
CENTRE D'ETUDES
ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS



*Dossier
Formation et Emploi*

*Contributions du CEREQ aux travaux
préparatoires du IXème Plan*

FORMATION - QUALIFICATION - EMPLOI
COLLECTION DES ETUDES

Dossier
Formation et Emploi

*Contributions du CEREQ aux travaux
préparatoires du IXème Plan*

**DOSSIER
FORMATION ET EMPLOI**

**Contributions du CEREQ aux travaux
préparatoires du IXème Plan**

Mars 1983

SOMMAIRE

	Pages
Introduction	9
L'entrée des jeunes dans la vie active. Synthèse des principaux résultats de l'Observatoire des entrées dans la vie active et des bilans Formation-emploi par Françoise Amat	13
Introduction	15
Quelques constats généraux sur la période actuelle	17
1. Le chômage des jeunes à la sortie du système scolaire et universitaire	24
1.1. Chômage et niveaux de diplôme : des évolutions qui accentuent les écarts entre les sortants de l'enseignement supérieur encore relativement privilégiés et les autres — jeunes sans formation et sortants de niveau V — qui subissent la crise.	24
1.2. Chômage et niveaux de formation : difficulté à obtenir un emploi ou difficulté à le conserver ?	25
1.3. A l'issue de l'enseignement supérieur, un taux de chômage global relativement peu élevé, cache des disparités profondes liées à la fonction de sélection de l'université et au débouché que constitue l'enseignement pour certaines filières.	25
1.4. A l'issue de l'enseignement secondaire on retrouve de fortes disparités de situations : apprentissage, emploi ou chômage ?	28
1.5. Une évolution qui aggrave les clivages entre les diverses catégories de jeunes issus de l'enseignement technique court (niveau V)	30
2. Les débouchés de l'enseignement supérieur : relative stabilité et spécificité des emplois occupés et des modes d'insertion	33
2.1. Un équilibre qui demeure entre les sorties aux niveaux I, II, III et les emplois d'ingénieurs, cadres et techniciens.	33
2.2. Des débouchés spécifiques marqués par une articulation forte de certaines filières universitaires avec l'enseignement, mais aussi des concurrences de jeunes issus d'autres formations supérieures.	33

2.3. Mais les situations de monopole comme celles de concurrence montrent des phénomènes importants de «déclassification»	34
3. Les débouchés de l'enseignement secondaire : des modalités variées d'insertion professionnelle traduisant des différences dans l'utilisation de la main-d'œuvre masculine et féminine	35
3.1. Un domaine professionnel circonscrit aux emplois d'ouvriers et d'employés, et fortement segmenté en fonction des catégories de jeunes recrutés	35
3.2. Des cheminements qui traduisent une certaine stabilité des jeunes issus en 1975 de l'enseignement technique court, mais une faible correspondance entre les emplois occupés et les spécialités apprises	36
Annexe technique 1 par Pierre Maréchal	41
Les cinq ans de cheminement professionnel des jeunes sortis de LEP en 1975	
Annexe technique 2 par Joëlle Affichard	48
Les conditions d'insertion des jeunes issus des classes terminales de CAP et de BEP en 1976 et en 1980	
Le renouvellement de la main-d'œuvre par les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois ? par Patrick Clémenceau et Jean-Paul Géhin.	53
Introduction	55
1. Des mobilités contrastées	59
1.1. Les mobilités masculines s'ordonnent par rapport à la stabilité dans l'emploi	59
1.2. Les mobilités féminines : des zones de concurrence plus élevées.	60
2. Un système d'emploi fortement stratifié par les modes de gestion.	62
2.1. Les mobilités masculines dans l'industrie : quatre profils sectoriels types se dégagent	62
2.2. Les mobilités masculines dans le tertiaire	64
2.3. Les mobilités féminines : des hiérarchies moins tranchées	64
3. Cette stratification joue de plus en plus pour l'accès à l'emploi des jeunes ..	67
3.1. Les emplois occupés par les jeunes débutants apparaissent nettement polarisés dans certaines zones.	67
3.2. L'impact des variations d'effectifs des différents secteurs.	68
3.3. Des insertions qui se polarisent davantage	68

Conclusion	72
1. Les limites objectives rencontrées par les politiques catégorielles	72
2. Un environnement de moins en moins favorable — spontanément — à des objectifs de qualification et de stabilisation dans l'emploi des jeunes.....	72
3. Une incertitude sur la vitesse avec laquelle agiraient des politiques de relance de l'embauche dans l'industrie.	73
Transformations sectorielles, politiques d'emploi et de formation par Dominique Menu.....	75
Introduction	77
1. Repérage des mutations du système productif.....	79
1.1. Évolution de la main-d'œuvre disponible	79
1.2. L'évolution des activités tertiaires	80
1.3. L'enjeu des nouvelles technologies	82
1.4. Croissance ralentie et flexibilité	83
2. Modes de gestion suivant les secteurs.....	86
2.1. Les raisons des différences sectorielles	86
2.2. Modes d'analyses	86
2.3. Regroupement possible des secteurs industriels	87
A - Secteurs à mode de gestion fortement indépendant du marché du travail.....	87
B - Les secteurs à mode de gestion lié au marché du travail.....	89
3. Conclusion	92
Annexe 1 : Quelques indicateurs d'emploi.....	93
Annexe 2 : L'emploi entre 1975 et 1981 (quelques indicateurs de l'évolution des structures par secteurs et catégories socio-professionnelles).....	95
Informatisation, organisation et qualification : quelques pistes de réflexions par Philippe Zarifian	97
Introduction	99
1. Informatisation et nouveaux modes de gestion	100
2. Évolutions technologiques et formes organisationnelles.....	102

2.1. La technologie et l'organisation	102
2.2. Les mouvements de l'organisation du travail	104
3. Types de culture et de compétences sollicités	107
4. Politiques de formation et de recrutement	109
Conclusion	110
Formation - Qualification - Emploi. Un enjeu pour la planification par Michel de Virville	113
Introduction	115
1. La situation et les transformations en cours : des risques importants mais des opportunités d'action	116
1.1. L'évolution de notre société ne pourra se poursuivre sans un accrois- sement important des compétences – au sens le plus large du ter- me – qu'elle maîtrise. Mais ce développement risque de se trouver, à court terme, en contradiction avec la nature des activités profes- sionnelles telles qu'elles sont	116
1.2. L'emploi et le travail connaissent actuellement des mutations pro- fondes. La formation doit accompagner ces évolutions ; elle doit éga- lement pouvoir jouer un rôle moteur en débloquent ou en rendant possibles certaines évolutions	117
1.3. En période de mutation, la remise en cause plus ou moins profonde des liens sociaux existants risque d'affecter la façon dont les qualifi- cations sont acquises et utilisées	118
1.4. La détérioration profonde des conditions d'insertion ou de réinser- tion professionnelle des actifs ayant reçu une formation peut com- promettre la qualification qu'ils ont reçue	118
2. Les principales composantes d'une politique conjointe de la formation et de l'emploi	120
2.1. Les formations initiales et continues et les emplois sont autant d'éta- pes du processus au travers duquel les qualifications s'acquièrent ou se dilapident. Le bon fonctionnement de ce réseau, son adaptabilité face aux évolutions sont des enjeux essentiels	120
2.2. La qualité des compétences détenues et maîtrisées par la population active – qui dépend en partie des caractéristiques du système d'édu- cation-formation – n'est pas sans incidence sur l'évolution du systè- me productif et des modes de production. Il existe donc <i>de facto</i> des interactions entre politiques de formation et d'emploi	121
2.3. La qualification n'est pas seulement individuelle, c'est aussi une des caractéristiques des collectifs de travail	121

2.4. Face aux formes nouvelles que prennent les qualifications, les classifications professionnelles se trouvent souvent en porte à faux et elles peuvent selon les cas favoriser ou bloquer les évolutions	122
2.5. Développer une politique conjointe de la formation et de l'emploi : la nécessité mais aussi les difficultés qu'il y a à passer de schémas simples mais peu réalistes à une maîtrise plus satisfaisante de ces problèmes.	123
3. Des conditions pour l'organisation d'une planification conjointe du développement des formations et des emplois	125
3.1. Intégrer l'examen des politiques de formation et d'emploi	125
3.2. Deux thèmes prioritaires	125
a) Explorer le rôle de la formation dans l'accompagnement des évolutions économiques, technologiques et organisationnelles	125
b) Examiner conjointement le rôle des formations initiales et continues dans le renouvellement de la population active de façon à constituer des réseaux de promotion des qualifications.	126
3.3. Des conditions pour l'avancement de la réflexion et le développement de l'action	127
a) Une confrontation de points de vue	127
b) La nécessité d'outils techniques et de bases d'information	127
c) Une pluralité de niveaux de décision	128

INTRODUCTION

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) a constitué pour la première phase de préparation du IX^{ème} Plan un dossier sur le thème des relations Emploi-formation et de l'insertion professionnelle des jeunes. Afin de mettre à la disposition d'un plus large public ce dossier, il est apparu utile d'en assurer la publication dans la « Collection des études » du CEREQ.

