

LES MESURES EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DES JEUNES DE 1977 A 1985

par Françoise AMAT

Cet article, descriptif des principales mesures prises depuis 1977 pour l'emploi et la formation des jeunes, se veut simplement un guide de lecture des nombreux textes qui, depuis cette date, sont intervenus dans le domaine. Un rappel de ces mesures, la référence aux textes législatifs principaux, une bibliographie détaillée devraient permettre au lecteur d'obtenir un maximum d'informations sur le sujet.

Devant l'augmentation du chômage des jeunes, les pouvoirs publics ont, depuis quelques années, mis en place des mesures dans le but de favoriser l'embauche des jeunes : exonération des charges sociales pour le premier emploi de jeunes ou d'apprentis mais aussi *programmes destinés à mieux les préparer à l'exercice d'un métier par le biais de la formation.*

Ces mesures se sont notamment développées à partir de 1977, date du Premier Pacte pour l'Emploi, l'apprentissage préexistant toutefois à ces nouveaux dispositifs qui l'ont relancé. On peut en distinguer deux catégories, de nature différente, mais qui, toutes deux, à des degrés variables, concilient des expériences en entreprises et des périodes de formation. Ce sont :

— des stages destinés à certaines catégories de jeunes qui deviennent ainsi stagiaires de la Formation Professionnelle et sont rémunérés par l'État ;

— des contrats de travail d'un type particulier qui confèrent aux jeunes le statut de salariés rémunérés par leurs entreprises.

Ces deux types de mesures ont connu des évolutions différentes. Les *stages*, mis en place à partir de 1977, subissent des transformations importantes : aux stages de formation, suivis essentiellement en organismes de formation, et aux stages pratiques qui se déroulaient en entreprises, se substituent à partir de 1981 et surtout de 1982 des formations en alternance. En revanche les *contrats de travail particuliers* (apprentissage et contrats emploi-formation), déjà fondés sur le principe de l'alternance,

ont été reconduits sans grandes modifications durant cette période. Mais avec la loi du 24 février 1984 sur la Formation Professionnelle Continue, apparaissent de nouvelles mesures, stages et contrats de travail qui, sur certains points, se démarquent des précédentes, tout en coexistant avec elles pour le moment.

Dans le même temps, on assiste à une diversification de ces actions, qui va de pair avec l'augmentation du nombre des jeunes (1) auxquels elles s'adressent et la diversité des difficultés qu'ils rencontrent :

— actions d'orientation pour les jeunes sans projet professionnel précis ;

— actions d'insertion et de mise à niveau pour ceux qui sont d'un niveau scolaire et social très défavorisé ;

— actions de qualification pour ceux qui veulent acquérir une qualification reconnue par un diplôme ;

— actions d'adaptation à un emploi pour des jeunes déjà qualifiés ;

— volontariat pour effectuer des travaux utiles à la collectivité en acquérant une première expérience du travail.

(1) Le premier Pacte concernait 500 000 jeunes, les suivants un peu moins (275 000 pour le second Pacte et 390 000 pour le troisième Pacte) alors que l'ensemble des mesures applicables en 1984-1985 viserait un objectif de 750 000 jeunes environ : 300 000 pour les formations en alternance, 130 000 pour l'apprentissage, 115 000 pour les stages de formation alternée « 16-18 » et « 18-25 », 100 000 pour les contrats emploi-formation (ancienne formule), 30 000 pour les jeunes volontaires et les emplois d'initiative locale, 80 000 pour les stages AFPA et de Fonds National de l'Emploi.

CHRONOLOGIE DES MESURES EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DES JEUNES

Types de mesures		Stages	Contrats de travail
Dates d'apparition des mesures			
Avant 1977	Loi 16 juillet 1971 Décret 4 juin 1975 Circulaire 25 juin 1975	Stages Granet	Contrat d'apprentissage Contrat Emploi-Formation
1977 à 1980	Premier Pacte pour l'emploi Loi du 5 juillet 1977 Second Pacte pour l'emploi Loi du 6 juillet 1978 Troisième Pacte pour l'emploi Loi du 10 juillet 1979 (reconduit en 1980)	{ Stages de formation Stages pratiques	
1981	Plan Avenir Jeunes Juin 1981	{ Stages de formation : — insertion — qualification Stages pratiques	
1982-1983	Mesures d'aide à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes Ordonnance 26 mars 1982 (stages 16-18 ans) Circulaire 30 septembre 1982 (stages 18-21 ans) Décret 22 janvier 1982 Décrets 19 mai 1983	{ Stages d'orientation approfondie Stages de formation alternée : — insertion — qualification Stages jeunes volontaires	{ Contrat Emploi-Adapt. Contrat Emploi-Orient.
1984	Formations en alternance Loi du 24 février 1984 Décret 16 octobre 1984	Stages d'initiation à la vie professionnelle Travaux d'Utilité Collective (TUC)	{ Contrat de qualification Contrat d'adaptation

 Mesures périmées.

 Mesures actuellement en vigueur.

POUR MÉMOIRE... LES STAGES DES PACTES
POUR L'EMPLOI ET DU PLAN AVENIR-JEUNES

Les différents Pactes pour l'Emploi (2) et le Plan Avenir-Jeunes ont mis en place des stages et développé l'apprentissage et les contrats Emploi-Formation. Mais alors que ces contrats de travail d'un type particulier sont toujours en vigueur (Cf. le paragraphe suivant) les stages ont été remplacés par les formations alternées de l'Ordonnance de 1982.

Les stages prévus par les Pactes
pour l'Emploi (1977-1980)

◦ *Les stages pratiques en entreprise*

Ces stages ont été créés dans le cadre du premier Pacte pour l'Emploi (loi du 5 juillet 1977) ; cette formule d'insertion fut relancée par les second et troisième Pactes. Elle avait pour *objectif de permettre à des jeunes de bénéficier d'une expérience en entreprise, accompagnée d'une période de formation complémentaire.*

Ces stages étaient ouverts aux jeunes sans emploi de 16 à 25 ans dans le premier Pacte, puis à ceux de 18 à 26 ans ainsi qu'à certaines catégories de femmes dans le second Pacte et, à nouveau, étendus aux jeunes de 16 à 18 ans ayant achevé un cycle complet de l'enseignement technologique dans le troisième Pacte.

Leur durée a varié de quatre mois (second et troisième Pactes) à six mois (premier Pacte et troisième Pacte reconduit).

Le stage se déroulait essentiellement dans l'entreprise, une formation complémentaire générale et technique, dans l'entreprise ou en organisme de formation, était prévue pour 200 heures en 1977 puis 120 heures dans les Pactes suivants. Toutefois le jeune avait le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il recevait une rémunération forfaitaire de 410 Francs par mois en dessous de 18 ans et de 90 % du SMIC de 18 à 25 ans dans le premier Pacte, de 90 % du SMIC dans les suivants.

Toute entreprise pouvait accueillir un jeune en stage pratique, *sauf* les entreprises de travail temporaire, l'État et les collectivités locales, les établissements publics à caractère administratif ou gérant un service public.

Cette formule a concerné 145 000 jeunes en 1977-1978, 20 000 sous le second Pacte, 55 000 sous le troisième Pacte et 140 000 l'année suivante.

(2) Premier Pacte pour l'Emploi pour la période de 1977-1978 - Deuxième Pacte pour l'Emploi pour la période de 1978-1979 - Troisième Pacte pour l'Emploi pour la période de 1979-1980, reconduit pour la période de 1980-1981 - Plan Avenir-Jeunes pour la période de 1981-1982.

◦ *Les stages de formation*

La loi du 5 juillet 1977 (premier Pacte) prévoyait également des stages de formation (ou de préparation à la vie professionnelle) (3) reconduits par les second et troisième Pactes. Ils avaient *comme objectif de permettre à des jeunes sans emploi de se préparer à la vie professionnelle en acquérant une qualification en centre de formation avec une période d'application en entreprise.*

Ces stages étaient ouverts aux jeunes sans emploi âgés de 16 à 25 ans dans le premier Pacte, puis étendus aux jeunes de 16 à 26 ans et à certaines catégories de femmes dans les Pactes suivants.

D'une durée de six mois (800 heures de formation), ils se déroulaient essentiellement en organisme de formation, avec une ou plusieurs périodes d'application en entreprise d'une durée totale de quelques semaines. Les jeunes avaient le statut de stagiaires de la Formation Professionnelle, rémunérés forfaitairement par l'État.

Cette formule a bénéficié à 68 000 jeunes en 1977-1978, 56 000 en 1978-1979, environ 40 000 en 1979-1980 et 1980-1981.

Les stages prévus par le Plan Avenir-Jeunes
(1^{er} juillet 1981 - 30 juin 1982)

Le Conseil des ministres du 17 juin 1981 décidait de reconduire à titre temporaire, pour la période du 1^{er} juillet 1981 au 30 juin 1982, les dispositions du troisième Pacte pour l'Emploi, en les modifiant partiellement.

Ce « Plan Avenir-Jeunes » reprenait la formule des stages de formation, en distinguant deux types de stages, et reconduisait les stages pratiques.

◦ *Les stages pratiques en entreprise*

Ces stages subsistaient dans leurs caractéristiques précédentes : jeunes de 18 à 26 ans - durée de six mois - 120 heures de formation - mais leur nombre décroissait : 75 000 jeunes accueillis en 1981-1982 contre 140 000 en 1980-1981. En outre, les collectivités locales, exclues du champ d'application en 1980-1981, pouvaient désormais en accueillir.

