

# LES 16-18 ANS DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

par Elie Gallon

L'objet de cet article est de resituer le programme d'insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 18 ans dans le cadre de l'évolution du marché du travail en période de crise.

Ce programme reproduit-il les dysfonctionnements du marché du travail ?

Le premier décalage concerne le public visé par le Programme : le public-cible était constitué par l'ensemble des jeunes de 16 à 18 ans, sans formation achevée et sans emploi, des niveaux V, V bis et VI (1). Or, une partie de ce public, au demeurant difficile à chiffrer, n'a pas bénéficié du Programme, au sens large (2), soit par manque de diffusion de l'action des structures d'accueil nouvellement créées (PAIO et Missions locales), soit par refus des jeunes de s'y présenter (nous reviendrons ultérieurement sur les formes et les causes de ce refus). Mais les informations disponibles à ce niveau donnent à penser que ce sont les jeunes les plus défavorisés face à la formation et à l'emploi qui sont restés en marge des actions d'insertion et de qualification : jeunes des banlieues, des métropoles mais aussi jeunes ruraux isolés et confinés dans le travail à la ferme en situation d'aides-familiaux.

La distance entre la structure d'accueil et le domicile du jeune a joué de façon très sélective : en effet, les relevés fins effectués sur une PAIO de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur montrent que la quantité de jeunes touchés dans chacune des huit communes de la zone de compétence de la PAIO est inversement proportionnelle à l'éloignement de ces communes du siège de la structure d'accueil, ce qui s'interprète comme une exclusion, de fait, des jeunes résidant dans les villes les plus excentrées.

Le deuxième décalage, l'offre de formation (matérialisée par l'ensemble des stages proposés par les organismes de formation) s'est montrée peu adaptée à la demande de formation que l'on peut représenter sous trois aspects :

(1) Cela correspond aux jeunes dont le niveau n'excède pas l'année terminale des filières CAP-BEP ou la classe de première des lycées.

(2) Il s'agit ici du programme au sens strict (stages de formation alternée) et des solutions traditionnelles (apprentissage, retour ou maintien en Education Nationale, Emploi-Formation) proposées par les nouvelles structures d'accueil et d'orientation des jeunes : Permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) et Missions locales (ML).

— les désirs « exprimés » des jeunes, tels qu'ils sont formulés devant les personnels des structures d'accueil ;

— les besoins de formation, perçus par ces structures d'accueil, pour les jeunes après un traitement des désirs exprimés ;

— les besoins exprimés par les entreprises sous forme de postes de travail « déficitaires ».

Evidemment, en sus de ce décalage offre/demande, il est aisé de prévoir que ces trois dimensions de la « demande » de formation ne seront pas systématiquement compatibles, dans la mesure où :

— les jeunes tiennent fermement à leur désir initial, même si les structures d'accueil s'efforcent d'en démontrer le caractère artificiel ;

— il n'y a pas (encore) de concertation entre le pôle-entreprise et le pôle-structure d'accueil.

## LES RAISONS DU DÉCALAGE OFFRE/DEMANDE DE FORMATION.

Des zones entières sont totalement ou partiellement démunies de propositions de stages de qualification ; il s'agit des zones d'arrière-pays, mais aussi de certaines zones urbaines (la côte varoise et les Alpes-Maritimes, par exemple) ; le cas échéant, l'offre restreinte et peu diversifiée émane d'organismes en situation de monopole sur le marché local de la formation, ce qui, au lieu d'inciter les centres de formation à s'adapter à la demande, conduit à les perpétuer dans leurs habitudes de formation. De fait, seul le département des Bouches-du-Rhône et spécialement le bassin d'emploi marseillais bénéficient d'une offre de formation diversifiée et concurrentielle.

Si la conséquence première de cette situation est l'exclusion du processus d'accès à la qualification d'un nombre important de jeunes, d'autres effets jouent : ainsi, devant les difficultés à envoyer les jeunes en stage de qualification, les structures d'accueil et d'orientation ont le plus souvent réagi en dirigeant ces jeunes vers des stages d'insertion, de façon à ce qu'ils ne restent pas inactifs et/ou financièrement démunis, alors que rien, dans leurs profils, ne justifiait de telles actions.

### Fort stéréotype des désirs des jeunes

La demande excède l'offre dans certaines spécialités comme la mécanique auto (jusqu'à quatre demandes pour une place de stage qualifiant), la vente, l'hôtellerie.