En effet, si les cinq textes qui forment ce dossier rendent compte de travaux et de réflexions dont le degré de maturation est variable, ils témoignent d'une étape dans le développement d'une problématique des relations entre formation et emploi. Sans tenter une synthèse qui serait en l'état artificielle, il est nécessaire de présenter brièvement ces textes et de les situer dans une démarche d'étude.

La mise en cause des schémas d'adéquation pour décrire, analyser et prévoir les relations entre formation et emploi, entre système scolaire et appareil productif, s'est développée à partir des travaux du VII^{ème} Plan (1). Elle a donné lieu d'abord à la création d'instruments d'observation et d'étude nouveaux : les enquêtes de l'Observatoire des entrées dans la vie active et les bilans Formation-emploi. Ces deux outils permettent de décrire les phénomènes d'insertion professionnelle des jeunes selon deux approches complémentaires. L'Observatoire rend possible une analyse fine de l'entrée des jeunes dans la vie active selon les filières de formation dont ils sont issus, et la reconstitution d'un processus dans lequel s'organisent de façon significative les passages par le chômage, la succession des emplois, les reprises éventuelles de formation. Les bilans Formation-emploi montrent qu'il est nécessaire de situer l'insertion professionnelle des jeunes dans l'ensemble des recrutements opérés par les employeurs, afin de faire apparaître différents modes d'accès aux emplois et de mettre en évidence les concurrences entre plusieurs types de main-d'œuvre.

C'est grâce à une synthèse des informations produites et rassemblées dans ces deux sources qu'a été rédigé le premier texte : « L'entrée des jeunes dans la vie active. Synthèse des principaux résultats de l'Observatoire des entrées dans la vie active et des bilans Formation-emploi ». Il présente un tableau d'ensemble, sur une période qui s'étend de 1973 à 1980, des sorties du système de formation initiale, et des entrées de débutants sur le marché du travail : diminution du nombre des jeunes sortant de l'école sans formation professionnelle, aggravation importante mais aussi différenciation du chômage selon les niveaux de formation, déclassements dûs à l'écart croissant entre niveau de formation des jeunes et niveau de qualification des emplois sur lesquels ils sont recrutés, maintien relatif de la bonne qualité des insertions à la sortie des enseignements supérieurs.

(1) Cf. Rapport du groupe technique de prévisions Emploi-formation, préparation du VII^{ème} Plan, Commissariat Général du Plan, édité à la Documentation Française, octobre 1976.

La nécessité d'interpréter l'insertion professionnelle des jeunes dans l'ensemble des mouvements de main-d'œuvre a conduit simultanément à s'intéresser aux politiques de recrutement des employeurs. Des études récentes (2) ont montré que les pratiques de gestion de main-d'œuvre des entreprises différaient sensiblement d'un secteur à l'autre. Ceci remet en cause les découpages traditionnellement utilisés pour l'étude des relations entre formations et emplois : on a l'habitude de faire correspondre aux formations les professions (ou groupes professionnels, dans des nomenclatures agrégées) auxquelles elles donnent normalement accès, et cette logique inspire encore largement les travaux qui ont servi de base au premier texte. En revanche, les deux textes suivants montrent l'intérêt d'une approche partant de l'appareil productif. La gestion de la main-d'œuvre dans les firmes, les transformations de l'emploi et des conditions de la production, et la mobilité entre emplois ne sont pas sans incidence sur la façon dont les jeunes accèdent à l'emploi, et sur leur insertion dans les emplois.

Dans : « Le renouvellement de la main-d'œuvre par les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois ? », il est rendu compte d'un travail exploratoire qui applique les schémas de renouvellement de la main-d'œuvre, utilisés dans les bilans Formation-emploi, à un découpage sectoriel des emplois. On y montre le rôle spécifique tenu par certains secteurs pour l'accès des jeunes à la vie professionnelle : il existe des « zones d'insertion » privilégiées, qui tendraient à se polariser dans la période actuelle sur des secteurs où la main-d'œuvre est particulièrement instable.

Le troisième texte : « Transformations sectorielles, politiques d'emploi et de formation » est une synthèse réalisée à partir d'un ensemble d'études menées au CEREQ. Ce travail met en rapport les mutations récentes de l'appareil de production avec les politiques de main-d'œuvre des secteurs ; il montre que les résultats concernant l'emploi des jeunes, précédemment mis en évidence, ne peuvent être compris qu'en reconstituant la logique des modes de gestion de main-d'œuvre des entreprises, produit des contraintes techniques et économiques mais aussi de l'histoire des relations professionnelles, des politiques d'embauche, de formation et de classification, etc. L'opposition entre deux types d'entreprises y apparaît nettement, selon l'importance du recours au marché du travail : certains secteurs y font relativement peu appel, et pratiquent une politique de gestion « interne » de leur main-d'œuvre ; d'autres sont au contraire caractérisés par une mobilité élevée. Cette opposition se traduit par des différences sensibles en matière de formation-qualification du personnel, utilisation de la main-d'œuvre juvénile, stabilisation ou précarisation.

Le texte : « Informatisation, organisation et qualification : quelques pistes de réflexion » présente une première synthèse de quatre études du CEREQ en cours d'achèvement. Consacrées au thème « technologie et travail », ces études montrent qu'on ne peut dissocier l'évolution du travail et des compétences sollicitées, de celle des formes d'organisation, des objectifs de production et de gestion des entreprises. Ces évolutions sont loin d'être stabilisées en des formes nouvelles et nettement identifiables de l'organisation du travail. Les politiques de formation sont donc des enjeux importants susceptibles de les infléchir dans un sens ou un autre.

(2) Cf F. EYMARD-DUVERNAY : « les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers ». *Économie et statistique* n°138, novembre 1981. J.M. BLOSSEVILLE, P. CLÉMENCEAU et J.M. GRANDO : « Les modes sectoriels de gestion de la main-d'œuvre. Essai de caractérisation des secteurs de l'industrie ». *Collection des études* n°1, CEREQ, juin 1982.

L'ensemble de ces études fait apparaître la nécessité de penser la question des relations entre formation et emploi d'une façon radicalement différente de celle que proposaient les schémas d'adéquation.

Le dernier texte : « Formation - Qualification - Emploi. Un enjeu pour la planification » s'attache à mettre en évidence les conséquences de cette remise en cause sur les contenus et les méthodes de la planification. Après avoir souligné les risques et les opportunités qui caractérisent la période actuelle, il propose quelques axes autour desquels pourraient être ordonnées des politiques conjointes de la formation et de l'emploi, à la fois dans l'accompagnement des évolutions économiques et technologiques et dans une perspective de valorisation et de promotion des qualifications.

