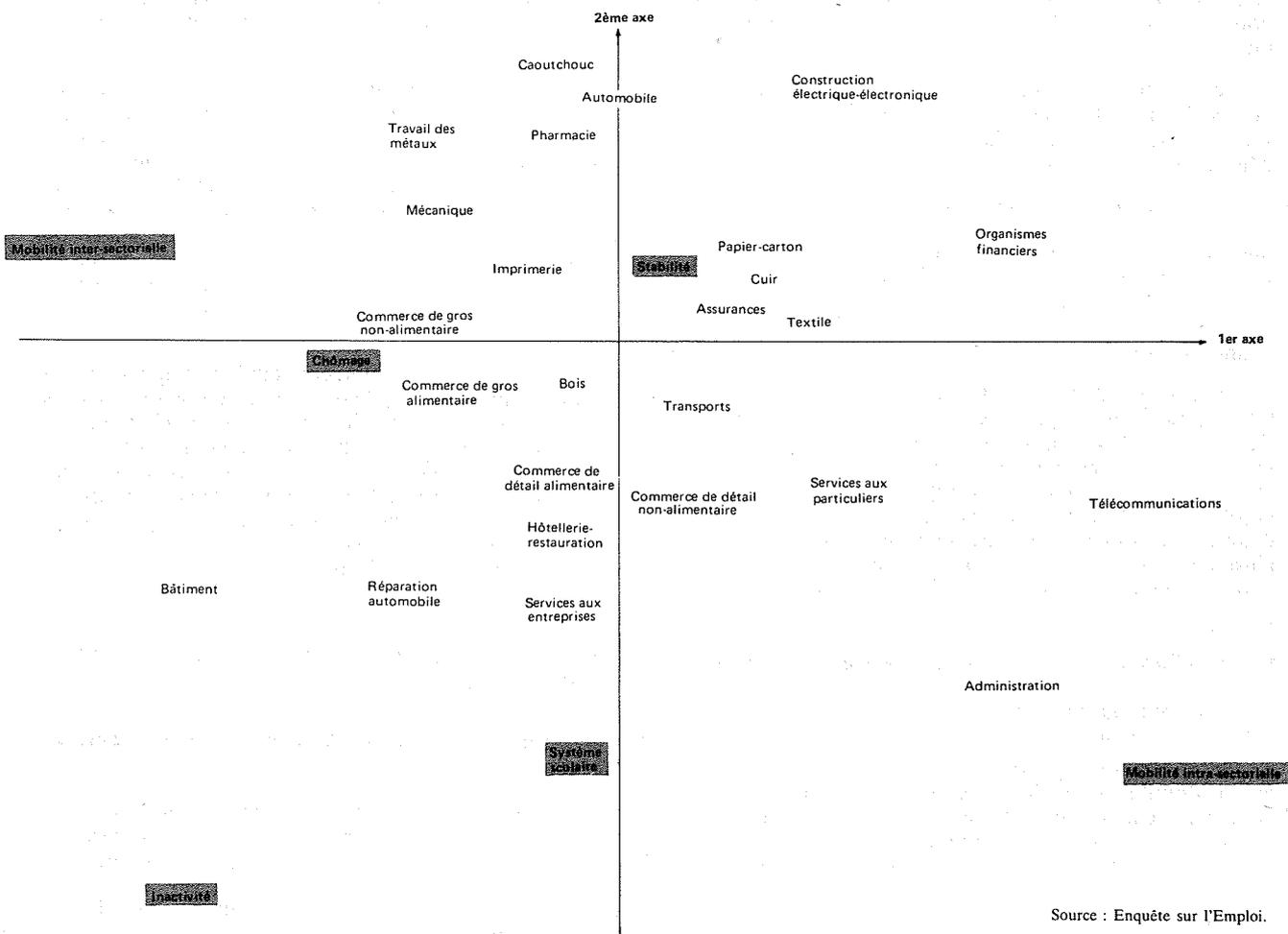
#### Concentration des emplois des jeunes débutants dans certaines zones