De surcroît, le paradoxe de la situation réside dans le fait que les organismes de formation seraient prêts à satisfaire cette demande excédentaire, alors que les structures d'accueil refusent de canaliser tous ces jeunes vers les stages de leur choix, précisant, avec raison semble-t-il, que ces désirs ne sont bien souvent que superficiels, parce qu'étroitement conditionnés, qu'il faut plutôt chercher au-delà, de ces formulations « brutes », les solutions les plus adaptées au profil des jeunes et tenir compte, dans une certaine mesure, des demandes des entreprises en personnel qualifié.

Corollaire du stéréotype des désirs des jeunes, le comportement de blocage vis-à-vis de l'offre de formation « alternative » confirme la difficulté de proposer des formations différentes des filières traditionnellement prises par ces jeunes ; l'exemple le plus marquant dans la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur est fourni par un stage qualifiant des métiers de la mer et du tourisme maritime, organisé à bord d'un bateau, que l'on pouvait considérer comme particulièrement attractif : il a fallu convoquer plus de cent jeunes pour trouver quinze candidats intéressés !

### Faible mobilité des jeunes

Celle-ci vient renforcer la situation d'inégalité devant la qualification, les jeunes — ou leur famille — refusant de se déplacer vers les zones à offre de formation excédentaire. Ce refus est lié surtout à une absence d'autonomie des jeunes due à leur jeune âge et au milieu social et physique de vie qui, bien que difficile, développe une certaine sécurisation et ce, d'autant plus, que ces jeunes sont peu armés pour affronter un autre monde.

Dans ce contexte, les problèmes financiers et techniques liés au déplacement ne jouent pas comme le facteur essentiel de l'absence de mobilité, mais se montrent très dissuasifs pour la minorité des jeunes prêts à envisager un départ. Problèmes financiers réels, eu égard au montant faible des indemnités de déplacement et d'hébergement qui ne permettent pas de couvrir les frais engagés pour des déplacements à moyenne et longue distance (plus de 50 km) et le coût d'un hébergement ; problèmes techniques, car les possibilités de logement dans les grandes villes sont réduites (3).

### Difficulté d'une décentralisation de l'offre de formation qualifiante

Organiser des stages de qualification en zone rurale n'atténue pas, paradoxalement, les problèmes de déplace-

ment ; cela peut même les accroître. En effet, dans la mesure où il n'est pas possible de trouver quinze jeunes intéressés par la même spécialité, dans les zones de peuplement faible, il faut regrouper des jeunes issus d'autres zones voisines en un lieu qui ne correspond pas à un point de centralité des transports publics, les liaisons internes à la zone entre des localités de moyenne ou de petite importance étant quasi inexistantes. Des expériences menées dans ce sens ont aussi montré que les jeunes ainsi regroupés souffraient du manque de distraction dans ces petites bourgades d'arrière-pays.

### Carence technique des organismes de formation

En supposant que ceux-ci soient prêts à répondre à la demande des structures d'accueil, encore faut-il qu'ils puissent équiper leurs ateliers de matériel correspondant à la qualification désirée, et trouver le personnel formateur spécialisé.

L'analyse que nous venons de développer à propos de l'offre de formation qualifiante est dans une certaine mesure valable pour l'offre de stages d'insertion. Certaines zones souffrent de pénurie, tandis que d'autres (les métropoles) présentent une offre excédentaire.

A titre d'exemple, en région Provence-Alpes-Côte-d'Azur et à la fin du mois d'avril 1983, il y avait, tous stages confondus :

— 1 200 demandes de stages déposées par les structures d'accueil, restées insatisfaites ;

— 2 400 places offertes par les organismes de formation inoccupées.

La coexistence d'offres et de demandes d'emploi non satisfaites qui souligne les désajustements du marché du travail se trouve reproduite au sein du marché de la formation des jeunes, sans que l'on puisse à ce niveau affirmer qu'il y a une liaison organique entre ces deux phénomènes (4).

### LES JEUNES DANS LE PROCESSUS DE SECONDARISATION DE LA FORCE DE TRAVAIL

Il faut entendre par « processus de secondarisation », l'ensemble cohérent des pratiques, des justifications et des causes de ces pratiques conduisant à maintenir ou à créer une main-d'œuvre au statut déprotégé : basse qualification, emploi peu stable et mal rémunéré. Cette

(3) A ce sujet la Mission Régionale-Jeunes (Conseil Régional de Provence-Alpes-Côte-d'Azur) a engagé une réflexion et des premières actions visant à ouvrir le champ des possibilités.