L'entrée des jeunes dans la vie active
Synthèse des principaux résultats de l'Observatoire
des entrées dans la vie active et des bilans Formation-
emploi

Françoise Amat

Département des formations et carrières

INTRODUCTION

Le chômage en général, celui des jeunes en particulier, apparaît comme un des problèmes majeurs de notre époque. La formation, initiale ou continue, est alors fréquemment évoquée comme un remède pour résoudre ce problème. Or une observation attentive des deux phénomènes montre que l'augmentation du chômage s'accompagne d'une hausse tendancielle du niveau de formation atteint par les «nouveaux» débutants sur le marché du travail par rapport à leurs aînés. Un tel constat, à lui seul, remet donc en question l'idée d'une relation simple entre chômage et formation. Il suggère que d'autres éléments interviennent tels que l'offre globale d'emplois et le rôle des politiques de recrutement des entreprises, dont l'importance sur les insertions professionnelles des jeunes se fait jour à travers l'analyse menée sur la mobilité (1).

Quelques chiffres globaux et constats d'ordre général, essentiellement tirés du bilan Formation-emploi permettent, en premier lieu, de mettre en évidence ce double mouvement de hausse du chômage et d'augmentation du nombre des jeunes pourvus d'une formation professionnelle. Or ceci est d'autant plus intéressant à souligner que les aggravations qui marquent l'ensemble des situations à la sortie du système éducatif, atteignent aussi bien les jeunes ayant une formation professionnelle que ceux dits «sans formation».

Au delà de ces constats d'ensemble, c'est la diversité des difficultés d'insertion — mesurées en termes de taux de chômage — qui fera l'objet d'une première partie, diversité qui se traduit par des inégalités manifestes entre les niveaux de formation, mais aussi à l'intérieur d'un même niveau par des intensités différentes selon les filières de formation et les classes, les spécialités, la possession d'un diplôme, diversité traversée en outre par la différence majeure qui existe à tous les niveaux entre l'insertion des jeunes gens et celle des jeunes filles.

Or ces «inégalités» devant le chômage invitent à réfléchir sur leurs causes et, en fin de compte, à trouver des éléments d'interprétation dans la façon dont telle ou telle partie de l'appareil de formation se trouve en relation avec le système productif.

Ainsi le chômage relativement peu élevé (globalement) que connaissent les sortants de l'enseignement supérieur par rapport aux autres catégories n'est-il pas à mettre en relation avec les catégories d'emplois auxquels ils accèdent, caractérisées par leur stabilité quantitative, leur spécificité et l'impact du secteur public et tout particulièrement de l'enseignement ?

(1) P. CLÉMENCEAU, J. P. GÉHIN, «Le renouvellement de la main-d'œuvre par les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois», p. 53.

Aux difficultés variables que connaissent les jeunes issus des enseignements professionnels, pré-professionnels, et de l'enseignement général secondaire, doit également correspondre une diversité des modes d'utilisation de la main-d'œuvre juvénile par les entreprises pour l'occupation des postes d'ouvriers et d'employés. En l'état actuel des travaux, les données de l'Observatoire des entrées dans la vie active permettent seulement de rendre compte des grandes catégories d'emplois occupés en fonction des caractéristiques de formation des jeunes, et d'observer des déformations ponctuelles dans le temps de ces insertions, sans qu'il soit encore possible de dépasser le stade des hypothèses sur les relations entre la formation des jeunes débutants et les politiques plus globales de main-d'œuvre, et, *a fortiori* d'y trouver matière à mieux comprendre les mécanismes qui engendrent le chômage.

Toutefois une tentative en ce sens sera faite à partir des données du bilan Formation-emploi et se donnera pour objectif de montrer que les différences d'insertion entre jeunes gens et jeunes filles trouvent leur source dans les caractéristiques de l'offre d'emplois et dans les phénomènes de concurrence entre des débutants et d'autres catégories de main-d'œuvre.

QUELQUES CONSTATS GÉNÉRAUX SUR LA PÉRIODE ACTUELLE

Les données rassemblées dans les bilans Formation-emploi (2) à partir de 1973 et jusqu'en 1980 permettent de cerner quelques évolutions sur la période récente. Celle-ci se caractérise en particulier par un double phénomène de hausse tendancielle du niveau de formation des sortants du système éducatif et d'augmentation du chômage à leur entrée sur le marché du travail. Mais leur situation, plus grave que celle d'autres catégories de main-d'œuvre, semble plutôt suivre le mouvement général de détérioration des conditions d'emploi que constituer un phénomène spécifique dû à une désaffection progressive des employeurs à leur égard.

a) Les sorties du système éducatif sont essentiellement marquées par une augmentation du nombre des jeunes pourvus d'une formation professionnelle mais aussi par des profils éducatifs différents des garçons et des filles.

La baisse des sorties sans formation est compensée par une augmentation des jeunes sortant de dernière année de CAP et de BEP. La prolongation de la scolarisation qui caractérise la période actuelle (78 % des élèves poursuivent leurs études au-delà de seize ans en 1979 contre 71 % en 1973), se traduit par une modification de la répartition des sorties aux niveaux de formation les plus faibles. Ainsi sur les 750 000 à 800 000 jeunes qui quittent chaque année le système éducatif, les jeunes sans formation (niveaux VI et V bis) qui en représentaient le tiers en 1973, n'en constituent plus désormais que le quart. A l'inverse les sortants de dernière année de l'enseignement technique court prennent une place de plus en plus considérable, représentant à eux seuls 38 % des sorties contre 33 % en 1973. Pour ce qui est des autres niveaux, les évolutions sont minimales : les jeunes qui quittent le système éducatif à l'issue du second cycle long de l'enseignement secondaire, ou qui sortent de l'enseignement supérieur constituent, aux deux dates, environ le tiers des sorties, sans que leurs poids respectifs varient dans des proportions notables.

(2) Les bilans Formation-emploi, dérivés des travaux préparatoires au VIIe Plan sont constitués de deux volets qui mettent en correspondance : d'une part les sorties de l'appareil de formation initiale, estimées par le Service des études informatiques et statistiques (SEIS) du ministère de l'Éducation nationale, d'autre part les insertions professionnelles et les mouvements d'emplois connus à partir des enquêtes sur l'emploi de l'INSEE, par rapprochement des déclarations à deux enquêtes successives. Bilan Formation-emploi 1973, Collections de l'INSEE D 59, septembre 1978. Bilan Formation-emploi 1977, Collections de l'INSEE D 78, avril 1981. J. AFFICHARD, «Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973», Économie et statistique n° 134, juin 1981.

Tableau 1 : Sorties de l'appareil de formation (1) par niveau de formation (2)

Année scolaire	Niveau VI	Niveau Vbis	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II-I	Total
1972 - 1973	119 500 16 (8)	138 900 18 (18)	258 200 33 (41)	126 900 16 (16)	59 800 8 (8)	72 900 9 (9)	776 200 100 (100)
1979 - 1980	109 900 14 (5)	92 500 12 (8)	302 600 38 (50)	123 400 16 (16)	81 000 10 (10)	79 700 10 (10)	789 000 100 (100)

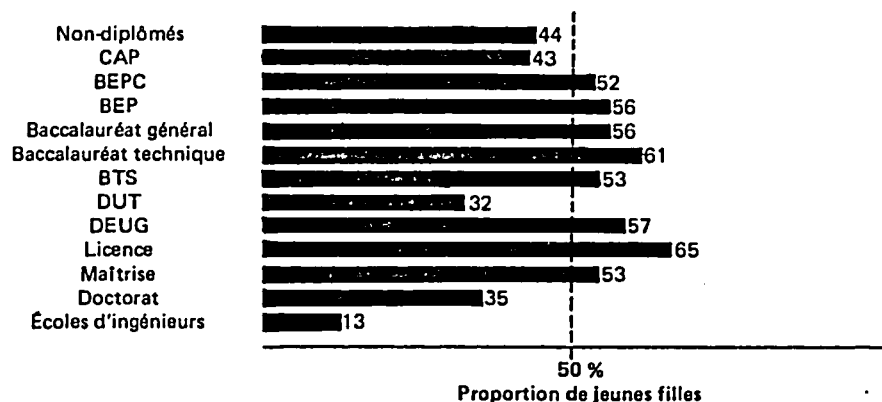
Source : Service des études informatiques et statistiques (SEIS) du ministère de l'Éducation nationale.