Très controversée, cette formule n'a pas été reprise en 1982 dans le cadre des mesures 16-18 ans.

◦ *Les stages de formation*

Ces stages visaient à apporter aux jeunes de 16 à 26 ans et à certaines catégories de femmes la formation néces-

(3) Il existait déjà, depuis 1975, des stages de formation lancées par P. Granet qui avaient concerné 15 à 20 000 jeunes de 16 à 20 ans.

saire à leur insertion dans la vie professionnelle. Ils comportaient obligatoirement une période de plusieurs semaines d'expérience pratique dans une entreprise.

Deux types de stages étaient prévus – annonçant en cela les mesures de 1982 – correspondant à des objectifs et à des publics différents :

— **des stages de qualification** de cinq à huit mois (600 à 800 heures). Destinés à acquérir une réelle qualification professionnelle, ils s'adressaient à des jeunes et des femmes aptes à suivre un programme de formation d'un niveau plus ou moins élevé ;

— **des stages d'insertion** (1 100 heures) destinés aux jeunes ayant des difficultés particulières d'insertion sociale ou professionnelle en raison de leur niveau éducatif et culturel insuffisant. Une priorité était donnée aux jeunes de 16 à 18 ans.

Ces stages se caractérisaient par l'alternance entre les périodes d'activité en entreprise et des périodes de regroupement en centre de formation.

Les stagiaires étaient rémunérés par l'État :

25 % du SMIC pour ceux qui avaient moins de 18 ans,
75 % du SMIC pour ceux qui avaient de 18 à 26 ans,
90 % du SMIC pour certaines catégories de femmes.

LES MESURES ANCIENNES ENCORE EN VIGUEUR : STAGES « 16-18 », APPRENTISSAGE, CONTRATS EMPLOI-FORMATION

A partir de 1982 les stages mis en place dans les dispositifs précédents sont remplacés par les stages 16-18 ans et 18-21 ans qui, sur bien des points, s'en démarquent alors que l'apprentissage et le contrat emploi-formation se perpétuent selon les mêmes principes.

Les stages

- *Les stages « 16-18 ans » :*
l'ordonnance du 26 mars 1982

Dans l'ensemble, depuis sa mise en place, la structure générale du dispositif est restée la même : l'ordonnance du 26 mars 1982, et des circulaires ultérieures en définissent les lignes maîtresses pour 1982-1983. Quelques modifications ont été apportées ultérieurement.

Ces mesures présentent un certain nombre de nouveautés par rapport aux précédentes : les stages pratiques en entreprise n'existent plus mais l'alternance, plus étroitement réglementée que dans le Plan Avenir-Jeunes, constitue le principe sur lequel sont fondés les stages d'insertion et de qualification. L'acquisition d'une qualification reconnue par un titre ou un diplôme est affirmée comme

un des objectifs essentiels du dispositif. Enfin apparaît nettement une préoccupation d'orientation des jeunes, concrétisée par la mise en place d'un dispositif d'accueil d'information et d'orientation et des stages d'orientation approfondie.

Cet ensemble de mesures s'adresse à des jeunes de 16 à 18 ans sans formation et sans emploi afin d'améliorer leur insertion sociale et professionnelle en leur permettant d'acquérir une qualification.

Ce sont en effet des jeunes d'un très faible niveau scolaire qui sont visés par ces actions : la plupart viennent des classes préprofessionnelles de niveau, des classes préparatoires à l'apprentissage, des sections d'éducation spécialisée, de quatrième des collèges ; les « mieux formés » sortent de troisième, des classes terminales de préparation à un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou même à un brevet d'études professionnelles (BEP) en lycée d'enseignement professionnel (LEP) (4).

L'ensemble du dispositif comprend :

— Des actions d'accueil, d'information et d'orientation.

Elles sont destinées à « *informer les jeunes sur les possibilités d'entrée en formation et proposer à leur choix un processus d'insertion sociale et de qualification professionnelle* ».

Ont donc été mises en place :

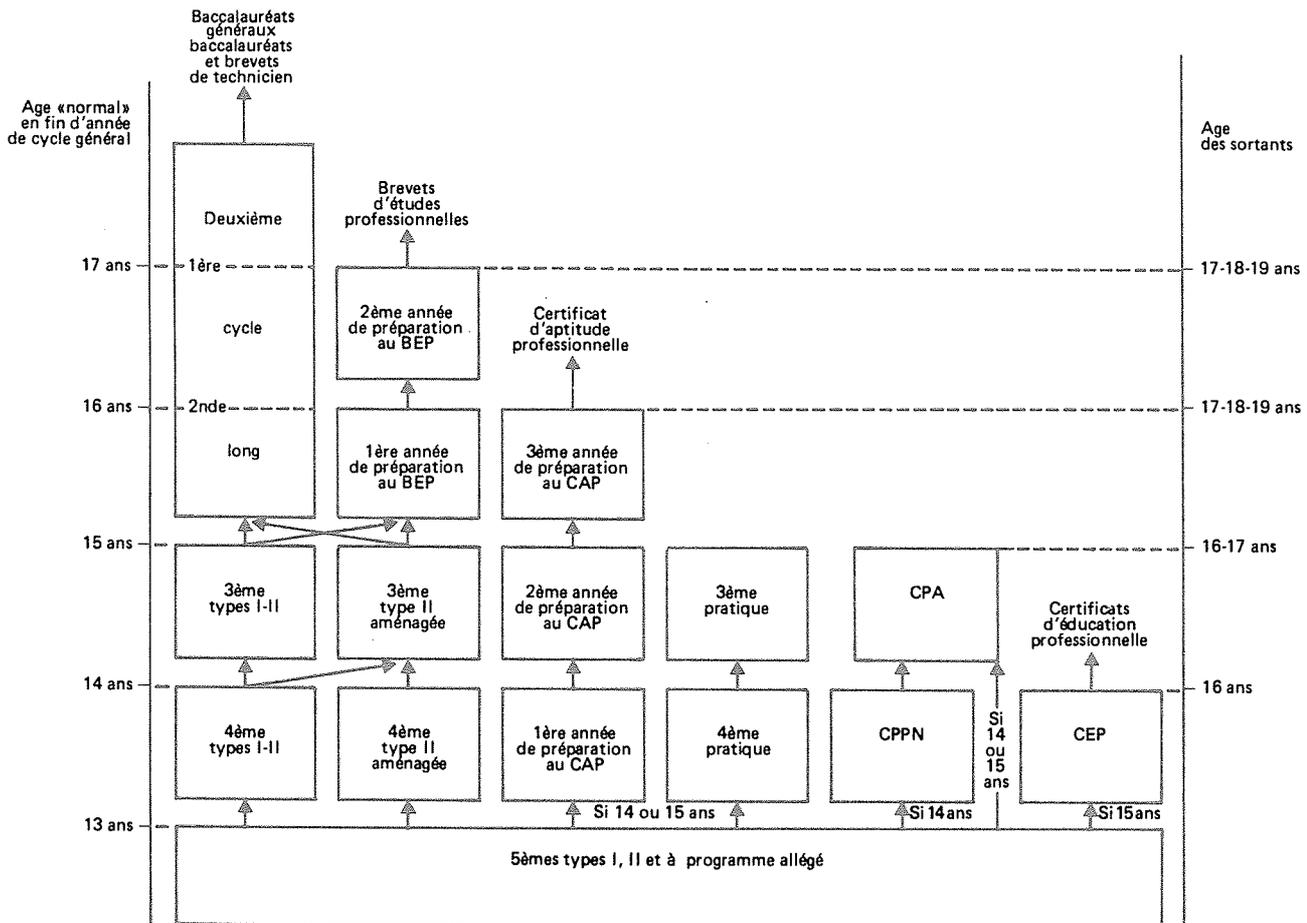
— *des permanences d'accueil d'information et d'orientation (PAIO)*. Dans chaque zone, un organisme (public ou privé) existant : ANPE, CIO, GRETA, CIJ, mairie, foyer de jeunes travailleurs ou association, est chargé de créer en son sein une permanence. Celle-ci, qui constitue le point de rencontre de ces différents organismes, accueille et oriente les jeunes, et les aide à définir leur processus de formation ;

— *des missions locales (ML) pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes*. Elles sont instituées dans les zones où les problèmes d'insertion des jeunes sont particulièrement aigus. Mises en place à l'initiative des collectivités locales, composées de personnels de l'Éducation Nationale, de l'ANPE, de l'AFPA, des travailleurs sociaux, d'animateurs... elles ont un rôle qui reprend et élargit celui des permanences : elles aident les jeunes à construire un itinéraire d'insertion sociale et professionnelle et en assurent le suivi, elles se préoccupent de l'ensemble des problèmes d'insertion sociale qui se posent à eux : vie quotidienne, logement, loisirs, santé...

Les PAIO ou ML orientent les jeunes le plus souvent vers le dispositif, dans des stages de formation alternée ou d'orientation approfondie mais aussi hors du dispositif

(4) Voir l'organigramme scolaire p. 79.

LE SYSTÈME SCOLAIRE
AUX NIVEAUX DE FORMATION VI, V bis et V
EN 1979



— Classe pré-professionnelle de niveau (CPPN)

Cette classe, implantée suivant les cas dans un collège ou un lycée d'enseignement professionnel (LEP), accueille à l'issue des classes de cinquième des élèves qui, orientés vers l'enseignement technique, n'ont pas encore choisi un métier ou n'ont pas été admis dans les sections préparatoires au CAP.