(4) Néanmoins, sur ce marché de la formation des jeunes, c'est l'offre qui excède largement la demande, pour des raisons aisément compréhensibles : le stage est une marchandise.

main-d'œuvre est appelée « secondaire » par rapport à une main-d'œuvre « primaire » qui jouirait d'avantages et de statuts protégés. La présentation succincte de ce schéma de gestion de la force de travail se rattache directement au courant théorique du dualisme du marché du travail, développé dans les années soixante aux États-Unis puis en France. Nous ne développerons pas ici l'exposé de ces théories (5). Précisons toutefois que le public ciblé par le Programme-Jeunes présente toutes les caractéristiques d'une main-d'œuvre en voie de secondarisation : bas niveau de formation initiale, appartenance à une « subculture » pauvre, handicaps familiaux, sociaux, physiques, etc.

Le Programme 16-18 ans peut alors s'analyser comme un moyen de freiner le processus de secondarisation, dans la mesure où il joue sur les caractéristiques d'une fraction de la — future — force de travail, dans le sens d'une transformation positive. Celle-ci s'opère bien dans deux directions :

— *progrès en matière d'insertion* au sein de la société en général, et de l'entreprise en particulier : le programme 16-18 ans transforme effectivement les jeunes « inaptes » à la pratique du monde du travail en une main-d'œuvre potentiellement employable ;

— *progrès en matière de qualification* : une fraction des jeunes passés par le dispositif de formation accède à un processus qualifiant et à un diplôme reconnu (CAP), alors qu'ils se trouvaient en situation d'échec au sortir de la formation initiale (le slogan de la campagne « Une autre chance » prend ici toute sa valeur).

Mais, et ce n'est pas la moindre contradiction du système, transformer les caractéristiques (techniques et culturelles) d'une main-d'œuvre pour la rendre plus apte à une insertion professionnelle, ne modifie pas les possibilités d'emploi : en effet, le programme 16-18 ans n'a que peu joué (et il n'avait pas spécialement à le faire) sur les opportunités de placement, malgré un effort en direction des entreprises : l'emploi demeure une solution d'exception, en dépit d'une progression d'une forme particulière qu'est le contrat emploi-formation, et l'apprentissage semble avoir atteint un niveau-plafond, sans compter la concurrence « déloyale » que lui livre précisément la formule des stages de formation alternée (pas de charges financières, pas de formalités, et au bout du compte un bon test pré-embauche ou... pré-apprentissage).

D'un point de vue analytique, on peut considérer que le programme 16-18 ans conduit à « démarginaliser » une fraction du public jeunes « ciblés » en lui donnant les moyens d'engager un processus de socialisation. Ce faisant, il est légitime de s'interroger sur la plus grande partie de public qui est, de fait, écartée de ce processus. Ce

public est composé de jeunes dans des situations diverses, car il n'y a pas univocité dans le processus de secondarisation :

— jeunes « ciblés » mais non touchés par le programme : on peut penser que l'essentiel de cette fraction est constitué de jeunes dont l'état de marginalisation interdit toute démarche auprès des institutions ou qui usent de réseaux « parallèles » pour accéder à un revenu ne souffrant pas de comparaison avec le niveau des indemnités servies aux stagiaires du programme 16-18 ans ;

— jeunes passés par le dispositif d'accueil et d'orientation (PAIO ou Mission locale), qui n'ont pu recevoir une orientation ou qui ont refusé la solution proposée (25 % du total des jeunes accueillis en région Provence-Alpes-Côte-d'Azur) ;

— jeunes qui ont reçu un début de formation, suite à leur passage par les structures d'accueil, mais qui ont abandonné avant la fin du cursus prévu (30 % en moyenne de la population stagiaire) ;

— jeunes qui, après avoir suivi un stage d'insertion, n'entrent pas en stage de qualification et ne se voient proposer aucune autre solution (emploi, emploi-formation, apprentissage...).

D'une manière transversale à ces différentes catégories, il faut s'arrêter sur d'autres catégories particulières de jeunes dont le traitement témoigne de l'existence de phénomènes discriminants internes à la gestion de la main-d'œuvre secondarisée : il s'agit des jeunes d'ethnies étrangères, particulièrement des maghrébins, et des jeunes filles.