(1) L'appareil de formation initiale inclut les établissements publics sous tutelle des ministères de l'Éducation nationale, des Universités, de l'Agriculture et de la Santé. Il s'agit de sorties « nettes », compte tenu des flux de passage entre ces différentes filières. On considère ici que l'apprentissage ne fait pas partie de la formation initiale : les jeunes qui quittent l'école pour entrer en apprentissage sont donc comptés parmi les sorties du système scolaire. Toutefois les résultats entre parenthèses incluent l'apprentissage dans la formation initiale : on a déduit des sorties, les entrées en apprentissage (qui s'effectuent le plus souvent à partir des niveaux VI et Vbis) et on a ajouté les sorties d'apprentissage (au niveau Vbis en cas d'abandon en cours d'apprentissage, au niveau V si l'apprentissage est mené à son terme).

(2) L'encadré page suivante fournit la nomenclature des niveaux de formation utilisée par le SEIS.

Dans l'ensemble les jeunes filles sortent plus nombreuses à des niveaux intermédiaires (BEP, baccalauréat, enseignement supérieur court, licence) les garçons quittent plus fréquemment le système éducatif aux niveaux extrêmes (3) : ainsi la proportion des garçons est particulièrement élevée à l'issue des niveaux VI et V bis — en raison vraisemblablement de l'importance de l'apprentissage masculin — et à la sortie de l'enseignement technique court, mais aussi du doctorat et des écoles d'ingénieurs.

Graphique 1 : Proportion de jeunes filles selon le diplôme



Source : Observatoire des entrées dans la vie active 1976 - 1978.

Tel est le résultat des mécanismes d'orientation, qui dès la cinquième, dirigent plutôt les garçons vers les filières pré-professionnelles et professionnelles et les filles vers l'enseignement général. Toutefois, celles qui s'écartent de ce schéma subissent alors des handicaps plus lourds que les garçons : abandons fréquents en cours de CAP, échecs plus nombreux aux examens des sections tertiaires du CAP, peu d'accès à l'apprentissage.

Ainsi les profils éducatifs des garçons et des filles présentent des différences notables, accentuées par une division forte :

- selon les spécialités professionnelles dans l'enseignement technique court

(3) P. CLÉMENCEAU, M. de VIRVILLE, « Garçons et filles face à leur insertion professionnelle », Économie et statistique n° 134, juin 1981.

NIVEAU DE FORMATION ET NIVEAU DE DIPLOME

— Nomenclature des niveaux de formation

La version actuelle de cette nomenclature, dite nomenclature inter-ministérielle ou nomenclature des niveaux du Plan, a été fixée par les travaux de la Commission statistique nationale de la formation professionnelle et de la promotion sociale, approuvée par le Groupe permanent du Comité inter-ministériel de la formation continue (décision du 21 mars 1969).

Niveau VI : Sorties du premier cycle du second degré (sixième, cinquième, quatrième, troisième pratique) et des formations pré-professionnelles en un an (CEP : certificat d'éducation professionnelle, CPPN : classe pré-professionnelle de niveau, CPA : classe préparatoire à l'apprentissage).

Niveau V bis : Sorties de troisième et des classes du second cycle court avant l'année terminale.

Niveau V : Sorties de l'année terminale des cycles courts professionnels et abandons de la scolarité du second cycle long avant la classe terminale.

Niveau IV : Sorties des classes terminales du second cycle long et abandons des scolarisations post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau III.

Niveau III : Sorties avec un diplôme de niveau bac + 2 ans, dans certains cas bac + 3 ans (DUT : diplôme universitaire de technologie, BTS : brevet de technicien supérieur, instituteurs, DEUG : diplôme d'études universitaires générales, écoles de la Santé, etc.).

Niveaux II - I : Sorties avec un diplôme de second ou troisième cycle universitaire, ou un diplôme de grande école.

— Nomenclature des niveaux de diplôme

Sans diplôme : Sans diplôme ou certificat d'études primaires.

BEPC : Brevet d'études du premier cycle, sans diplôme de l'enseignement technique (1).

CAP - BEP : Diplôme de l'enseignement technique court (certificat d'aptitude professionnelle, brevet d'études professionnelles, certificat de la formation professionnelle des adultes du premier degré, examen de fin d'apprentissage artisanal) avec ou sans le BEPC.

Baccalauréat général : Baccalauréat de l'enseignement général (séries A, B, C, D, E) ou capacité en droit, avec ou sans diplôme technique de niveau IV ou V.

Baccalauréat de technicien : diplôme technique de niveau IV (baccalauréat de technicien : séries F, G, H, brevet de technicien), sans baccalauréat général.

Ces deux postes sont le plus souvent regroupés en « baccalauréat ».

Diplôme des formations supérieures courtes : DEUG (diplôme d'études universitaires générales), diplôme des écoles normales d'instituteurs, DUT (diplôme universitaire de technologie), BTS (brevet de technicien supérieur), diplôme des formations para-médicales et sociales.

Diplôme des formations supérieures longues : diplôme général ou technique équivalent ou supérieur à la ou diplôme de sortie d'une grande école.

(1) A partir de 1978, le BEPC a été attribué automatiquement aux élèves admis en second cycle. Il a été supprimé en 1981.

LE DOUBLE STATUT DE L'APPRENTISSAGE ET SES CONSÉQUENCES

Une série de problèmes sont liés à la nature de l'apprentissage qui est à la fois une formation et un emploi. Ainsi selon que l'on considère l'apprenti comme inactif puisqu'il poursuit ses études, ou actif puisqu'il occupe un emploi, les résultats obtenus sont différents quant à la structure des sorties du système éducatif, aux entrées sur le marché du travail, aux recrutements de main-d'œuvre, aux taux de chômage. Le parti a donc été pris de considérer les apprentis comme une catégorie à part, qui n'appartient plus au système éducatif et n'est pas encore à part entière dans le système productif. Cependant, dans la plupart des cas, des chiffres entre parenthèses sont ajoutés dans les tableaux pour relativiser cette optique.

Ainsi les apprentis sont considérés comme sortis du système éducatif aux niveaux VI et Vbis, mais les chiffres entre parenthèses donnent également la structure des sorties en les comptabilisant avec les jeunes sortants de niveau V.

De la même manière, ils sont exclus des entrées sur le marché du travail (mais là encore les chiffres entre parenthèses permettent d'avoir la structure des entrées s'ils sont considérés comme de véritables actifs). Ils n'apparaissent pas non plus dans les recrutements de main-d'œuvre par les employeurs.

Dans le même esprit, les taux de chômage sont calculés par référence à l'ensemble des actifs à l'exception des apprentis et donnent ainsi la mesure des difficultés d'insertion des seuls jeunes directement confrontés au marché du travail. Toutefois, dans certains cas, se trouve entre parenthèses l'indication du chômage rapporté à l'ensemble des actifs y compris les apprentis.

(spécialités industrielles pour les garçons et tertiaires pour les filles) ;

- selon les séries au baccalauréat, qui constituent plutôt pour les garçons un passage à l'université et pour les filles des diplômes de fin d'études ;

- selon les filières de l'enseignement supérieur (sciences, droit et sciences économiques pour les premiers, lettres et sciences humaines pour les secondes).

b) Les entrées sur le marché du travail traduisent également le phénomène d'élévation du niveau de formation, en même temps qu'une poursuite de la hausse de l'activité féminine chez les débutantes.

Tous les jeunes qui sortent du système éducatif n'entrent pas sur le marché du travail : service militaire et inactivité en absorbent environ un quart. La diminution de l'inactivité féminine est une tendance qui se confirme, par contre l'augmentation de l'inactivité masculine provient vraisemblablement d'un accroissement du nombre des jeunes gens en stages.

Tableau 2 : Flux d'entrée des jeunes débutants sur le marché du travail (1) selon le diplôme

En pourcentage

Diplôme Année - Sexe	Sans diplôme	BEPC	CAP-BEP	Baccalau- rét général	BTn	Diplôme des formations supérieures courtes	Diplôme des formations supérieures longues	Ensemble
Étudiants ou élèves 1972 - 1973 :								
Hommes	40	12	25	6	3	7	7	100
Femmes	33	13	19	12	3	15	5	100
Ensemble	36 (43)	13 (12)	21 (19)	10 (8)	3 (3)	11 (10)	6 (5)	100
Étudiants ou élèves 1979 - 1980 :								
Hommes	30	10	31	7	4	10	8	100
Femmes	23	11	28	13	5	14	6	100
Ensemble	26 (34)	11 (10)	29 (26)	11 (9)	4 (4)	12 (11)	7 (6)	100

Source : Enquêtes sur l'emploi de mars 1974 et mars 1981.