— Classe préparatoire à l'apprentissage (CPA)

Implantée également soit dans un collège, un LEP ou un centre de formation d'apprentis (CFA), cette classe prépare à l'apprentissage proprement dit qui commence lorsque l'élève atteint seize ans.

Les classes préparatoires à l'apprentissage accueillent les élèves issus de cinquième, âgés de quinze ans ou exceptionnellement de quatorze ans (ces derniers devront faire une seconde année de CPA) ainsi que les élèves issus des classes pré-professionnelles de niveau.

Les élèves de CPA gardent un statut scolaire, ils partagent leur temps entre l'école et les entreprises dans lesquelles ils effectuent des stages.

— Classe préparatoire au Certificat d'éducation professionnelle (CEP)

La préparation au CEP se fait dans les LEP, elle dure une année scolaire. Le diplôme est délivré sans examen, mais en fonction des résultats du travail effectué au cours de l'année.

Ces classes accueillent des élèves sortant de cinquième (sous réserve qu'ils aient quinze ans) ou d'une CPPN.

Les classes de CEP sont normalement ouvertes s'il y a dans la région des emplois à pourvoir correspondant aux formations dispensées.

— Classe préparatoire aux brevets d'études professionnelles (BEP)

La préparation s'étend sur deux ans et commence après la classe de 3^e d'enseignement général (filières I et II).

— Classe préparatoire au certificat d'aptitude professionnelle (CAP)

La préparation s'étend sur trois ans. Peuvent être admis en première année des élèves sortant de la classe de 5^e ou d'une CPPN. Certains CAP sont également préparés en deux ans à l'issue des classes de troisième.

vers la vie active (emploi, apprentissage...) ou quelquefois vers l'école.

— **Des stages de formation alternée**

La terminologie officielle distingue deux catégories de stages dont les finalités et les publics sont différents.

— *Les stages d'insertion*

Ils sont destinés aux jeunes en butte à de sérieux handicaps socio-culturels, et dont l'accès direct à une formation qualifiante s'avère de ce fait impossible. Limités à dix mois, ces stages ont pour but d'amener les stagiaires à se donner un projet de vie professionnelle et sociale leur permettant d'accéder à une formation professionnelle.

Fondés sur le principe de l'alternance, ils associent à des séquences de formation dispensées par l'organisme de formation des séquences en entreprise qui occupent 50 % du temps total de formation. L'articulation entre périodes en entreprise et périodes en organisme varie selon les stages.

A l'issue de ces stages, les jeunes peuvent se présenter au nouveau certificat de formation générale (CFG) (décret du 29 juin 1983) dont la première session a eu lieu en février 1984. Sur présentation du certificat d'accomplissement régulier de stage délivré par l'organisme de formation, ils ne passent que les épreuves orales du CFG qui, s'ils sont reçus, les dispensent des unités capitalisables de niveau I des CAP par unités capitalisables (UC).

— *Les stages de qualification*

Ils ont pour but l'accès à une qualification reconnue par un diplôme, un titre homologué ou une convention collective.

Les jeunes qui ont suivi ce stage peuvent donc se présenter à un CAP « classique » (épreuves théoriques et pratiques) ou à un CAP par unités capitalisables.

Ces stages peuvent durer de six mois à deux ans mais leur durée moyenne est de huit mois.

Également fondés sur le principe de l'alternance, ces stages prévoient que les périodes en entreprises représentent 30 % du temps total de formation, mais le rythme d'alternance varie d'un stage à l'autre.

Un certain nombre de dispositions communes régissent ces deux catégories de stages.

Les jeunes ont le statut de stagiaires de la formation professionnelle. Leur indemnité, en 1982, s'élevait à

500 Francs par mois pendant les six premiers mois et à 700 Francs au-delà (même à plus de 18 ans).

Les organismes de formation susceptibles de monter des actions de formation alternée sont divers. Les principaux sont :

- l'Éducation nationale : les GRETA (groupements d'établissements) qui assurent une bonne moitié des stages,
- des chambres consulaires : chambres des métiers et chambres de commerce et d'industrie,
- des ASFO : associations de formation issues des groupements professionnels ou interprofessionnels patronaux,
- des associations d'action sociale, de jeunesse, d'éducation populaire,
- des collectivités locales,
- l'AFPA.

L'organisme de formation, responsable de la formation alternée, négocie avec l'entreprise d'accueil un cahier des charges comportant notamment des indications sur le système de suivi du jeune dans l'entreprise par l'intermédiaire d'un « tuteur ».

Toutes les entreprises peuvent accueillir des jeunes en stage : entreprises industrielles et commerciales, commerçants, artisans, administrations, établissements publics, collectivités locales, associations, à l'exception des entreprises de travail temporaire.

Tous les stagiaires, à l'issue de leur stage, obtiennent un certificat d'accomplissement régulier du stage (5) qui permet :

- de ne passer que les épreuves orales du CFG (voir ci-dessus),
- d'accéder aux sanctions normales des cycles de formation organisés par les différents ministères en vue de l'acquisition d'un diplôme de l'enseignement technique.

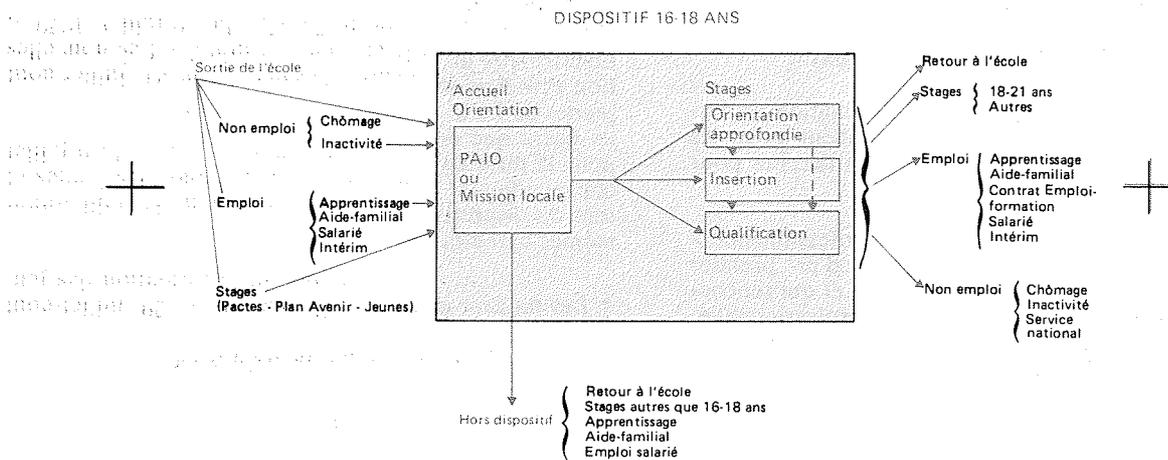
— **Des stages d'orientation approfondie (SOA)**

Ils ont pour objet d'aider les jeunes de 16-18 ans sortis du système scolaire à préciser leur projet d'orientation professionnelle et sociale. Ces stages se situent le plus souvent au moment de l'entrée du jeune dans le dispositif. Ils n'ont concerné en 1982-1983 qu'environ 14 % des effectifs de stagiaires.

La durée moyenne de ces stages varie entre trois et six semaines. Ils peuvent comporter une ou plusieurs visites en entreprise.

(5) Ne pas confondre ce certificat avec le certificat de formation générale (CFG) ou les unités capitalisables (UC) de CAP.

CHEMINEMENTS POSSIBLES DES STAGIAIRES 16-18 ANS
DANS ET HORS DISPOSITIF



Les jeunes qui suivent ces stages bénéficient du statut de stagiaires de la formation professionnelle.

Les organismes de formation sont les mêmes que pour les actions de formation alternée.

Les cursus à l'intérieur du dispositif (schéma ci-dessus) peuvent être variés. L'idée centrale du dispositif était celle d'une articulation entre les différents types de stages : stage d'insertion puis de qualification (éventuellement précédés d'un stage d'orientation) afin que tous les jeunes (100 000 étaient prévus) accèdent à une qualification. Dans la réalité, on observe des passages en stage d'insertion non suivis de qualification, et des entrées directes en stage de qualification.

Dans son ensemble, la structure mise en place en 1982 demeure, avec quelques modifications apportées par la circulaire du 8 juin 1983 du ministère de la Formation Professionnelle pour l'année 1983-1984 :

- des modules collectifs de première orientation de deux jours et demi peuvent être organisés avant d'orienter les jeunes vers une formation qualifiante. Ils sont pris en charge ou commandités par les PAIO ou les ML. Ils ne donnent pas lieu à rémunération des stagiaires ;
- les stages d'orientation collective approfondie devraient être moins nombreux du fait de l'existence des modules d'orientation. Axés plus précisément sur l'in-

formation et l'orientation, ils n'ont pas directement d'objectifs de formation. D'une durée moyenne de 120 heures, ils comprennent nécessairement une période en entreprise d'une semaine minimum ;

— les stages d'insertion sont désormais de cinq mois maximum, avec possibilité pour la moitié des stagiaires de bénéficier de deux stages d'insertion consécutifs (suivis éventuellement d'un stage de qualification).