Les premiers constats opérés par notre mission d'évaluation font apparaître qu'il n'y a pas de différences sensibles dans le traitement des publics français d'origine et des publics étrangers non maghrébins. Par contre les jeunes maghrébins, quelle que soit leur nationalité (française ou autre), ont connu des cursus moins favorables que les autres jeunes. Nous relevons, d'une part, une sur-représentation des jeunes maghrébins dans la population stagiaire, par rapport à la population accueillie par les PAIO et les missions locales et, d'autre part, une sous-représentation dans les stages d'insertion. Ce second aspect de la discrimination peut être interprété de deux manières que nous comprenons comme non exclusives : soit il y a, effectivement, un phénomène discriminant basé sur la différence ethnique ; soit il s'agit tout simplement de la traduction concrète d'une situation de fait, les maghrébins constituant proportionnellement la plus grande partie des jeunes ayant les plus bas niveaux de formation et/ou de ceux qui présentent les plus graves problèmes d'insertion, ils n'ont pu bénéficier autant que les autres des solutions proposées, ou bien ont eu plus tendance à les refuser.

Les jeunes filles ont subi, paradoxalement, avec le Programme 16-18 ans, un rétrécissement de leurs possibili-

(5) Cf. les travaux de nombreux auteurs tant aux USA (Edwards, Gordon, Harison, Piore, Reich), qu'en Italie (Paci) et en France (Aglietta, Coriat, Germe, Magaud, Marie, Michon, Parodi, Rosenvallon, Silvestre...).

tés de formation, en raison de la combinaison de trois facteurs :

- en premier lieu, les structures d'accueil et les organismes de formation n'ont pu proposer suffisamment de solutions non traditionnellement féminines, comme le recommandaient vivement les circulaires du ministère de la Formation professionnelle ;
- en second lieu, les jeunes filles ont globalement refusé, et leurs familles avec elles, toute solution non traditionnelle ;
- en dernier lieu, les structures d'accueil et les commissions départementales d'agrément des stages (6) ont refusé de programmer des stages dans les spécialités réputées féminines ou trop stéréotypées (vente, coiffure, esthétique, pour l'essentiel) et les organismes de formation ont incité les jeunes filles à choisir, pour les périodes en entreprise, des secteurs autres.

Le résultat ne s'est pas fait attendre : les jeunes filles ont été peu nombreuses en stage de qualification, puisqu'il n'existait pratiquement pas de possibilités dans les spécialités dites traditionnelles ; elles ont été rarissimes dans les spécialités plutôt masculines ; elles se sont trouvées en masse en stage d'insertion et, lors des périodes en entreprise, dans les seuls secteurs qui, tout en restant « féminins », n'ont pas fait l'objet du « veto » des institutions d'accueil et de formation, à savoir les secteurs social et para-médical. Or, justement, ces deux secteurs sont connus pour leur politique de recrutement extrêmement codifiée (critères d'embauche) et formalisée (examens, concours) qui interdit donc, vu les caractéristiques des public-ciblés, l'accès de ces jeunes à toute solution durable de formation complémentaire ou d'emploi.

#### LE PÔLE « OFFREUR DE DISPOSITIF » SE DONNE-T-IL LES MOYENS DE JOUER SUR SES PROPRES EFFETS PRÉCARISANTS ?

Le pôle « offreur de dispositif » est constitué par l'ensemble des groupes d'acteurs sociaux qui interviennent à un moment donné du programme-jeunes ; il s'agit, pour l'essentiel, des structures d'accueil (PAIO et missions locales), des organismes de formation et des entreprises d'insertion en stage pratique, mais aussi des institutions qui sanctionnent les processus de formation dans le cadre de la validation des acquis (Education nationale, AFPA).

##### Les structures d'accueil

Pour des raisons qui tiennent à la fois au manque de moyens et à des conceptions bureaucratiques de leur rôle, les structures d'accueil n'ont quasiment jamais été au devant des jeunes ciblés qui ne se sont pas présentés spontanément.

De ce fait, une fraction de ce public-cible n'a pu bénéficier de « l'autre chance » offerte par le Programme-jeunes. Il reste évidemment à déterminer avec précision les motivations de ces jeunes et les conditions socio-économiques qui engendrent cette non-démarche envers le dispositif. On peut supposer néanmoins, comme nous l'annonçons plus haut, qu'il s'agit moins de jeunes susceptibles de trouver par eux-mêmes des solutions plus favorables que de jeunes subissant des modes de vie peu propices à une prise en charge d'un nouveau processus d'insertion :

- jeunes profondément inhibés ou isolés, que ce soit socialement (« les paumés ») ou géographiquement (jeunes ruraux, montagnards) ;

- jeunes qui subissent des interdits familiaux basés soit sur la méfiance envers toute formation (caractéristique de certaines couches du sous-prolétariat), soit sur la différence de culture (maintien des jeunes filles au foyer dans les familles maghrébines) ;

- jeunes qui, depuis l'enfance, se sont accoutumés à la pratique de modalités parallèles d'acquisition d'un revenu (vol, expédient, recel, trafic, racket) ; ceux-ci opposent volontiers la modicité de l'indemnité servie aux stagiaires de la formation professionnelle aux revenus plus confortables, bien qu'irréguliers, qu'ils tirent de ces circuits interlopes ; ils opposent aussi « les contenus du travail » nécessaires à l'acquisition de ces deux types de revenu.