(1) Les flux d'entrée sur le marché du travail au sens du bilan Formation-emploi : ce sont les élèves ou étudiants en mars de l'année n qui se déclarent actifs occupés (apprentis non compris) ou à la recherche d'un emploi (population disponible à la recherche d'un emploi : PDRE) à l'enquête sur l'emploi de mars n+1. Ainsi sont considérés comme débutants ceux qui en mars 1974 se déclarent en emploi ou au chômage alors qu'ils étaient élèves ou étudiants en mars 1973, de même ceux qui en mars 1981 se déclarent actifs alors qu'ils étaient élèves ou étudiants en mars 1980. Les résultats entre parenthèses sont obtenus en incluant les jeunes qui trouvent une place d'apprentis dans les entrées sur le marché du travail.

Dans l'ensemble, les débutants sur le marché du travail en 1981 sont plus formés que leurs aînés : la baisse des jeunes sans formation ou munis du seul BEPC est manifeste, compensée par une forte hausse des jeunes diplômés de CAP ou de BEP, et une très légère augmentation des diplômés des formations supérieures.

c) Les jeunes débutants représentent toujours 11 à 12 % de l'ensemble des recrutements des entreprises mais ils subissent la baisse générale des embauches.

L'ensemble des recrutements effectués par les employeurs en 1980 est en nette régression par rapport à 1973, passant de 4 330 000 à 3 386 000. Mais la part des jeunes en provenance du système éducatif reste stable : 11 % en 1980 (soit 13 % pour les jeunes filles et 9 % pour les jeunes gens). Ainsi la dégradation de l'insertion des jeunes apparaît plus comme le résultat d'une détérioration générale de la situation que comme une désaffection particulière des employeurs à leur égard. Par contre ces derniers embauchent plus fréquemment des chômeurs, en raison de l'augmentation consi-

dérable du stock sur la période, au détriment des actifs occupés auparavant dans la même profession.

Tableau 3 : Origine de la main-d'œuvre recrutée (1) par les employeurs en 1973 et 1980 (2)

Provenance	1973		1980	
	En milliers	En pourcentage	En milliers	En pourcentage
Système éducatif	527	12	374	11
Apprentissage	64	1	47	1
Service national	218	5	162	5
Chômage	167	3	470	14
Inactivité	525	13	414	12
Étranger	119	3	57	2
Autre établissement, même profession	2 033	47	1 327	39
Autre établissement, autre profession	678	16	535	16
Total	4 331	100	3 386	100

Source : Enquêtes sur l'emploi de mars 1974 et mars 1981.

(1) Les recrutements de main-d'œuvre au sens des bilans Formation-emploi correspondent aux actifs occupés (sauf apprentis) à l'enquête sur l'emploi de mars n + 1 qui étaient dans une autre situation en mars n (élèves ou étudiants, au service militaire, à l'étranger, en apprentissage, au chômage, en activité) ou qui étaient occupés dans un autre établissement à cette date, en distinguant ceux qui ont changé de profession de ceux qui l'ont conservée.

(2) Voir l'annexe de ce tableau 3, p. 22 qui détaille la provenance des jeunes selon leur sexe et âge.

d) Si la montée du chômage est générale, ce sont les moins de 25 ans et surtout les débutants qui connaissent les situations les plus difficiles.

Le nombre des chômeurs a en moyenne plus que triplé entre mars 1974 (4) et mars 1981, qu'il s'agisse de l'ensemble des chômeurs, des moins de 25 ans, ou des débutants. Mais ces deux dernières catégories sont de loin les plus touchées : 30 % des débutants et 17 % des moins de 25 ans sont chômeurs en 1981 alors que le taux de chômage global est de 7 %. Les femmes connaissent dans tous les cas un chômage plus élevé que les hommes.

Tableau 4 : Taux de chômage (1) comparés des débutants, des jeunes de 18 à 24 ans et de la population totale

Année - Sexe	Population totale		Jeunes de 18 à 24 ans		Jeunes débutants	
	Nombre de chômeurs	Taux de chômage	Nombre de chômeurs	Taux de chômage	Nombre de chômeurs	Taux de chômage
Chômage en mars 1974 :						
Hommes	196 289	1,5	56 979	3,2	24 886	9 (7,1)
Femmes	244 164	3,0	96 869	6,0	40 323	13 (12,3)
Ensemble	440 453	2,1	153 848	4,5	65 209	11 (9,6)
Chômage en mars 1981 :						
Hommes	662 261	4,9	211 681	12,6	65 297	26 (20,8)
Femmes	930 937	9,9	363 314	22,4	122 233	39 (37,2)
Ensemble	1 593 198	6,9	574 995	17,4	187 530	33 (29,2)

Source : Enquêtes sur l'emploi de mars 1974 et mars 1981.

(1) Les taux de chômage concernant la population totale et les jeunes de 18 à 24 ans sont calculés sur l'ensemble des actifs (apprentis inclus) :

$$\text{Taux de chômage} = \frac{\text{PDRE}}{\text{Actifs occupés} + \text{PDRE}} \times 100$$

En ce qui concerne les débutants, les taux sont calculés en excluant les apprentis des actifs (toutefois sont indiqués entre parenthèses les taux apprentis inclus : cf. encadré p. 19).

(4) Parmi les débutants, sont considérés comme chômeurs les anciens élèves et étudiants en mars 1973 qui sont à la recherche d'un emploi à l'enquête emploi de mars 1974. C'est donc à cette date que se comparent leur taux de chômage et ceux de l'ensemble de la population et des 18-24 ans. De même c'est en mars 1981 que s'apprécie le chômage des sortants en 1980 du système éducatif et qu'il se compare à celui des autres populations.

Annexe au tableau 3 : Origine de la main-d'œuvre recrutée par les employeurs (1) en 1973 et 1980

Provenance	1973						1980					
	Hommes		Femmes		Ensemble		Hommes		Femmes		Ensemble	
	En milliers	En %	En milliers	En %	En milliers	En %	En milliers	En %	En milliers	En %	En milliers	En %
Système éducatif	256	10	271	14	527	12	181	9	193	13	374	11
Service national	218	9	—	—	218	5	162	8	—	—	162	5
Étranger	93	4	26	1	119	3	39	2	18	1	57	2
Jeunes (moins de 25 ans) :												
- chômeurs	27	1	35	2	62	1	87	5	113	8	200	6
- inactifs	13		57	3	70	2	13	1	31	2	44	1
- apprentis	50	2	14	1	64	1	39	2	8	1	47	1
- autre établissement, même profession	240	10	207	11	447	10	141	7	101	7	242	7
- autre établissement, autre profession	114	5	91	5	205	5	74	4	54	4	128	4
Adultes (25 ans et plus) :												
- chômeurs	60	2	45	2	105	2	159	8	111	8	270	8
- inactifs	42	2	413	22	455	11	43	2	327	22	370	11
- autre établissement, même profession	1 009	41	577	31	1 586	37	718	37	367	25	1 085	32
- autre établissement, autre profession	334	14	139	8	473	11	278	15	129	9	407	12
Total	2 456	100	1 875	100	4 331	100	1 934	100	1 452	100	3 386	100

Source : Enquêtes sur l'emploi de mars 1974 et mars 1981.

(1) Actifs occupés (sauf apprentis).

L'augmentation du chômage en général et du chômage des jeunes en particulier a pour effet d'accroître la concurrence entre jeunes chômeurs et débutants pour l'occupation de certains emplois. Ainsi en mars 1981 le stock des chômeurs de moins de 25 ans (575 000 individus) est du même ordre de grandeur que le nombre de jeunes issus du système éducatif en moyenne sur la période (750 000 à 800 000) alors qu'il lui était nettement inférieur en 1974 (153 000 individus).