La circulaire du 12 avril 1984 du ministère de la Formation Professionnelle reconduit le dispositif 16-18 ans pour la campagne 1984-1985. Elle se place sous le signe de la « continuité » : réaffirmation de l'intérêt des actions d'orientation, de la nécessité d'engager les jeunes dans un processus de qualification reconnue, du principe de l'alternance... et prévoit un certain nombre d'« améliorations » dans le sens d'une plus grande souplesse du dispositif et d'une meilleure adaptation aux besoins de ces jeunes :

- une collaboration plus étroite des PAIO ou des Missions Locales et des organismes de formation, un développement des modules collectifs de première orientation ;
- un regroupement des organismes de formation ayant pour objectif une mise en commun d'actions d'insertion, ou d'actions d'insertion et de qualification en vue d'articuler au mieux ces types d'opération ;

— une amélioration des possibilités de validation des stages.

Les indemnités des stages sont désormais de 535 Francs par mois pendant les six premiers mois et de 740 Francs au-delà.

◦ *Les stages pour les jeunes de plus de 18 ans*

Les dispositions de la circulaire de la formation professionnelle du 30 septembre 1982 reprennent pour les « 18-21 ans » la plupart des mesures déjà décrites pour les 16-18 ans.

Ces « stages de préparation à la vie professionnelle » s'adressent aux jeunes à la recherche d'un premier emploi, sans qualification professionnelle et qui rencontrent des difficultés d'insertion sociale et professionnelle. En principe ces stages ne concernent que les 18-21 ans mais d'autres bénéficiaires sont prévus (jeunes femmes seules et chefs de famille, jeunes depuis longtemps à la recherche de leur premier emploi).

Trois types de stages sont prévus : des stages d'insertion qui peuvent être d'insertion courte (trois à cinq mois) ou d'insertion longue (dix mois maximum) ; des stages de qualification (six mois en durée moyenne) ; des stages d'orientation approfondie.

Les principes de fonctionnement sont les mêmes que pour les stages 16-18 ans et les jeunes sont pareillement stagiaires de la Formation Professionnelle mais leur rémunération diffère de celle des 16-18 ans. Elle était en 1982 :

- de 30 % du SMIC pour les jeunes 18-21 ans,
- de 40 % du SMIC pour les jeunes de plus de 21 ans,
- de 90 % du SMIC pour les jeunes femmes assumant la charge d'un enfant et les jeunes handicapés à la recherche d'un premier emploi.

La circulaire du 22 juillet 1983 confirme les grandes lignes du dispositif pour l'année 1983-1984. Elle y apporte quelques modifications, notamment :

- la durée maximum des stages d'insertion est réduite à cinq mois avec possibilité de deux stages successifs pour certains jeunes (dix mois),
- des objectifs plus précis d'information et d'orientation sont assignés aux stages d'orientation,
- la rémunération est portée à 1 185 Francs pour les moins de 21 ans, à 1 580 Francs pour les 21 ans et plus, à 3 555 Francs pour les autres catégories.

Il est précisé qu'un jeune qui a commencé son itinéraire par un stage d'insertion dans le cadre du programme

« 16-18 ans » peut enchaîner sur un stage de qualification même s'il a eu 18 ans. Il reste dans le cadre du programme « 16-18 ans » et touchera 700 Francs, mais il peut préférer « basculer » dans le programme « 18-21 ans » qui prévoit des rémunérations plus élevées. Il devra alors respecter le délai de franchise entre deux stages prévu par le Code du Travail.

La circulaire du 12 juillet 1984 du ministère de la Formation Professionnelle étend le bénéfice de ces stages aux jeunes de 18-25 ans pour l'année 1984-1985. Elle prévoit en outre que des ressources nouvelles seront dégagées pour la mise en place de ces stages dans les « pôles de conversion » et fait une place particulière à l'AFPA au sein du dispositif. La rémunération est établie selon les mêmes barèmes que l'année précédente.

◦ *Les stages « jeunes volontaires » à partir de janvier 1982*

Ces stages, institués par le décret du 22 janvier 1982, sont ouverts aux jeunes de 18 à 25 ans, sans emploi. Ils ont pour objectif de leur proposer d'effectuer une tâche d'intérêt général à contenu formateur au sein des collectivités locales, d'établissements publics n'ayant pas un caractère industriel et commercial, d'association sans but lucratif.

La durée du stage est de *six à douze mois*. Ce stage, centré sur la pratique d'une vie professionnelle, peut être complété par une formation pratique et théorique dispensée soit directement par les organismes d'accueil, soit par des centres de formation spécialisés.

Le jeune est stagiaire de la Formation Professionnelle et sa rémunération s'élevait en 1982 à 50 % du SMIC, plus une indemnité de 25 % du SMIC pour les frais de transports et d'hébergement.

Les organismes d'accueil ne peuvent être que :

- des associations poursuivant une activité d'intérêt général ;
- des collectivités locales ;
- des établissements publics n'ayant pas un caractère industriel et commercial ;
- éventuellement des services extérieurs de l'État.

Ces stages ont été reconduits par le décret du 28 avril 1983 pour la période 1983-1984 et du 17 juillet 1984 pour la période 1984-1985 sans grande modification, sauf la rémunération qui s'élève désormais à 1 580 Francs plus 978 Francs pour les frais annexes.

Les contrats de travail

Il en existe essentiellement deux types :

◦ *L'apprentissage*

C'est la loi du 16 juillet 1971 reprise dans le Livre I du Code du Travail (Art. L 115.1 et suiv.) qui régit à l'heure actuelle l'apprentissage : le statut de l'apprenti, le contrat d'apprentissage, le quota de la taxe d'apprentissage. En outre un certain nombre de lois (12 juillet 1977, 6 juillet 1978, 10 juillet 1979) ont accordé aux employeurs prenant des apprentis des allègements ou des exonérations de charges sociales.

L'apprentissage est un mode de formation ouvert aux jeunes de 16 à 20 ans, qui se déroule en alternance dans une entreprise et dans un centre de formation d'apprentis (CFA). L'apprenti signe un contrat avec le chef d'entreprise (6), lequel contrat doit stipuler le métier préparé en apprentissage et l'inscription obligatoire au centre de formation d'apprentis. L'employeur doit assurer la formation pratique de l'apprenti, soit lui-même, soit par un de ses salariés. La personne chargée de la formation de l'apprenti dans l'entreprise est le maître d'apprentissage.

Au CFA, l'apprenti reçoit un complément de formation pratique et de formation générale. L'alternance entre l'entreprise et le CFA est variable. La majorité des apprentis passent un quart du temps de travail (40 heures par semaine légalement + 5 heures supplémentaires, horaire parfois légèrement dépassé) au CFA, soit une semaine par mois, soit un jour et demi ou deux jours par semaine. Certains apprentis passent un tiers du temps au CFA, quelquefois la moitié.

Le contrat d'apprentissage dure deux ans en règle générale, exceptionnellement trois ans pour certains métiers, ou en cas de prolongement. La durée peut être ramenée à un an si l'apprenti a reçu un début de formation professionnelle (pour le même métier) en LEP.

La rémunération de l'apprenti est fonction de l'âge et de l'ancienneté de l'apprentissage en pourcentage du SMIC : pour les jeunes de moins de 18 ans elle va de 15 % du SMIC au premier semestre à 45 % au quatrième semestre. Pour ceux de plus de 18 ans, elle peut s'élever à 55 % du SMIC pour la même ancienneté.

Les apprentis préparent un diplôme, soit le CAP (le même diplôme que les élèves de LEP), soit l'examen de fin d'apprentissage artisanal (EFAA).

La fin du contrat d'apprentissage ne signifie pas que l'apprenti quitte l'entreprise où il a effectué son apprentissage, il peut y être embauché comme salarié.

◦ *Les contrats Emploi-Formation*

Créés en 1975, ils se développent sous les trois premiers Pactes, sont repris dans le Plan Avenir-Jeunes puis dans

(6) Ou une déclaration si le chef d'entreprise est un de ses parents.

les mesures suivantes selon les mêmes principes, avec quelques modifications. Depuis l'origine, le nombre des jeunes concernés par ces mesures a été en nette progression.

Il s'agit de faciliter l'embauche de jeunes ou de certaines catégories de demandeurs d'emploi en incitant les entreprises (moyennant une aide de l'État) à signer des *contrats de travail qui comportent une formation plus ou moins longue et une garantie d'emploi minimale*.

Le jeune conclut un contrat de travail écrit et devient ainsi salarié de l'entreprise. *La rémunération correspond à celle prévue pour la catégorie professionnelle de l'emploi occupé.*

Le public visé a un peu varié suivant les périodes : jeunes sans emploi de 17 à 25 ans inscrits à l'ANPE dans le premier Pacte, puis jeunes de 17 à 26 ans sans inscription obligatoire à l'ANPE dans le second Pacte. Les bénéficiaires en sont actuellement :

— les jeunes sans emploi de 18 à 26 ans, ceux de 17 ans qui ne trouveraient pas d'autres possibilités d'insertion ;

— certains demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge et notamment certaines catégories de femmes, certains travailleurs handicapés, certains chômeurs de longue durée.

Deux types de contrat étaient prévus jusqu'en mai 1983 :

— les contrats d'insertion : 120 à 500 heures de formation et une garantie d'emploi minimum de six mois ;

— les contrats de qualification : 500 à 1 200 heures de formation et une garantie d'emploi minimum d'un an.

La formation est dispensée dans l'entreprise ou dans un organisme de formation, *obligatoirement pendant les heures de travail.*

Le champ d'application du CEF s'est progressivement étendu : toutes les entreprises industrielles et commerciales, artisanales et agricoles puis, à partir du Plan Avenir-Jeunes, les collectivités locales et, en septembre 1982, les entreprises publiques.

En restent exclues : les entreprises de travail temporaire, l'État, les établissements publics à caractère administratif, les employeurs de concierges, femmes de ménages...