##### Les organismes de formation

Ils contribuent largement à éliminer une fraction du public stagiaire soit directement : par la sélection, surtout à l'entrée en stage de qualification, par l'exclusion en cours de stage ; soit indirectement : par l'abandon des jeunes dû, pour partie, à la prise en compte insuffisante des caractéristiques et des attentes du public et par le non-placement ou la non-orientation à l'issue d'un premier stage.

Ces pratiques soulèvent la question de l'adaptation pédagogique des formateurs à un type inhabituel de public tout autant que des profils (et des statuts) de ces formateurs. Ainsi on peut constater qu'à une main-d'œuvre secondaire en formation correspond un groupe de formateurs, certes hétérogène quant aux origines professionnelles et aux niveaux de formation, mais secondarisé quant au statut : le plus souvent sous contrat de travail à durée déterminée, rémunération faible et décalée par rapport aux périodes de travail...

L'insertion par l'entreprise, une « ergothérapie sociale » ?

Les périodes en entreprise font l'objet d'un double processus qui conduit à renforcer les phénomènes de secondarisation de la main-d'œuvre jeune, analysée jusqu'ici :

(6) Commissions départementales pour l'orientation et la formation des jeunes.

— les pratiques discriminatoires se développent de manière plus directe : par exemple, refus de prendre en stage les jeunes maghrébins dans les entreprises ou sur des postes de travail qui nécessitent un contact avec la clientèle (hôtellerie-restauration, vente, coiffure, esthétique) ;

— le type d'entreprises qui acceptent de prendre des jeunes en stage (quels qu'ils soient) est bien particulier ; il s'agit essentiellement des entreprises artisanales, des PME, plus rarement des établissements publics de soins médicaux ou d'éducation des jeunes enfants, exceptionnellement des grandes entreprises, surtout publiques. La défiance de ces grandes entreprises est liée à deux séries de facteurs :

- refus des comités d'entreprise (7) et des syndicats d'intégrer des jeunes sur des postes déqualifiés (travail à la chaîne) et donc ne correspondant pas à l'idée qu'ils se font de la formation. Ce refus est aussi motivé, semble-t-il, par la réticence d'accepter des jeunes en formation alors que les syndicats réclament depuis longtemps des programmes qualifiants pour les OS permanents ;

- les critères objectifs d'embauche dans les grandes entreprises sont très restrictifs et codifiés : les employeurs sont, de ce fait, réticents car ils craignent qu'on ne les oblige par la suite à embaucher ces jeunes dont ils affirment ne pas avoir besoin. De surcroît, l'apprentissage n'est pas envisageable dans les grandes entreprises privées ou publiques.

Le cas échéant, quand une grande unité a proposé des places de stage, les organismes de formation n'ont pas fait un excès de zèle, connaissant l'impossibilité future de l'embauche des jeunes ainsi placés (8). Car, et c'est là une des plus grandes illusions du Programme, les formateurs ont toujours l'espoir que si l'entreprise d'accueil est bien choisie, le jeune pourra être embauché à l'issue du stage. Or les premiers résultats de la campagne 82-83 montrent que cette pratique est tout à fait exceptionnelle.

Cette exclusion des grandes entreprises du Programme nous paraît renforcer les phénomènes de secondarisation de la main-d'œuvre, en ce qu'elle restreint le champ des possibles en matière de découverte du monde du travail, et qu'elle ne présente pas au jeune toute une partie de l'économie nationale comme susceptible d'être le lieu d'une insertion professionnelle définitive.

(7) Rappelons que le Programme-jeunes prévoit un avis systématique du comité d'entreprise sur les conditions d'insertion des jeunes en entreprise à l'occasion des périodes de stages (visa porté sur le cahier des charges qui lie l'entreprise et l'organisme de formation).