1. LE CHOMAGE DES JEUNES A LA SORTIE DU SYSTEME SCOLAIRE ET UNIVERSITAIRE

Si les débutants connaissent une situation plus difficile que les autres catégories de main-d'œuvre, encore ne sont-ils pas tous atteints par le chômage dans les mêmes proportions. C'est toute la diversité de leurs difficultés d'insertion qui apparaît à travers l'analyse des données du bilan Formation-emploi et surtout de l'Observatoire. En effet, les informations recueillies dans ce cadre permettent une analyse plus fine de ces phénomènes : par rapport aux enquêtes statistiques habituelles, elles donnent des informations plus détaillées sur la situation des jeunes à la sortie du système éducatif : selon les filières, les classes, les spécialités ... mais surtout, elles permettent de préciser la nature du chômage subi par les jeunes, qui, pour les uns, se traduit par une difficulté à trouver un premier emploi et pour les autres par une difficulté à le conserver. Elles invitent enfin à distinguer parmi les jeunes sortant d'un même niveau ceux qui ne sont pas confrontés dans les mêmes termes au marché du travail : cas des apprentis et des étudiants «préinsérés».

1.1. Chômage et niveaux de diplôme (5) : des évolutions qui accentuent les écarts entre les sortants de l'enseignement supérieur encore relativement privilégiés et les autres – jeunes sans formation et sortants de niveau V – qui subissent la crise

La montée du chômage a tendance à creuser les écarts entre catégories de jeunes débutants en fonction des niveaux de diplômes. Ainsi les taux de chômage des sortants de l'enseignement supérieur sont les plus faibles et ceux qui s'aggravent le moins : ils passent de 10 % à 11 % pour les jeunes issus du supérieur long et de 3 % à 12 % pour ceux qui sortent du supérieur court (IUT, STS).

Par contre l'aggravation du chômage atteint de plein fouet les jeunes dépourvus de diplômes dont le taux de chômage triple en six ans : de 12 % il passe à 42 % pour les garçons, de 18 à 63 % pour les filles (6). Les sortants diplômés de CAP ou de BEP, bien que moins touchés dans l'ensemble par le chômage, subissent une aussi forte détérioration : de 6 à 21 % pour les garçons, de 10 à 42 % pour les filles.

Tableau 5 : Taux de chômage des jeunes débutants (1) par niveau de diplôme

En pourcentage

Diplôme Année - Sexe	Sans diplôme	BEPC	CAP-BEP	Baccalauréat	Diplôme des formations supérieures courtes	Diplôme des formations supérieures longues	Ensemble
Chômage en mars 1974 :							
Hommes	12 (8)	5	6	9	3	10	9 (7)
Femmes	18 (16)	16 (15)	10	10	4	12	13 (12)
Chômage en mars 1978 :							
Hommes	31 (19)	22 (19)	17	15	7	14	20 (17)
Femmes	46 (38)	20 (18)	26	22	9	14	26 (24)
Chômage en mars 1981 :							
Hommes	42 (23)	29 (24)	21	19	12	11	26 (21)
Femmes	63 (53)	43 (41)	42 (41)	28	13	21	39 (37)

Source : Enquêtes sur l'emploi de mars 1974, mars 1978 et mars 1981.

(1) Élèves ou étudiants en mars n, qui se déclarent actifs occupés (apprentis non compris) ou à la recherche d'un emploi (PDRE) à l'enquête sur l'emploi de mars n+1. Les taux calculés en incluant les apprentis dans les actifs sont donnés entre parenthèses lorsqu'ils diffèrent des taux calculés apprentissage exclu.

(5) L'enquête sur l'emploi de l'INSEE recueille les informations auprès des individus en terme de «diplôme le plus élevé» : cf. encadré p. 19.

(6) Rappelons qu'il s'agit du taux de chômage des jeunes apprentis exclus.

1.2. Chômage et niveaux de formation (7) : difficulté à obtenir un emploi ou difficulté à le conserver ?

Dans l'ensemble ces sont les niveaux les plus bas qui subissent le plus fort chômage et les plus élevés qui sont les moins touchés. Toutefois si le chômage des jeunes filles est pratiquement en décroissance constante avec l'élévation du niveau de formation, le chômage masculin passe par deux maxima : au niveau VI (35 %) et aux niveaux II et III (17 - 18 %).

Tableau 6 : Taux de chômage des jeunes débutants par niveau de formation

Niveaux Sexe	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V	Niveau Vbis	Niveau VI	Total
Hommes	9	17	18	12	12	25	35	17
Femmes	13	18	17	17	29	40	46	29

Source : Observatoire EVA, première série d'enquêtes effectuée de 1976 à 1978.

Remarque : Les sortants d'apprentissage enquêtés en 1973 sont exclus de ce tableau. Les interrogations portent chaque année en mars sur une partie des sortants du système éducatif :

- en 1976 ont eu lieu les enquêtes sur les sortants de niveaux V et III, et des universités scientifiques ;
- en 1977 sur les sortants des niveaux VI et Vbis, et des universités de lettres et sciences humaines ;
- en 1978 sur les sortants de niveau IV et des universités de droit et sciences économiques.

Mais le taux de chômage agrège des situations différentes : ainsi, ceux qui sont chômeurs à la date de l'enquête peuvent n'avoir jamais occupé d'emploi depuis leur sortie du système éducatif, ou en avoir eu un et être retournés au chômage (8). La première situation (chômage d'insertion) traduit plutôt une difficulté à accéder à l'emploi, la seconde (retour au chômage) une difficulté à le conserver.

Or l'intensité respective des deux handicaps varie avec le sexe et le niveau de formation. Les garçons les moins formés les cumulent à égalité mais au fur et à mesure que leur niveau de formation augmente le chômage traduit plus une difficulté à accéder à un emploi qu'une difficulté à le conserver. Par contre pour les jeunes filles sans formation le problème est très nettement de trouver un premier emploi, problème qui tend à s'estomper quand leur niveau de formation s'élève, les retours au chômage constituant alors une bonne partie de leurs difficultés.

1.3. A l'issue de l'enseignement supérieur, un taux de chômage global relativement peu élevé cache des disparités profondes liées à la fonction de sélection de l'université et au débouché que constitue l'enseignement pour certaines filières (9)

Il s'agit ici de la situation des étudiants à leur sortie des formations universitaires (10) : les sortants des écoles (ingénieurs, commerce) sont exclus.