Le décret de mai 1983 reconduit le CEF dans sa double forme :

— de contrat d'insertion : 200 à 500 heures de formation : garantie d'emploi un an ;

— de contrat de qualification : 500 à 1 200 heures de formation : garantie d'emploi deux ans ;

et il propose deux variantes :

— le *contrat emploi-adaptation* doit permettre aux jeunes ayant déjà une qualification de se familiariser avec l'entreprise. Il propose une formation d'une durée de 150 heures à des jeunes demandeurs d'emploi de moins de 26 ans et leur offre une garantie d'emploi d'un an ;

— le *contrat emploi-orientation* doit faciliter l'insertion professionnelle des jeunes demandeurs d'emploi de 18 à 26 ans sans formation ni projet professionnel. L'employeur s'engage à accueillir le jeune sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins *quatre mois*. Le salarié participe à des séances d'évaluation et d'orientation organisées par l'ANPE et l'AFPA dans la limite de trente heures.

La circulaire du 24 avril 1984 de la Délégation à l'Emploi reconduit les contrats emploi-formation et adaptation qui, désormais, vont se trouver en concurrence avec les contrats d'adaptation et de qualification prévus par la loi du 24 février 1984. Les contrats emploi-orientation sont abrogés par le décret du 13 février 1985.

LES NOUVELLES MESURES : LES FORMATIONS EN ALTERNANCE ET LES TUC

Une série de nouvelles mesures d'aide à l'insertion et à la qualification des jeunes a été prise récemment : à la suite de l'Accord Interprofessionnel du 26 octobre 1983, la loi du 24 février 1984 portant réforme de la Formation Professionnelle Continue prévoit des « Formations en alternance » pour les jeunes de 18 à 25 ans, et le décret du 16 octobre 1984 institue des travaux d'utilité collective. Mais ces nouvelles dispositions n'abrogent pas le dispositif en place : stages 16-18 ans, contrats emploi-formation et apprentissage notamment continuent d'accueillir de nombreux jeunes.

Les formations en alternance

La loi du 24 février 1984 (7) qui reprend les principales dispositions de l'Accord du 26 octobre 1983, les décrets et circulaires intervenus à l'automne 1984 prévoient trois nouvelles formules destinées à 300 000 jeunes : deux types de contrats de travail, le contrat de qualification et le contrat d'adaptation, et des stages d'initiation à la vie professionnelle. Le financement de ces nouvelles mesures sera assuré par une « défiscalisation » des sommes que les entreprises depuis plusieurs années (8) doivent verser au Trésor Public au titre de la formation.

(7) Ces nouvelles mesures constituent désormais les articles 980-1 à 980-12 du titre VIII - Livre IX du Code du Travail intitulé « Des formations Professionnelles en alternance ».

(8) En effet, depuis 1977 les entreprises étaient tenues de verser au Trésor 0,1 % du montant des salaires retenus pour l'assiette de la Taxe d'apprentissage et 0,2 % du montant des salaires retenus pour le calcul de la participation à la formation continue. Désormais ces sommes sont laissées à la disposition des entreprises, à condition qu'elles les affectent au financement des formations en alternance (nouvelle formule). Cette « défiscalisation » représente trois milliards de francs.

* Les contrats de travail

Les conditions d'application des contrats de qualification et d'adaptation sont précisées par les décrets du 30 novembre 1984 et les circulaires du 1^{er} octobre 1984.

— Les contrats de qualification

Ils ont pour objectif de permettre aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par un diplôme, un titre homologué ou une convention collective.

Ils s'adressent aux jeunes de 18 à 25 ans (par dérogation aux moins de 18 ans) dépourvus de qualification ou ayant une qualification ne pouvant les conduire à un emploi et particulièrement à ceux qui sont depuis longtemps en attente d'un emploi.

Il s'agit d'un *contrat de travail à durée déterminée*, signé entre le jeune et l'entreprise, compris entre six mois et deux ans, qui prévoit qu'un quart du temps est consacré à des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par un organisme de formation (extérieur ou intérieur à l'entreprise).

Le jeune est donc salarié et sa rémunération, versée par l'entreprise, est fixée par référence au SMIC en fonction de son âge et de l'ancienneté du contrat : elle varie de 17 % du SMIC pour les plus jeunes à 75 % pour les plus anciens.

Pour signer un contrat de qualification l'entreprise doit être habilitée par les pouvoirs publics. La conclusion d'un tel contrat l'exonère du versement du 0,1 % additionnel à la taxe d'apprentissage et du 0,2 % formation continue.

— Les contrats d'adaptation à l'emploi ou à un type d'emploi

L'objectif est ici de favoriser une insertion professionnelle rapide des jeunes par une formation complémentaire à leur qualification initiale.

Ils s'adressent à des jeunes demandeurs d'emploi susceptibles d'occuper rapidement un poste de travail, âgés de 18 à 25 ans, ou de 16 à 18 ans s'ils sont sortis du système éducatif à l'issue d'un cycle complet des premières formations technologiques (Niveau V).

Le contrat de travail conclu entre le jeune et l'entreprise peut être :

— à durée déterminée : il est alors d'un an au moins dont 200 heures au minimum de formation générale, professionnelle et technologique hors du poste de travail, dans un organisme de formation (interne ou externe à l'entreprise) ;

— à durée indéterminée si le jeune est embauché pour occuper un emploi permanent : le temps de formation est alors fonction du poste proposé et de la qualification du jeune.

Le jeune est salarié et sa rémunération est au moins égale à 80 % du SMIC fixé pour l'emploi occupé, pendant la durée du contrat si celui-ci est à durée déterminée, et pendant la durée de la formation s'il est à durée indéterminée. Dans ce dernier cas, le jeune touche 100 % du salaire correspondant à l'emploi au-delà de la période de formation.

Les entreprises ne sont pas soumises à une habilitation pour conclure des contrats d'adaptation. Mais un certain nombre d'employeurs sont exclus du bénéfice de ces contrats :

- l'État,
- les collectivités locales ou groupements de collectivités locales,
- les établissements publics administratifs,
- les entreprises de travail temporaires,
- les employeurs de concierges, d'employés de maison et d'assistantes maternelles.

Les entreprises qui signent des contrats d'adaptation sont exonérées du versement au Trésor des 0,1 % et 0,2 %.

Ces nouveaux contrats coexistent, pour le moment, avec les contrats emploi-formation et emploi-adaptation (9) dont ils reprennent l'idée générale : favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de 18 à 25 ans en difficulté en incitant les entreprises à signer des contrats de travail leur garantissant un emploi, pour une certaine durée, et prévoyant une formation.

La différence principale entre ces deux catégories de mesures réside dans la rémunération prévue par les textes : dans les contrats emploi-formation et adaptation (anciennes formules), elle correspond à celle de l'emploi occupé selon les conventions collectives, alors que dans les contrats d'alternance elle peut être légèrement inférieure au SMIC quand il s'agit du contrat d'adaptation et même extrêmement faible dans certains cas lorsqu'il s'agit du contrat de qualification qui, de ce point de vue, se rapprocherait plutôt de l'apprentissage.

• Les stages d'initiation à la vie professionnelle

Ce sont les circulaires n^{os} 1 et 2 du 1^{er} octobre 1984 et n^o 4 du 28 novembre 1984 qui précisent la loi sur ce point.

(9) Se reporter page 83.

L'objet de ces stages est de permettre aux jeunes de découvrir la vie de l'entreprise, de s'initier à un ou plusieurs métiers et de réaliser une meilleure orientation future. Ces stages en effet doivent être considérés comme une première étape d'un processus devant nécessairement se poursuivre soit par une formation, soit par l'accès direct à un emploi.

Ils sont destinés à des jeunes demandeurs d'emploi en difficulté âgés de 18 à 25 ans (par dérogation de 16 à 18 ans) qui ne peuvent accéder directement à une formation qualifiante ou à un emploi.

Le jeune est *stagiaire de la formation professionnelle* rémunéré par l'État dans les conditions de rémunération prévues pour les stagiaires de la formation professionnelle : de 535 Francs par mois pour les jeunes 16-18 ans à 1 580 Francs par mois pour ceux de 21 à 25 ans. Il est prévu un complément de l'employeur compris entre 17 et 27 % du SMIC selon l'âge.

Le stage résulte d'un contrat, qui n'a pas le caractère d'un contrat de travail, passé entre un employeur, le jeune et un organisme de suivi conventionné (essentiellement l'ANPE, les PAIO, et missions locales) pour préciser les modalités de l'alternance, les droits et obligations des parties.

La durée du stage est de *trois mois maximum* (et de six mois quand il est effectué dans plusieurs établissements d'une même entreprise ou dans deux entreprises). *Il se déroule essentiellement dans l'entreprise*, et consiste dans l'exercice d'une activité professionnelle. Le jeune est accueilli et guidé dans l'entreprise par un tuteur. La période de suivi est au minimum de 25 heures par mois auprès de l'organisme conventionné, consacrées à des séances d'orientation collective et d'aide personnalisée à chaque jeune.

Toutes les entreprises peuvent accueillir des jeunes dans ces stages à l'exception de l'État, des collectivités locales et des établissements publics à caractère administratif. Elles bénéficient alors des mesures de défiscalisation déjà évoquées.

Certaines des caractéristiques de ces stages : leur durée et le fait qu'ils se déroulent essentiellement en entreprises, les rapprocheraient des anciens stages pratiques prévus par les Pactes entre 1977 et 1980 plutôt que des « stages de formation alternée 16-18 » qui prévoient jusqu'à 50 % du temps total de stage passé en organisme de formation.