On sait que depuis la rupture d'activité de 1974, les effectifs des divers secteurs ont varié inégalement [8]. Les grandes évolutions sont connues : stagnation ou récession des emplois industriels, création d'emplois dans le tertiaire... Le poids relatif des différents groupes de secteurs s'est modifié entraînant des répercussions sur les emplois offerts aux jeunes à leur sortie du système scolaire. Cependant, le rôle dominant que l'on a tendance à attribuer aux variations des effectifs de certains secteurs (baisse de l'emploi industriel par exemple) pour expliquer les difficultés d'insertion des jeunes est à nuancer. Ces phénomènes évoluent lentement et jouent surtout à moyen terme. Compte tenu de notre période d'observation qui, elle, n'est pas très longue (de 1976 à 1980), la répartition entre les différents groupes n'est pas fondamentalement remise en cause.

Pourtant, la répartition des emplois occupés par les jeunes quelques mois après leur sortie du système scolaire présente des caractéristiques spécifiques. Elle est éloignée tant de la répartition moyenne que des profils des autres catégories externes à l'occupation et, en particulier, des chômeurs dans le cas des hommes, et des chômeuses ou des anciennes inactives dans le cas des femmes.

(6) Il existe en effet peu de points communs entre le sous-secteur du transport aérien ou par rail composé de grandes entreprises nationalisées et celui du transport routier essentiellement formé de petites entreprises privées.

POSITION DES SECTEURS SUIVANT LES GRANDES DIMENSIONS DU SYSTÈME DE MOBILITÉ  
(PLAN D'INERTIE FEMMES)



Source : Enquête sur l'Emploi.

Ce graphe est également tiré d'une analyse de correspondances portant sur les profils sectoriels moyens, avec les mêmes conventions de représentation des variables et des secteurs (individus) que dans le graphe qui concernait les hommes.

Le premier axe est généré par une opposition entre la mobilité intrasectorielle (les changements d'établissement à l'intérieur d'un secteur) et, soit les changements d'emploi entre secteur, soit les retours de l'inactivité.

C'est au niveau du second axe qu'apparaît la variable stabilité. L'ordre de contribution des variables est donc assez différent de celui observé pour les hommes.

Des oppositions secondaires apparaîtront également sur les axes suivants et on note la position de la variable système scolaire vers la zone « de concurrence » caractérisée par les retours en activité.

La polarisation des insertions masculines dans certains groupes de secteurs est très marquée, en particulier dans l'industrie. Le poids des secteurs à gestion internalisée apparaît réduit dans les embauches de jeunes débutants (moins de 10 %) alors qu'ils représentent, en moyenne, près de 20 % de la population active totale. Par contre, le

BTP constitue un secteur d'entrée privilégié avec un cinquième du total des insertions. Il en est de même des secteurs dits « à gestion d'alimentation » (travail des métaux et bois - ameublement) qui embauchent plus de jeunes que la moyenne.

De même, les embauches dans les secteurs tertiaires sont très dépendantes du groupe de secteurs dits « d'insertion », c'est-à-dire le commerce de détail alimentaire, la réparation automobile, l'hôtellerie-restauration et les services aux particuliers (7). Cet ensemble représente près de 23 % du total des embauchés contre 13 % en moyenne dans la population active. A l'inverse, dans les autres secteurs tertiaires, les embauches de jeunes sont systématiquement inférieures au poids de ces secteurs dans la population active totale, y compris dans le secteur public.

Au total donc, les insertions de jeunes débutants se font pour la moitié dans des secteurs que l'on peut qualifier de zones d'insertion : BTP, travail des métaux, bois, secteurs tertiaires d'insertion, alors que cet ensemble d'activités ne représente qu'un tiers des emplois totaux.

Pour les femmes, on observe également des concentrations élevées d'insertions dans certains groupes de secteurs. Ainsi, deux groupes rassemblent la majeure partie des embauches de jeunes débutantes : les secteurs à gestion secondaire (28 %) et les secteurs à gestion concurrentielle (30 %) dont les poids dans les embauches de jeunes sont largement supérieurs à leurs poids dans l'emploi féminin total.