(8) En région Provence-Alpes-Côte-d'Azur, l'exemple le plus frappant est donné par la SNCF qui avait formé une soixantaine de tuteurs parmi son personnel pour accueillir convenablement les jeunes et qui n'a reçu en fait que dix-sept stagiaires.

### La validation des acquis

Elle pose, par son principe et par son application, la question de la précarisation de certaines fractions de la main-d'œuvre jeune. S'il était légitime de penser que la reconnaissance du nouveau programme de formation passait nécessairement par un système de sanction, plusieurs types de problèmes sont venus nuancer cette idée :

- au niveau des stages d'insertion, la création d'un Certificat de Formation Générale (CFG) (9) comporte un risque de reconnaissance négative de la part des employeurs : le CFG indique actuellement que le jeune est passé par le Programme 16-18 ans, donc qu'il a eu, à un moment de son histoire scolaire, des problèmes importants matérialisés par un échec ;

- quelle que soit la nature du stage (insertion ou qualification), le système de validation des acquis (CFG ou CAP) opère nécessairement une partition entre ceux qui obtiendront un diplôme et ceux qui quitteront le dispositif sans passeport reconnu. Ceci conduit à recréer, au sein de ce public déjà défavorisé, une fraction encore plus handicapée aux portes du marché du travail. L'étude affinée des systèmes de validation montre que parmi les « diplômés » de l'insertion, il se dessine deux fractions hiérarchisées de stagiaires : ceux qui passent et obtiennent le CFG, et ceux qui passent et obtiennent un diplôme, en théorie équivalent, le Certificat de Capacité d'Insertion Professionnelle (CCIP) délivré par l'AFPA aux jeunes que cet organisme (ou des institutions liées) a accueillis en stage d'insertion. Outre le caractère quelque peu aberrant de l'existence de deux diplômes pour une même formation (dont on ne peut ignorer l'aspect conflictuel et « politique » que révèle leur genèse : conflit Education nationale/Service de la Formation Professionnelle/Service de l'Emploi), il est à prévoir que les titulaires du CCIP seront mieux armés à affronter le marché de l'emploi, que les titulaires du CFG, en raison de la notoriété professionnelle dont jouit l'AFPA dans les milieux économiques.

D'une manière générale, et plus positive, il convient de voir dans la *validation des acquis des stages d'insertion*, une première approche de la « qualification sociale » et une matérialité de « l'autre chance » promise aux jeunes sortis sans qualification de l'appareil de formation initiale. L'objectif premier étant de donner à ces jeunes une panoplie d'armes sans laquelle ils seraient devenus (ou restés) des inadaptes économiques ; on peut considérer cette priorité atteinte dès lors que les jeunes sortent transformés (positivement) du programme de formation.

(9) Le CFG est basé sur trois épreuves : français, mathématiques et connaissance du monde actuel.

En matière de *stage de qualification*, le premier résultat notable est perceptible dans l'accès à un diplôme professionnel reconnu (CAP) pour une fraction des jeunes (pour l'instant minoritaire) qui, en l'absence de programme, n'auraient pu atteindre ce niveau, en raison d'une sortie avant le terme des filières qualifiantes de l'école (CAP, BEP). Mais, ces « privilégiés » du dispositif ne rejoindront-ils pas les jeunes titulaires des CAP traditionnels qui affrontent, comme le montre Ph. Mouy (10), des difficultés croissantes sur le marché du travail.

A court et à moyen terme, s'il apparaît que globalement les jeunes vont sortir du programme de formation alternée avec une formation minimale et, pour certains, une qualification professionnelle, il convient de ne pas occulter la question de l'emploi. Tout se passe comme si le

(10) Ph. Mouy, « La formation professionnelle initiale des ouvriers et l'évolution du travail industriel » in Revue du CEREQ *Formation Emploi* n° 1, La Documentation Française, Janvier-Mars, 1983, pp 52-69.

système mis en place au niveau de la formation supposait quasi-automatiquement une issue concrète pour les jeunes bénéficiaires du programme. Or, force est de constater que les premières vagues de sortants ont posé d'énormes problèmes aux organismes de formation et aux structures d'accueil et d'orientation :

— difficulté pour trouver un stage qualifiant ou une solution définitive de placement pour les jeunes sortant d'insertion ;

— difficulté encore plus grande pour trouver un emploi aux jeunes sortant de qualification.

De ce point de vue, il semble bien que les orientations hors dispositif (apprentissage et surtout contrats emploi-formation) se sont montrées plus prometteuses, en raison de leur caractère originel très finalisé.

Elie GALLON  
*chargé de recherche au CIMERSS*