Les Travaux d'Utilité Collective

Mis en place par le décret du 16 octobre 1984, les TUC ne font pas l'objet d'une liste établie à l'avance. Toutefois la circulaire du 23 octobre suggère qu'ils pourront

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES NOUVELLES FORMATIONS EN ALTERNANCE DES JEUNES

	Contrat de qualification	Contrat d'adaptation	Stage d'initiation à la vie professionnelle
Objectifs	Acquérir une qualification	S'adapter rapidement à un emploi ou à un type d'emploi, grâce à une formation complémentaire	<ul style="list-style-type: none"> découvrir la vie de l'entreprise élaborer un projet professionnel
Bénéficiaires	18/25 ans * <ul style="list-style-type: none"> dépourvus de qualification à la recherche d'un emploi 	18/25 ans * <ul style="list-style-type: none"> jeunes demandeurs d'emploi susceptibles d'occuper rapidement un poste de travail 	18/25 ans * <ul style="list-style-type: none"> jeunes en difficulté à la recherche d'un emploi depuis longtemps
Entreprises concernées	Toutes	Toutes sauf : État, collectivités locales, établissements publics administratifs, E.T.T., employeurs de concierges, employés de maison, assistantes maternelles	Toutes sauf : État, collectivités locales et établissements publics à caractère administratif
Le type de contrat et sa durée totale	Contrat de travail <ul style="list-style-type: none"> à durée déterminée (de 6 mois à 2 ans) 	Contrat de travail <ul style="list-style-type: none"> à durée déterminée (au moins 1 an) ; ou à durée indéterminée 	Ce n'est pas un contrat de travail ; <ul style="list-style-type: none"> c'est un contrat tripartite conclu entre l'employeur, le jeune et un organisme du suivi ; durée de 3 mois (6 mois si le stage a lieu dans plusieurs établissements)
Durée de la formation	Au moins 25 % de la durée totale du contrat	Au minimum 200 heures	Au minimum 25 heures par mois
Statut du jeune	Salarié	Salarié	Stagiaire de la formation professionnelle
Rémunération	17 à 75 % du SMIC : montant variable suivant l'âge et l'ancienneté du contrat	80 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé (contrat à durée déterminée) et pendant la période de formation (contrat à durée indéterminée) <ul style="list-style-type: none"> minimum : SMIC 	<ul style="list-style-type: none"> État : <ul style="list-style-type: none"> 16/18 ans : 535 F par mois 18/21 ans : 1 185,30 F par mois 21/25 ans : 1 580,40 F par mois Employeur : <ul style="list-style-type: none"> moins de 18 ans : 17 % du SMIC plus de 18 ans : 27 % du SMIC
Contrôle administratif	<ul style="list-style-type: none"> Dépôt d'un projet d'accueil ou habilitation particulière de l'entreprise Dépôt du contrat à la DDTE 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'habilitation particulière, mais dépôt d'un projet d'accueil (sauf entreprise ou liée par un accord ou par un engagement avec l'État) Dépôt du contrat à la DDTE 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi par un organisme conventionné (ANPE, PAIO, missions locales) ; Copie du contrat à la DDTE Projet d'accueil (sauf entreprise de moins de 10 salariés, accord ou engagement avec l'État)
Dépenses imputables sur le 0,1 % et le 0,2 %	<ul style="list-style-type: none"> 25 F par heure de formation et par jeune ; 40 F par heure de formation au-delà de 25 % du temps de travail 	46 F par heure de formation et par jeune	375 F par jeune et par mois de présence dans l'entreprise

* Dérogation possible pour les jeunes de moins de 18 ans.

Source : *Liaisons Sociales* du 12 décembre 1984, n° 5574.

relever du domaine de « l'action sociale, en particulier la lutte contre la précarité et la pauvreté, l'amélioration de l'environnement et des équipements collectifs, le service de l'usager, les activités culturelles et sportives, etc. ».

Ils sont réservés aux jeunes de 16 à 21 ans, volontaires, sans emploi, inscrits ou non à l'ANPE.

Ces jeunes sont stagiaires de la Formation Professionnelle, les TUC constituant des actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Leur rémunération, prise en charge par l'État, est de 1 200 Francs par mois, complétée éventuellement par une indemnité représentative de frais de 500 Francs maximum.

La durée d'affectation des jeunes aux TUC est comprise entre trois mois et un an, avec renouvellement possible, et ils exercent leur activité à mi-temps : 20 heures par semaine.

Les organismes d'accueil peuvent être :

- les collectivités territoriales,
- les associations à but non lucratif et les fondations,
- les établissements publics à caractère administratif, scientifique et culturel, industriel et commercial.

Sont exclus les sociétés d'économie mixte, les entreprises publiques qui ne sont pas des établissements publics, les entreprises commerciales, les personnes physiques, les administrations centrales et les services extérieurs de l'État.

La conclusion d'une convention entre l'organisme d'accueil et l'État conditionne la prise en charge par ce dernier de la rémunération des stagiaires.

A l'issue des TUC, une attestation d'expérience professionnelle sera délivrée à chaque stagiaire par la personne morale organisatrice.

Au terme de ce panorama des mesures spécifiques aux jeunes demandeurs d'emploi, il convient de rappeler que les jeunes peuvent bénéficier de mesures plus générales :

- ils peuvent accéder aux stages ouverts à l'ensemble des adultes : stages AFPA, stages du Fonds National pour l'Emploi, stages de mise à niveau de l'ANPE ;
- par ailleurs, les jeunes de moins de 20 ans, déjà sous contrat de travail, peuvent pendant les deux premières années professionnelles, à condition d'avoir trois mois de présence dans l'entreprise, s'absenter pour suivre une formation professionnelle de leur choix. Ce « congé de formation jeunes salariés » est ouvert aux jeunes sans diplôme professionnel, à condition qu'ils ne soient ni en apprentissage ni en contrat emploi-formation, et leur assure le maintien de leur salaire antérieur.

La législation

Ne sont indiqués ici que les principaux textes. On trouvera dans la Bibliographie la référence à des documents qui font un état exhaustif des lois, décrets et circulaires relatifs aux différentes mesures.

Pour consulter ces textes (ou un résumé de leur contenu) le lecteur pourra se reporter :

- au Journal Officiel,
- au Bulletin de Liaison de la Formation Professionnelle,
- aux « Liaisons Sociales »,
- aux « Informations SIDA »,
- à « Inffo Flash » publié par le Centre INFFO.

Premier Pacte pour l'Emploi

- Loi n° 77-704 du 5 juillet 1977 – J.O. du 6 juillet 1977.
- Décret n° 77-714 du 5 juillet 1977 – J.O. du 6 juillet 1977.

Second Pacte pour l'Emploi

- Loi n° 78-698 du 6 juillet 1978.

Troisième Pacte pour l'Emploi

- Loi n° 79-575 du 10 juillet 1979.

Mesures sur l'insertion sociale et professionnelle des jeunes

16-18 ans

- Ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982 – J.O. du 28 mars 1982.
- Circulaires n° 566 du 8 février 1982 et n° 82-9865 (1505) du 14 avril 1982 du ministère de la Formation Professionnelle.
- Circulaire n° 1671 – CAB. SG du 9 avril 1982 du Premier Ministre.
- Circulaire n° 82-9961 (1553) du 21 avril 1982 des ministères de la Solidarité Nationale, des Droits de la Femme, de la Justice, de l'Éducation Nationale, du Travail, de la Jeunesse et des Sports et de la Formation Professionnelle.
- Circulaire n° 09 0473 du 8 juin 1983 du ministère de la Formation Professionnelle.
- Circulaire n° 09 6943/2469 du 12 avril 1984 du ministère de la Formation Professionnelle.

18-21 ans

- Circulaire n° 34 9711 du 30 septembre 1982 du ministère de la Formation Professionnelle.

— Circulaire n° 3695 du 22 juillet 1983 du ministère de la Formation Professionnelle.

— Circulaire n° 5265 du 24 octobre 1983 du ministère de la Formation Professionnelle.

— Circulaire n° 09 8325/4232 du 12 juillet 1984 du ministère de la Formation Professionnelle.

— Circulaire n° 5137 du 20 septembre 1984 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Stages Jeunes Volontaires

— Décret n° 82-72 du 22 janvier 1982 – J.O. du 24 janvier 1982.

— Décret n° 83-349 du 28 avril 1983.

— Décret n° 84-648 du 17 juillet 1984.

— Circulaire n° 1962/SG du 13 août 1984 du Premier Ministre.

Apprentissage

— Loi n° 71-576 du 16 juillet 1971.

— Arrêté du 20 novembre 1972.

— Arrêté du 18 mars 1975.

— Loi n° 77-767 du 12 juillet 1977.

— Loi du 6 juillet 1978.

— Loi du 10 juillet 1979.

Contrats Emploi-Formation

— Décret n° 75-437 du 4 juin 1975.

— Décret n° 76-289 du 31 mars 1976.

— Décret n° 77-716 du 5 juillet 1977.

— Décret n° 82-804 du 22 septembre 1982.

— Décret n° 83-397 du 19 mai 1983.

— Décret n° 83-398 du 19 mai 1983.

— Circulaire G/DE n° 16/84 du 24 avril 1984 de la Délégation à l'Emploi.

Formations en Alternance

— Accord Interprofessionnel du 26 octobre 1983.

— Loi n° 84-130 du 24 février 1984 – J.O. du 25 février 1984.