### Des insertions qui se polarisent davantage

Avec une certaine prudence liée aux caractéristiques des données traitées, on peut tenter de comparer la répartition du flux d'insertion aux deux dates extrêmes 1976-1980. Les évolutions relativement marquées autorisent à parler de modifications significatives du poids de certains groupes de secteurs sur la période.

Ainsi, les effectifs masculins embauchés à la sortie du système scolaire sont équivalents de 1976 à 1980, les recrutements dans la zone d'internalisation apparaissent de moins en moins fréquents. La régression du poids des secteurs industriels dans les embauches de débutants est nettement plus marquée (- 3 points) qu'en moyenne dans la population active masculine. Le poids des secteurs tertiaires « à statut » diminue également fortement dans le flux d'insertion (- 5 points), alors qu'il augmente, en moyenne, pour les actifs. A l'inverse, les secteurs privilégiés d'insertion (BTP, bois, travail des métaux, réparation automobile, hôtellerie, services aux particuliers) accroissent les embauches de jeunes débutants. Ce mouvement de polarisation apparaît bien comme une tendance forte de la période et ce, d'autant plus que les écarts pour une période finalement assez courte apparaissent très marqués, compte tenu de la relative stabilité de la répartition de la population totale décrite.

On remarque également qu'en dépit de l'augmentation du nombre de chômeurs embauchés (100 000 de plus en 1980 qu'en 1976), la répartition suivant les groupes de secteurs définis par leur mode de gestion s'est modifiée plus nettement pour les jeunes sortant de l'appareil scolaire que pour les anciens chômeurs.

Les adaptations quantitatives se font plus rapidement et de manière plus accentuée sur le flux d'insertion que sur d'autres catégories de main-d'œuvre, y compris celles qui sont en situation précaire (les chômeurs). La fonction « d'ajustement privilégié » de l'emploi par un recours plus ou moins grand aux jeunes débutants apparaît bien comme une question centrale.

Les évolutions sont tout aussi sensibles dans le cas de la population féminine bien que le flux d'embauche soit inférieur à celui des hommes et en léger tassement.

FLUX D'INSERTION  
DES HOMMES SELON LE MODE DE GESTION

		1976	1980	
Système éducatif	Secteurs industriels	Gestion internalisée	11,0 → 8,5	
		Gestion externe	13,0 → 15,0	
	Secteurs d'insertion	Bois	6,5 → 6,5	
		Travail des métaux	19,0 → 21,0	
		BTP	19,0 → 21,0	
	Secteurs tertiaires	Secteurs à statut ou gestion interne	18,5 → 14,0	
		Secteurs à échanges	11,0 → 12,0	
		Secteurs d'insertion	21,0 → 23,0	
	<b>Effectif* total occupant un emploi</b>		<b>238 000</b>	<b>254 000</b>

FLUX D'INSERTION  
DES FEMMES SELON LE MODE DE GESTION

		1976	1980
Système éducatif	Secteurs industriels ou tertiaires	Gestion à statut	26,0 → 23,0
		Gestion stable et interne	5,0 → 6,0
		Gestion concurrentielle	25,0 → 30,0
		Gestion à échanges	15,0 → 13,0
		Gestion secondaire	29,0 → 28,0
		<b>Effectif* total occupant un emploi</b>	<b>224 000</b>

On constate une régression du poids des secteurs publics dans le total des embauches (de 26 à 23 %) et ceci est

(7) On sait par ailleurs que ces secteurs font fréquemment appel à l'apprentissage.

(\*) Anciens étudiants-élèves.

d'autant plus remarquable que ces secteurs progressent nettement dans l'emploi féminin total. Les créations d'emplois publics ne sont pas accompagnées d'une ouverture aux jeunes débutantes, au contraire, et l'infléchissement des politiques de recrutement de l'Etat s'est répercuté de façon très sensible sur les insertions des jeunes débutantes. Parallèlement, leur emploi paraît dépendre de plus en plus des secteurs de la « zone de concurrence » dont la part évolue significativement de 25 à 30 %.