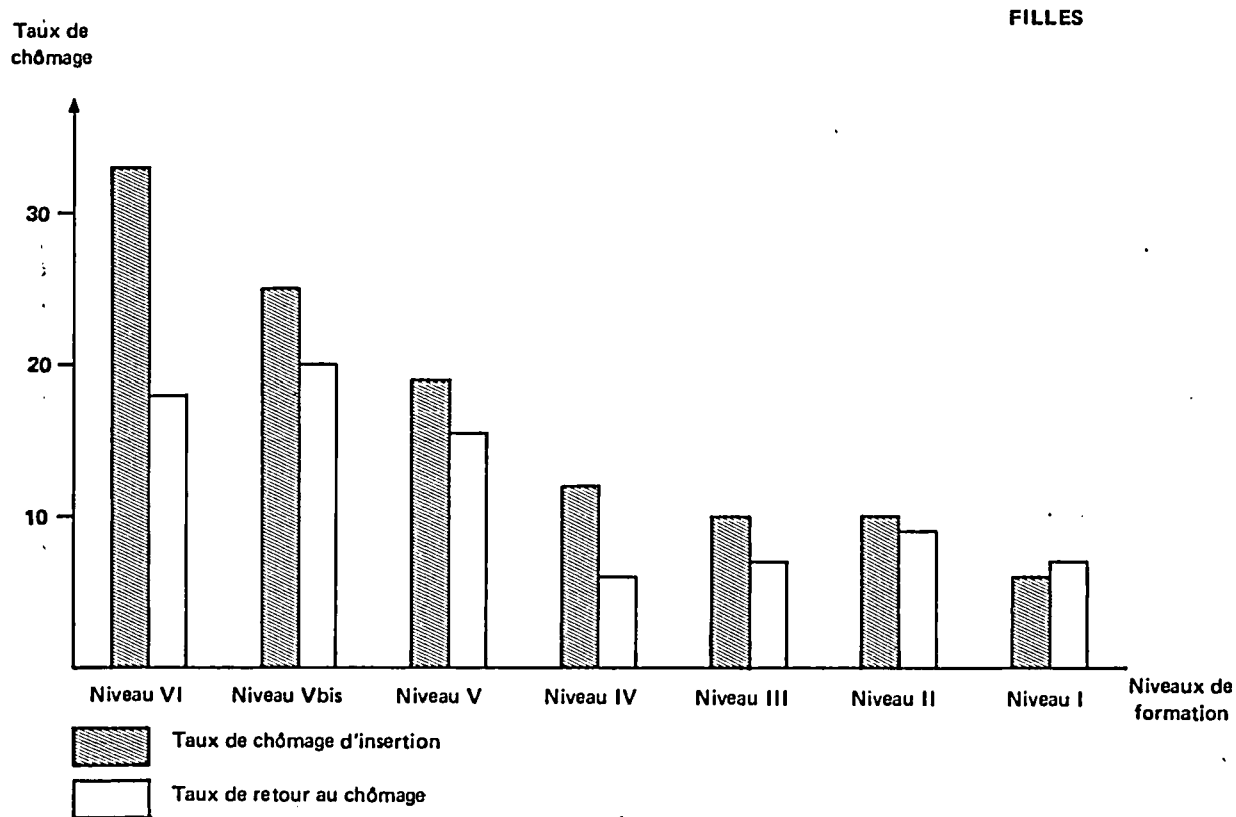
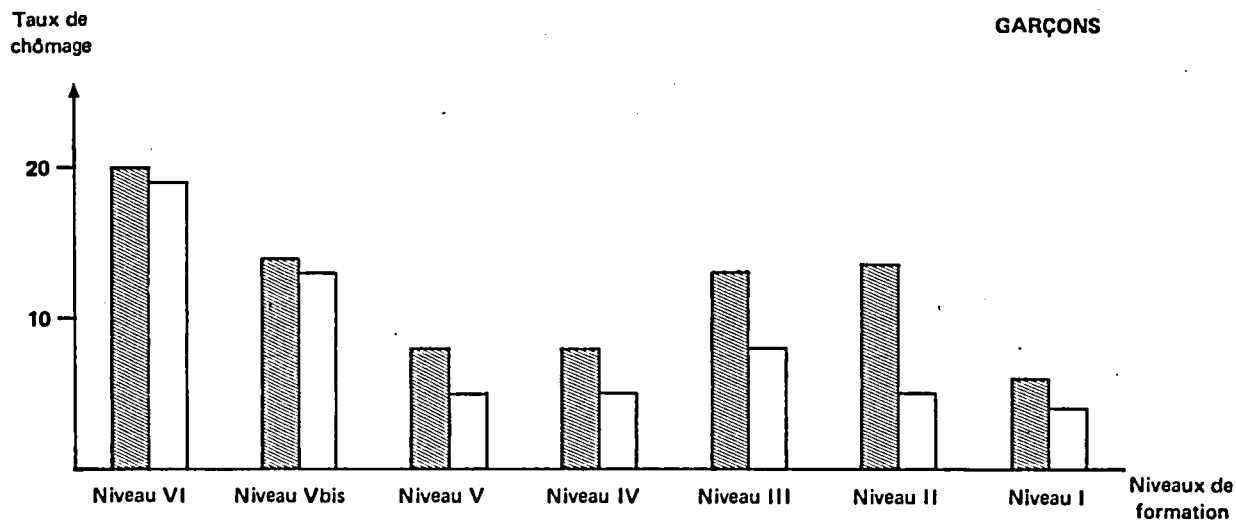
(7) Les enquêtes de l'Observatoire des entrées dans la vie active sont effectuées à partir des niveaux de formation des jeunes qui sortent de l'appareil éducatif. Les chiffres qui figurent dans ce paragraphe correspondent à la première série d'enquêtes effectuées de 1976 à 1979 (voir encadré p. 40).

(8) Dans les enquêtes de l'Observatoire, la situation des jeunes (emploi, chômage, inactivité, ...) est saisie à date fixe neuf mois après leur sortie du système éducatif ; une question permet en outre de savoir s'ils ont occupé un emploi durant cette période.

(9) Ce paragraphe ne constitue qu'une synthèse succincte des principaux résultats des enquêtes d'insertion menées par le CEREQ sur les sortants des universités. Ceux-ci seront consignés dans un document à paraître : « Accès des étudiants au marché du travail et fonctionnement de l'appareil universitaire » réalisé par A. CHARLOT, J. L. PIGELET, F. POTTIER.

(10) Il s'agit des enquêtes d'insertion réalisées entre 1976 et 1979 sur les sortants des deuxième et troisième cycles en sciences, droit et sciences économiques, lettres et sciences humaines.

Graphique 2 : Chômage d'insertion et retour au chômage selon les niveaux de formation



Source : Observatoire EVA, enquêtes 1976 - 1980.

$$\text{Taux de chômage d'insertion} = \frac{\text{PDRE n'ayant jamais occupé d'emploi}}{\text{Actifs occupés (sauf apprentis) + PDRE}} \times 100$$

$$\text{Taux de retour au chômage} = \frac{\text{PDRE ayant déjà occupé un emploi}}{\text{Actifs occupés (sauf apprentis) + PDRE ayant déjà occupé un emploi}} \times 100$$

a) Le premier cycle universitaire exerce les fonctions de sélection et de ré-orientation à l'intérieur de l'enseignement supérieur. Un premier flux (environ un tiers) traverse le premier cycle et accède aux formations du deuxième ou troisième cycle universitaire. Un deuxième flux d'étudiants, plus nombreux en sciences (entre 30 et 40 % en période récente) que dans les autres disciplines (20 % environ en lettres et sciences humaines, droit et sciences économiques) quitte l'université pour entreprendre ou poursuivre des études dans l'enseignement supérieur à accès sélectif (écoles d'ingénieurs, commerce, santé, professions sociales, instituteur, notariat, etc.). Les difficultés éventuelles d'insertion professionnelle dans ces branches résultent directement de la capacité à prévoir les besoins de recrutement dans un secteur professionnel précis.

Enfin un troisième flux d'étudiants (entre 30 et 40 % suivant les disciplines) quitte l'université en cours de premier cycle universitaire sans poursuivre ailleurs d'autres études. Cette population a un niveau de formation à peine supérieur à celui des jeunes qui sont entrés dans la vie active directement à l'issue du baccalauréat (en particulier des baccalauréats techniques tertiaires). Les difficultés d'insertion professionnelle de cette population sont plus élevées que celles des sortants de deuxième et troisième cycles.

b) La situation des étudiants qui sortent des deuxième et troisième cycles universitaires résulte du mode de renouvellement de la main-d'œuvre des zones d'emplois auxquelles les filières de formations conduisent, et du processus d'accès des étudiants à ces zones. Trois zones d'emplois dominent :

– L'enseignement qui représente de 60 à 80 % de débouchés des principales filières de formations que sont les sciences physiques, mathématiques, sciences naturelles, lettres, langues, histoire et géographie.

– Les professions à accès réglementé (avocats, conseillers juridiques et fiscaux) et les emplois de la fonction publique (ou des collectivités locales) qui absorbent une proportion très élevée d'étudiants venant du droit ou des sciences humaines.

– Les autres emplois des secteurs public ou privé pourvus par des jeunes issus des autres disciplines ou pour partie des disciplines précédentes.