— Circulaires n° 1 et 2 du 1^{er} octobre 1984 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

— Circulaire n° 4 du 28 novembre 1984 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

— Décrets n° 84-1056, 84-1057, 84-1058 du 30 novembre 1984 – J.O. du 1^{er} décembre 1984.

Travaux d'Utilité Collective

— Décret n° 84-919 du 16 octobre 1984 – J.O. du 17 octobre 1984.

— Circulaire du 23 octobre 1984 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Bibliographie

On se reportera avec intérêt aux bibliographies établies par : M.E. d'Anthouard, Centre Inffo, *Actualité de la Formation Permanente* n° 61, novembre-décembre 1982 ; le C2F – CNAM, *Dispositif d'observation et d'évaluation des programmes 16-18 ans*, Bibliographie, C2F-CNAM-1983, rédigé par Yvonne Capus et Marie Tugal.

Cette bibliographie les complète notamment pour les articles et ouvrages parus sur les premiers effets des mesures de l'ordonnance de mars 1982.

LES PACTES (1977-1980)

Articles de présentation des textes officiels

Actualité de la Formation Permanente n° 29, juillet-août 1977, « Mesures pour l'emploi et la formation des jeunes ».

Actualité de la Formation Permanente n° 35, juillet-août 1978, « Nouvelles mesures pour l'emploi des jeunes et de certaines catégories de femmes » – Loi du 6 juillet 1978.

Actualité de la Formation Permanente n° 41, juillet-août 1979, « Troisième Pacte pour l'Emploi – Les nouvelles dispositions de la loi n° 79-575 du 10 juillet 1979 », M. Malmartel.

Analyses des textes – Résultats des Pactes

— « Les ambiguïtés des stages pratiques en entreprise », J.M. Luttringer, *Actualité de la Formation Permanente* n° 31, novembre-décembre 1977.

— *Premier bilan des actions de formation menées dans le cadre du Pacte pour l'Emploi des Jeunes*, Secrétariat Général de la Formation Professionnelle, avril 1978.

— « Stages Jeunes : une analyse qualitative », A. Baritault, A. Sabatier, F. Vincent, *Actualité de la Formation Permanente* n° 34, mai-juin 1978.

— « Enquête sur le devenir professionnel des jeunes ayant effectué un stage pratique en entreprise », J. Simon, M. Gourmelen, *Travail et Emploi* n° 1, juin 1979.

— « Les subventions à l'emploi – Un essai d'analyse », J.F. Colin, J.M. Espinasse, *Travail et Emploi* n° 1, 1979.

— « Que sont devenus les jeunes stagiaires en entreprise du Pacte I ? », F. Lemoine, *Note d'information INSEE* n° 6, 1979.

— *La mascarade des stages Barre : les jeunes, les femmes et le Pacte National pour l'Emploi*, E. Piettre, D. Schiller, Maspéro, 1979.

— « Évolution dans les mesures pour l'emploi des jeunes (1977-1978) », J.F. Nallet, *Actualité de la Formation Permanente* n° 35, juillet-août 1978.

— « Données chiffrées », A. Sabatier, *Actualité de la Formation Permanente* n° 41, juillet-août 1979.

— *État, système productif : le cas de l'ANPE, du Pacte National pour l'Emploi et des Écoles Techniques*, G. Estienne et J. Rose, GREE, Nancy, 1979.

— *Les entreprises et les emplois bénéficiaires des aides à l'embauche du second Pacte pour l'emploi des jeunes*, E. Marchal, Centre d'études de l'emploi, Dossier de Recherche.

— « Les effets des Pactes Nationaux pour l'Emploi sur l'Évolution du Chômage », M. Gaspard et D. Frank, *Économie et Prévision* n° 47, année 1981-1982, direction de la Prévision, ministère de l'Économie.

— *Le Pacte National pour l'Emploi - Un essai d'évaluation*, J.F. Colin et J.M. Espinasse, Paris, ministère du Travail.

— Un bilan des Pactes pour l'Emploi, *Problèmes économiques* n° 1813, 2 mars 1983.

— « Le Pacte National pour l'Emploi des Jeunes », J.C. Jubelin, *Orientation scolaire et professionnelle* n° 4, octobre-décembre 1981.

— « Les stages pratiques en entreprise », F. Bennaroch et Y. Simon, *Travail et Emploi* n° 10, octobre-décembre 1981.

— « *Le contrat Emploi-Formation en 1980 : un processus de sélection et d'adaptation de la main-d'œuvre âgée de 16 à 26 ans* », M.A. Goupil et F. Trimouille, *Travail et Emploi* n° 13, juillet-septembre 1982.

— « Les Pactes Nationaux pour l'Emploi ; leur incidence sur l'insertion professionnelle », J. Rose, *Éducation Permanente* n° 53, juin 1980.

— « Les Pactes Nationaux pour l'Emploi des Jeunes », F. Pate, G. Bez, P. Koepp, M. Tardieu, *Travail et Emploi* n° 6, octobre 1980.

— « Les stages « formation » et l'emploi des jeunes », F. Pate, M.A. Goupil, ministère du Travail et de la Participation, Service des études et de la statistique, *Actualité de la Formation Permanente* n° 46, mai-juin 1980.

— « Les effets des Pactes pour l'Emploi et l'utilisation de l'alternance dans le processus d'insertion des jeunes », J.G. Meilhac, *Courrier de l'ADEP* n° 33, janvier 1980.

— « Les pratiques d'embauche des employeurs dans le cadre des Pactes Nationaux pour l'Emploi », F. Delalande, M. Bertheas, J.J. Darties, *Travail et Emploi* n° 10, octobre-décembre 1981.

— *Les stages en entreprise dans les stages jeunes*, Centre de Formation de Formateurs, C2F - CNAM, Paris, 1982.

— « Les Pactes pour l'Emploi et le Plan Avenir-Jeunes », J. Simon, *Statistiques du Travail*, Supplément au bulletin mensuel n° 95-1982.

— « Politiques de l'emploi : la rupture de 1977, élément pour une analyse critique des politiques spécifiques d'emploi (1974-1980) », J.F. Colin, J.C. Cros, E. Verdier, D. Welcome, *Travail et Emploi* n° 10, octobre-décembre 1981.

— *Les Pactes pour l'Emploi des jeunes*, ministère de l'Économie, 1980.

— Rapport sur l'Emploi des jeunes, ministère du Travail, *Actualité de la Formation Permanente* n° 55, novembre-décembre 1981.

LE PLAN AVENIR-JEUNES (1981)

— *Le Plan Avenir-Jeunes : résultats pour la période du 1^{er} juillet 1981 au 28 février 1982*, ministère du Travail, Paris, 1982.

— « Les mesures pour l'emploi (1^{er} juillet 1981 - 30 juin 1982) », F. Gaillard, *Actualité de la Formation Permanente* n° 53, juillet-août 1981.

— *Bilan des actions réalisées dans le cadre du Plan Avenir-Jeunes* par le ministère de l'Éducation Nationale, Tableaux statistiques du SIGES n° 5236, décembre 1982.

LES MESURES POUR L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES JEUNES (1982-1985)

— *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes*, B. Schwartz, Rapport au Premier Ministre, La Documentation Française, Paris, 1981.

— *L'autre chance*, M. Rigout, Messidor, Éditions Sociales, Paris, 1983.

Articles de présentation des textes officiels

— Formation et Insertion des Jeunes, *Inffo Flash* n° 139, avril 1982.

— *Un métier pour réussir*, Dossier du ministère de la Formation Professionnelle, Centre INFFO.

— 16-18 ans - Instruments pour l'Action, *Courrier de l'ADEP*, n° 59, septembre 1982.

— *Liste chronologique des textes relatifs à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes de 16 à 18 ans*, *Bulletin de Liaison de la Formation Professionnelle*, numéro spécial, novembre 1982.

— Quelles formations sont ouvertes aux jeunes de 16 à 26 ans pour faciliter leur insertion professionnelle, *Inffo Flash, Fiches pratiques, AFP3 n° 152*, décembre 1982.

— « Trois formules pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes : les contrats Emploi-Adaptation, Emploi-Formation, Emploi-Orientation », *Inffo Flash* n° 164, du 6 juin 1983.

— *Dossier Jeunes 1984 – Mesures pour l'Insertion Sociale et Professionnelle*, ministère de l'Emploi et ministère de la Formation Professionnelle.

Analyse des textes – Résultats des mesures

Analyse des textes

— « La qualification professionnelle et l'insertion sociale des jeunes de 16 à 18 ans », J.F. Nallet, *Actualité de la Formation Permanente* n° 58, mai-juin 1982.

— « Les évolutions du dispositif de formation continue en 1982 », F. Gaillard, *Actualité de la Formation Permanente* n° 62, janvier-février 1983.

— « Les jeunes 16-18 ans », *Éducation et Société* n° 2, septembre-octobre 1982.

— « Formation et validation des acquis : un système novateur pour la qualification des jeunes 16-18 ans », A.M. Lucas, *Actualité de la Formation Permanente* n° 60, septembre-octobre 1982.

— « Insertion professionnelle et sociale des jeunes de 16 à 18 ans », *Actualité de la Formation Permanente* n° 59, juillet-août 1982.

— *L'insertion sociale et l'emploi des personnes en difficultés*, UNIOPSS, sous la direction d'H. Dolgorouky, novembre 1983.

— Le Plan d'insertion professionnelle et sociale des 16-25 ans. Près de 670 000 jeunes concernés par les mesures gouvernementales, *Inffo Flash* n° 158, mars 1983.