Ce double mouvement de régression dans les secteurs à statut et de croissance des secteurs à gestion concurrentielle indique que la période est marquée par une certaine fragilisation des insertions des jeunes filles en concurrence de plus en plus vive avec les chômeuses et surtout avec les femmes reprenant une activité.

Tout semble se passer comme si les variations des poids relatifs des différents groupes de secteurs étaient « accélérées » dans le cas du flux d'insertion par rapport à ce qui est observé en moyenne dans la population active. Les secteurs industriels internalisés se ferment plus aux jeunes débutants que ne l'impliquerait la régression de leur poids dans l'emploi global et, à l'opposé, les secteurs « d'insertion » représentent une part croissante des premiers emplois qui dépasse très largement leur poids moyen dans l'économie. Cette dérive sensible des zones d'insertion des jeunes débutants, si elle se prolonge, renforcerait dangereusement les difficultés d'accès à la vie active des jeunes et les conditions (précarité) dans lesquelles elle s'effectue.

La tentative faite ici de dépasser une approche de l'insertion sous son aspect « absorption » des jeunes débutants par le système productif a conduit à poser d'emblée l'insertion comme partie intégrante de l'ensemble du système des mobilités et donc régulée à titre principal par les mécanismes qui s'y manifestent.

Dans cette voie, on a conclu que les flux d'allocation de la main-d'œuvre qui sont observés ont, comme fondement, les logiques de gestion différenciées en œuvre dans la sphère de l'économie. Ces modes de gestion traduisent la dynamique des confrontations entre pratiques de gestion des employeurs et comportements des actifs (mobilité volontaire, acceptation de déqualification à l'embauche).

Ceci conduit par exemple à proposer qu'une part des difficultés connues par les jeunes à leur entrée en activité trouve racine dans les pratiques de gestion en œuvre dans la sphère internalisée.

La faiblesse relative des flux de renouvellement dans ces secteurs confirme la réticence des entreprises industrielles françaises à intégrer la production des qualifications nouvelles acquises par les voies scolaires dans leurs pratiques de gestion qui sont orientées de façon dominante sur la gestion des qualifications et des carrières des individus déjà actifs (8).

Si les données traitées tirent l'argumentation vers les problèmes d'allocation de la main-d'œuvre et de fonctionnement du système d'emploi vu sous son aspect « marché du travail », il est clair que cette proposition pose d'emblée l'articulation de ces phénomènes avec l'usage de la force de travail et les transformations de cet usage. C'est une première voie de réflexion.

Si le secteur est un lieu cohérent de gestion de la main-d'œuvre par le jeu des concurrences entre producteurs, il est également un espace de fonctionnement d'instances et d'institutions spécifiques. Ces dernières tendent à produire un faisceau de règles et de normes contribuant à façonner le comportement des acteurs, individus ou entreprises. Ceci est particulièrement important pour étudier les rapports des secteurs avec les systèmes de formation et plus particulièrement, pour éclairer les modes d'articulation entre le système éducatif initial et le système productif.

En admettant avec P. Mehaut [10] le particularisme des sous-espaces de gestion du système productif avec des zones privilégiées du système éducatif, nous devons nous interroger sur les formes de remise en cause de certains modes d'articulation antérieurs qui émergeraient avec la crise. Ainsi devons-nous nous interroger, par exemple, non seulement sur la « crise des CAP » mais, plus généralement, sur les facteurs qui contribuent à remettre en cause cette articulation privilégiée entre système éducatif et système productif que sont les lycées d'enseignement professionnel.

\*  
\* \*

La logique d'approche des conditions d'accès à l'emploi des jeunes par les modes de gestion de la main-d'œuvre paraît fructueuse par les regards qu'elle permet sur les politiques d'aide à l'insertion. Elle apporte des éléments de réflexion sur l'utilisation par l'appareil productif du flux de renouvellement de la main-d'œuvre constitué par les jeunes qui viennent de quitter l'école. Sur ce plan, elle permet également de comprendre que les problèmes ne se posent pas uniquement en termes de politique de recrutement des employeurs.

On rejoint ici les propositions tendant à considérer comme structurelle la phase de transition entre l'école et la vie active, ce qui revient à admettre une étroite liaison entre les phénomènes qui s'y manifestent et les transformations qui affectent le système éducatif et le système productif [11]. Cette phase recoupe des mécanismes d'adaptation permanents entre les deux domaines, aussi apparaît-elle comme un moment privilégié pour des interventions de l'Etat visant à l'organiser et à en limiter ses aspects les plus négatifs (chômage des jeunes, déqualifica-

(8) Ceci renvoie aux analyses faites par J.J. Silvestre [9].

tion progressive...). La diversité constatée de ces mécanismes et, en particulier, des modes de gestion en œuvre, témoigne également d'un vaste champ de possibilités à partir d'objectifs de valorisation des qualifications par exemple.

Aussi, les politiques d'aide à l'insertion ne peuvent ignorer les contraintes dues à ce caractère structurel de la phase de transition. Ces contraintes sont de trois ordres :

— Limites objectives rencontrées par les politiques catégorielles

Les politiques catégorielles — en particulier les Pactes — reposent sur une logique de coût comparatif. Il s'agissait, par les exonérations des charges sociales, d'inciter les entreprises à l'embauche de main-d'œuvre juvénile dont le coût était abaissé par la prise en charge de l'Etat. Outre les effets limités de créations d'emplois et les risques de substitution entre catégories de bénéficiaires maintes fois relevés [12], on peut ajouter que la portée même de ces actions se trouve fortement circonscrite par la nature des modes de gestion pratiqués. Elles n'ont finalement d'impact que dans la mesure où elles sont « en cohérence » avec les modes de gestion des secteurs. De nombreux travaux ont ainsi montré l'étroite liaison qui s'instaurerait entre les modalités de gestion de la main-d'œuvre des secteurs et l'usage des différentes mesures d'aide à l'insertion (contrats emploi-formation, exonérations, stages pratiques...).

— Environnement de moins en moins favorable — spontanément — à des objectifs de qualification et de stabilisation dans l'emploi des jeunes

Les éléments analysés indiquent que l'intervention de l'Etat doit s'effectuer dans un environnement de moins en moins favorable à des objectifs de stabilité dans l'emploi des jeunes ou de stratégie de qualification, dans la mesure même où les secteurs pratiquant ces règles se « ferment » relativement à l'embauche de débutants et où une part croissante des embauches de jeunes se fait dans des secteurs où les règles de gestion impliquent des emplois plus instables (rotation, concurrence...). Il est alors possible de relier la croissance du « chômage de circulation » des jeunes aux modes de gestion qui dominent dans leurs secteurs d'embauche.

— Incertitude sur l'impact des politiques de relance de l'embauche dans l'industrie

On peut s'interroger sur l'impact d'une reprise de l'embauche dans les secteurs industriels et sur ses effets directs en termes de recrutements de jeunes débutants. Si l'hypothèse de cloisonnement est vraie, les effets induits risquent d'être considérablement freinés. La diffusion de la création d'emplois ne paraît pas pouvoir se généraliser à l'ensemble des secteurs à partir d'une répartition initiale donnée et, surtout, elle ne touchera pas tous les actifs. En particulier, dans les secteurs « à préférence d'actifs occupés » (l'industrie par exemple), il est peu probable qu'un

mécanisme multiplicateur engendre une ouverture immédiate aux catégories non mobilisées, les jeunes et les chômeurs par exemple. Leur place dans le système des mobilités pourrait limiter fortement leur accès à la chaîne des emplois vacants.

On note par ailleurs que selon la zone de déclenchement du processus, les effets peuvent être variés. Des créations d'emplois dans les zones dominées par les mobilités intersectorielles peuvent paraître favorables à cet « effet d'onde » en entraînant des créations d'emplois. Par contre, on a noté le faible taux de renouvellement des secteurs à gestion internalisée, ainsi que la faible fréquence de leurs recrutements sur les catégories externes à l'occupation. On peut raisonnablement penser que ce type de gestion impose des limites beaucoup plus strictes à la diffusion des créations d'emplois.