— *Actualité de la Formation Permanente* n° 64, mai-juin 1983, pp. 7 et 8.

— *Dossier Jeunes 1983 – Mesures Jeunes « New Look »*, Situations n° 55, avril-mai-juin 1983.

— Les aides à l'emploi et à la formation des jeunes, *Regards sur l'actualité* n° 99, mars 1984.

Évaluation-résultats

— *Observation et évaluation du dispositif de formation des jeunes de 16 à 18 ans*, Rapport collectif sous la direction de G. Malglaive, ADEP, 1984.

— *Observation et évaluation du dispositif de formation des jeunes de 16 à 18 ans en Bourgogne : une première*

année de fonctionnement, J. Danrey, A. Giffard, J.J. Paul, M. Richard sous la responsabilité de J.J. Paul, IREDU, Dijon, 1983.

— *La mise en place et le fonctionnement du dispositif d'accueil des 16-18 ans en Bretagne*, L. Bouter, A. Cariou, C. Étourneaud, P. Lechaux, J. Morin, Mission régionale d'observation et d'évaluation du dispositif 16-18, Rennes.

— *Rapport d'activité de la mission d'observation et d'évaluation du dispositif 16-18 ans*, T. Duval, A. Kokosowski, IRED, Mont-Saint-Aignan, 1982-1983.

— *Rapport de la mission d'observation et d'évaluation du dispositif 16-18 ans en Midi-Pyrénées*, F. Dauty, H. Peralta, D. Pisant, CEJEE, Toulouse, 1983.

— *Mission d'observation et d'évaluation du programme d'insertion sociale et professionnelle des jeunes 16-18 ans dans la région Rhône-Alpes*, B. Chambon, E. Duval, G. Huin, J.P. Mignet, Ph. Mouy, IREP – Développement, Grenoble 1983.

— *Le dispositif d'insertion sociale et professionnelle des 16-18 ans en Lorraine*, 1982-1983, P. Méhaut, A. Monaco, L. Morel, J. Rose, P. Senault, GREE, Université de Nancy II, CUCES Universités.

— « Stages de formation alternée 16-18 ans – Statistiques nationales de la Campagne 1982-1983 », B. Fournier, F. Aventur, *Courrier ADEP* n° 66, octobre-décembre 1983.

— « L'insertion sociale et professionnelle des jeunes », B. Fournier, F. Aventur, *Revue des Affaires Sociales*, juin 1984.

— *Insertion sociale et professionnelle des jeunes*, Rencontres internationales organisées à Paris en juin 1983, ADEP – Centre Inffo – CEDEFOP, 1983.

— « Choix professionnels et mécanismes d'insertion des garçons et des filles dans le dispositif 16-18 ans », Gadrey – Turpin, Verhave, *Actualité de la Formation Permanente* n° 67, novembre-décembre 1983.

— « Étude sur les relations entre l'entreprise, les organismes de formation et le tutorat dans les formations alternées – Bilan et propositions », H. Pinatel, *Formation Continue* n° 4, 1983.

— « Les tuteurs dans le dispositif Jeunes » – *Éducation et Société* n° 4, septembre-octobre 1983.

— « Les contradictions de la Formation Alternée dans le dispositif 16-18 ans ? » par H. Lhotel et Ph. Méhaut, *Formation Emploi* n° 7, La Documentation française, juillet-septembre 1984.

— « Organismes de formation et alternance », J.J. Paul, *Formation Emploi* n° 7, La Documentation française, juillet-septembre 1984.

— « Les attitudes des jeunes au sein des formations 16-18 ans », A. Kokosowski et Th. Duval, *Formation*

Emploi n° 7, La Documentation française, juillet-septembre 1984.

— « Les 16-18 ans dans le marché du travail », E. Gallon, *Formation Emploi* n° 7, juillet-septembre 1984.

— « Les jeunes étrangers dans le dispositif 16-18 ans », M. Caron, *Actualité de la Formation Permanente* n° 66, septembre-octobre 1983.

— « Les stages jeunes volontaires », M. Ch. Nowak, *Actualité de la Formation Permanente* n° 66, septembre-octobre 1983.

— « Quelques aspects de la situation des jeunes filles dans le dispositif " Jeunes 16-18 ans " en Picardie », Ph. Revaux, D. Kubiak, *Actualité de la Formation Permanente* n° 68, janvier-février 1984.

— *Trajectoires et stratégies des jeunes de 16 à 18 ans sortis sans qualification du système scolaire*. Étude réalisée par G. Malglaive dans le cadre d'un groupe de travail associant des équipes universitaires, CNAM, C 2F.

— *Les formateurs d'Ile-de-France intervenant dans le dispositif de formation des jeunes de 16 à 18 ans*, E. Dugué, CNAM, C 2F.

— *Bilan du dispositif Jeunes 16-18 ans en Midi-Pyrénées*, F. Dauty avec la collaboration d'H. Péralta, CEJEE, Université des Sciences Sociales de Toulouse, octobre 1984.

— *Mission d'observation et d'évaluation du programme d'insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 18 ans - Région Rhône-Alpes - 1983-1984*, Université des Sciences Sociales de Grenoble, IREP Développement, Rapport final octobre 1984, rapport collectif coordonné par Ph. Mouy.

— « La politique de l'emploi en 1983 », J.F. Colin, *Revue des Affaires Sociales* n° 3 et 4, juin 1984.

— La politique active de l'Emploi joue en 1983 un rôle plus limité qu'en 1982, *Revue des Affaires Sociales* n° 3 et 4, juin 1984.

— « Contrats Emploi-Formation, Emploi-Adaptation, Emploi-Orientation : Bilan du premier semestre de la campagne 1983-1984 », O. Bouquillard, *Revue des Affaires Sociales* n° 3 et 4, juin 1984.

— « L'impact des politiques d'emploi menées depuis 1981 sur la situation socio-professionnelle des femmes », M. Huet, *Travail et Emploi* n° 21, septembre 1984.

LES FORMATIONS EN ALTERNANCE ET LES TUC 1984-1985

Articles de présentation des textes officiels

— « Initiatives pour l'Emploi », *Liaisons Sociales*, n° 104.84, 28 septembre 1984.

— Intégralité du Livre IX du Code du Travail tel que modifié par la loi du 24 février 1984. *Actualité de la Formation Permanente*, supplément du n° 68, janvier-février 1984.

— « L'entreprise et la Formation des Jeunes », *Liaisons Sociales*, Législation Sociale, D1 Main-d'Œuvre : n° 5574 du 12 décembre 1984.

— « Nouvelles mesures jeunes », *Inffo Flash* n° 192, 22 octobre 1984.

— *Formations en alternance : trois mesures nouvelles : Dossier Technique* ANPE.

L'APPRENTISSAGE

— *L'apprentissage : une forme d'éducation*, A. Patris.

— *Apprentissage et Formation*, J. Berbaum, Que sais-je n° 2129, Paris, PUF.

— L'apprentissage, *Bulletin d'information de l'ONISEP* n° 345, juin 1982.

— Le développement de l'apprentissage - Cadre juridique et institutionnel, *Actualité de la Formation Permanente* n° 36, septembre-octobre 1978.

— *L'apprentissage*, Note d'information CEREQ n° 67, mars 1981.

— « Apprentissage et insertion professionnelle », F. Ancel, M.C. Combes et C. Sauvageot, *Économie et Statistique* n° 134, juin 1981.

— *Les jeunes et l'apprentissage*, B. Appay, Casterman, Paris, 1982.

— *Les Centres de formation d'apprentis et l'apprentissage*, J. Biret, M.C. Combes, P. Lechaux, Collection des études CEREQ, volume n° 10.

— « La combinaison d'un emploi et d'une formation : le contrat d'apprentissage et le contrat emploi-formation », R. Vatinet, *Droit Social* n° 6, juin 1979.

— *L'apprentissage. Vers la formation en alternance*, C. Mazure, 1979.

— L'apprentissage à l'heure de l'alternance, *Objectif Formation* n° 15, mars 1977.

— « Apprentissage et Alternance », M.C. Combes, *Formation Emploi* n° 7, La Documentation française, juillet-septembre 1984.

— « L'apprentissage dans la réparation automobile », P. Lechaux, *Formation Emploi* n° 7, La Documentation française, juillet-septembre 1984.

— *Survivance et transformation de l'artisanat dans la France d'aujourd'hui*, B. Zarka, Thèse pour le doctorat d'État de Sociologie, Paris, 1983.

ARTICLES ET OUVRAGES GÉNÉRAUX
SUR LA FORMATION
PROFESSIONNELLE CONTINUE

Le lecteur consultera également avec intérêt des documents qui replacent les mesures spécifiques aux jeunes dans un contexte plus large, notamment :

— *Politique de Formation de la main-d'œuvre en France 1975-1983*, M. Figeat, Collection Études et Recherches sur les Enseignements Technologiques, INRP, Paris, 1983.

— *Les changements de la Formation Professionnelle Française ces vingt dernières années*, A. d'Iribarne, LEST, Aix-en-Provence, 1984.

— Formation Professionnelle, I – Le droit à la Formation, *Liaisons sociales* n° 9373, 6 décembre 1984.

— Les tendances récentes de la politique étatique de transition professionnelle in *Pratique de Formation* n° Spécial, Chômage et Formation, Université de Paris VIII-1983, Ph. Méhaut, J. Rose.

— *En quête d'emploi : formation, chômage, emploi*, J. Rose, *Économica*, 1984.

Françoise AMAT,
chargée d'études au CEREQ