La « dérive » des zones d'insertion et la tendance au rejet des embauches de débutants hors de la gestion internalisée montrent qu'on ne peut attendre des améliorations « spontanées » importantes alors même que le niveau scolaire des jeunes quittant le système éducatif a tendance à s'élever ; d'où l'idée que les résultats dépendront de la capacité à infléchir les modes de gestion dans le sens d'une utilisation accrue des qualifications nouvelles acquises par les jeunes dans le système scolaire et dans les dispositifs de transition.

Cette idée générale nous conduit à poser deux questions :

— les différentes mesures — en particulier celles qui intègrent des actions en entreprises — incitent-elles les entreprises à accroître leur « investissement-formation » et à promouvoir l'utilisation des dispositifs réglementaires dans leurs pratiques de gestion (finalisation de l'accueil des stagiaires, programmation de l'embauche...). S'agit-il d'expérimentation des conditions nouvelles de formation en alternance ?

— sur le plan institutionnel, est-il possible de promouvoir des relations d'un nouveau type entre système productif et système éducatif permettant d'aborder simultanément les différentes composantes de la formation initiale et continue et les modes de gestion de la main-d'œuvre, en particulier dans leurs dimensions sectorielles ?

Patrick Clémenceau  
chargé d'études au CEREQ  
au moment de la rédaction de cet article

Jean-Paul Géhin  
chargé d'études au CEREQ

#### Bibliographie

- [1] P. Clémenceau, A. Wielki, **Mobilité des actifs et insertion des jeunes**, CEREQ, doc. ronéoté, 1982.  
[2] J. Affichard « Quels emplois après l'école ? », **Economie et statistique**, n° 134, juin 1981.

[3] « Bilan Formation-Emploi », **Collection D 78**, INSEE, 1981.

[4] J. Vincens « Note sur l'analyse de la mobilité inter-entreprises », **Revue économique**, mars 1979 et C. Thélot « A propos de la mobilité inter-entreprises : réaction sur une note de J. Vincens », **Revue économique**, mars 1979 — J. Vincens, « Réponse à C. Thélot », **Revue économique**, mai 1980.

[5] N. Vanecloo, « Une nouvelle perspective théorique à propos du marché de l'emploi et de son fonctionnement : la théorie de la transformation », in **L'accès aux emplois et la mobilité professionnelle**, volume n° 5, Bibliothèque du CEREQ, La Documentation Française, Paris, novembre 1979, p. 31.

[6] F. Eymard-Duvernay, « Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers », **Economie et statistique**, n° 138, novembre 1981, et J.M. Blosserville, P. Clémenceau, J.M. Grando, **Les modes sectoriels de gestion de la main-d'œuvre**, CEREQ, Collection des études, n° 1, juin 1982.

[7] Voir à ce sujet : P. Mehaut et A. Vinokur, « Régulation de branche et gestion des rapports Emploi-Forma-

tion » in **Formation-Emploi**, Colloque de Toulouse, 9-10-11 décembre 1981, Paris, Editions CNRS, 1982, et J. Rose, **Contribution à l'analyse des formes sociales d'accès aux emplois : l'organisation de la transition professionnelle**, thèse de doctorat d'Etat en Sciences économiques, Nanterre, 1982.

[8] D. Menu, **Transformations sectorielles, politiques d'emploi et de formation**, CEREQ, Collection des études, n° 3, mars 1983.

[9] J.J. Silvestre, Communication au Colloque DGRST-CEREQ-CNRS du 1-2-3 décembre 1980, **L'évolution des systèmes de travail dans l'économie moderne**, Paris, Editions du CNRS, 1981, pp. 216-217.

[10] P. Mehaut, Communication au Groupe Education-Formation préparatoire au IX<sup>e</sup> Plan, juin 1982.

[11] J. Rose, op. cit.

[12] M. Gaspard, « L'effet des pactes nationaux sur l'emploi », **Statistiques et études financières**, n° 47, 1981, pp. 5-25.