Compte tenu de l'importance des deux premières zones d'emplois dans les débouchés universitaires, et de l'organisation de la vie universitaire autour des disciplines de formation, toute action de l'État en tant qu'employeur agissant sur la croissance ou la diminution des postes mis en concours, le recrutement de personnel vacataire ou de maîtres-auxiliaires ..., influe directement sur les conditions d'insertion professionnelle (chômage et précarisation des emplois) des étudiants issus de ces filières, donc sur le fonctionnement interne des disciplines universitaires (réorientation des étudiants dans les filières de formation voisines : des sciences naturelles vers les sciences de la vie, des mathématiques vers l'informatique, des lettres vers les sciences humaines, etc.) et finalement joue, avec des effets-retards sur les conditions d'insertion professionnelle des étudiants qui sortent des filières voisines.

Par ailleurs, l'anticipation d'entrée dans la vie active avant la fin des études qui est une des caractéristiques essentielles des étudiants issus des deuxième et troisième cycles des universités (près d'un étudiant sur deux avait un emploi avant de suspendre son inscription universitaire) influe fortement sur les conditions d'insertion professionnelle et les difficultés que ces jeunes connaissent : le taux de retour au chômage des étudiants ayant pris un emploi avant la fin de leurs études est en moyenne inférieur à 10 % alors que le taux de chômage des autres étudiants est de 25 à 35 %.

Or l'importance de cette anticipation varie selon les filières de formation et leur articulation avec les zones d'emplois précédemment décrites :

— Pour les filières dont les débouchés principaux sont le secteur public et l'enseignement (en particulier : lettres, langues, histoire, géographie, sciences exactes fondamentales, sciences naturelles) la présence de nombreux maîtres auxiliaires explique un taux élevé d'anticipation, une certaine précarité de l'emploi et un taux de chômage faible à la sortie de l'université.

— Pour les autres filières dont l'enseignement constitue un débouché moins important (droit, sciences économiques, psychologie, sciences exactes spécialisées ou professionnelles, sciences de la vie) l'entrée anticipée dans la vie active ne concerne que 30 % de sortants et la recherche d'un emploi au moment de la sortie de l'université est donc beaucoup plus élevée.

1.4. A l'issue de l'enseignement secondaire (11) on retrouve de fortes disparités de situations : apprentissage, emploi ou chômage ?

Les sorties à ces niveaux représentent environ 80 % de l'ensemble des sortants du système éducatif chaque année, soit 600 000 jeunes. La plus grande partie (inactivité et service militaire en absorbent un certain nombre) se présente sur le marché du travail, certains, nombreux à la sortie des classes de CPA, CPPN et de troisième se dirigent vers l'apprentissage : ils sont environ 80 000 dans ce cas, qui signent un contrat de deux ans et, tout en poursuivant des études, amorcent une insertion dont on verra qu'elle est très souvent provisoire. Pour les autres les difficultés sont très diverses.

a) La moitié des jeunes filles issues de CPPN (non entrées en apprentissage) (12) sont au chômage pour un garçon sur dix environ sortis de CAP ou de BEP (13)

L'incidence du chômage décroît au fur et à mesure que la classe d'origine est d'un niveau plus élevé : la CPPN et les première et deuxième années de CAP sont les plus défavorisées (14) les titulaires de CAP ou de BEP sont ceux qui courent le moins de risque.

Le chômage des jeunes filles est, quelle que soit la classe, toujours supérieur à celui des garçons, mais la filière BEP et le diplôme semblent, plus que pour ces derniers, atténuer ce risque. Ainsi les jeunes filles non-diplômées de CAP connaissent un chômage (37 %) qui les apparentent à celles qui ont abandonné en seconde année alors que les diplômées sont moins soumises à ce risque (29 %). Le même décalage existe, mais à un niveau de chômage moindre, entre celles qui sortent non-diplômées de BEP (30 %) et celles qui ont le diplôme (23 %).

La diminution du risque de chômage selon le niveau de la classe est beaucoup plus forte dans le technique court que dans l'enseignement général, surtout pour

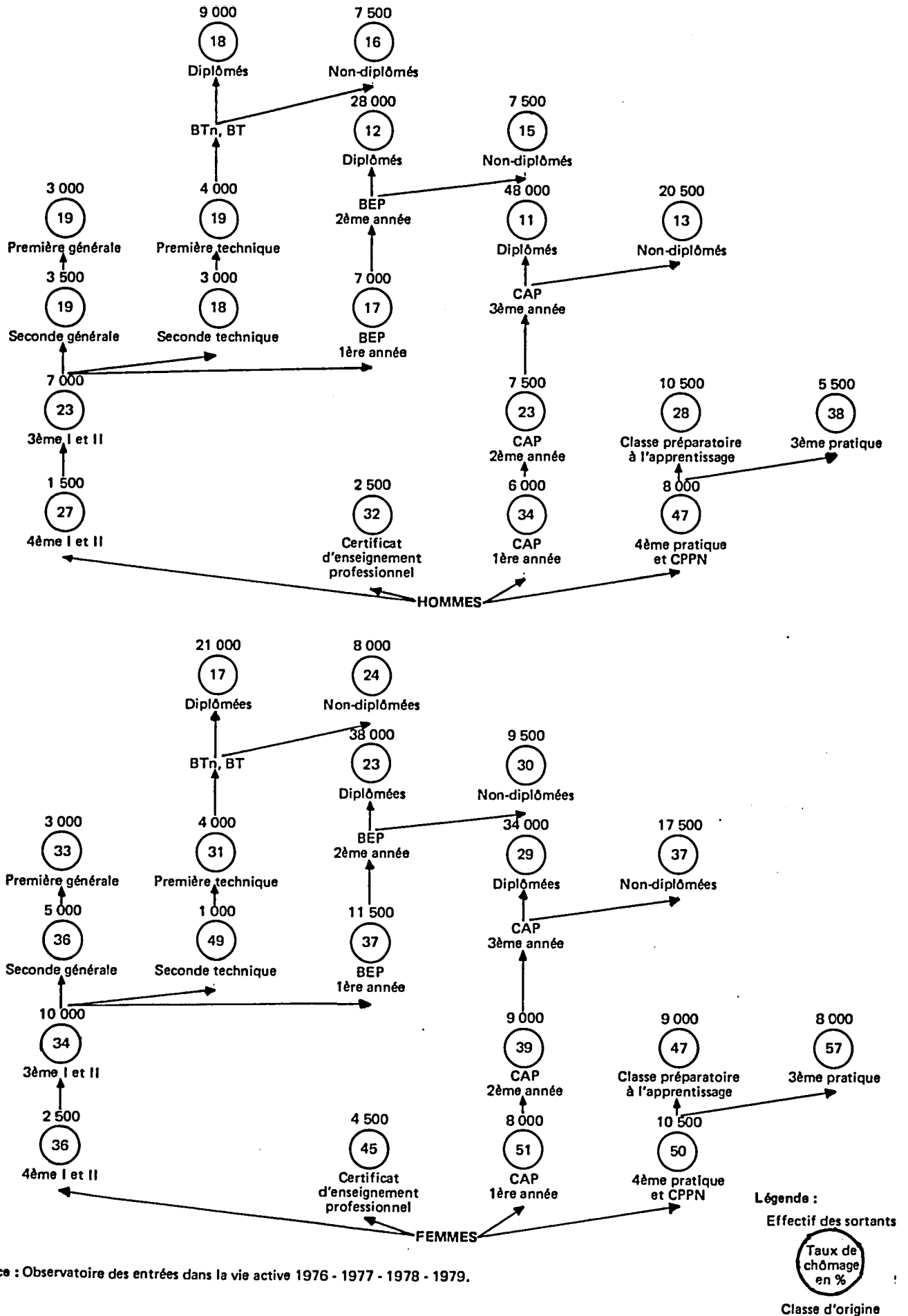
(11) Pour être bref, on appelle enseignement secondaire : les sorties de l'enseignement technique court, les abandons en cours de CAP-BEP, les classes de l'enseignement pré-professionnel (CPA-CPPN), les abandons en cours de cycle général (quatrième, troisième, seconde, première), les sorties de BT et BTn ; les sorties des classes terminales n'ont pas été interrogées dans le cadre de l'Observatoire.

(12) Rappelons que les taux de chômage sont calculés ici par rapport aux seuls actifs occupés, apprentis exclus : cf. encadré p. 19.

(13) Selon les enquêtes d'insertion réalisées entre 1976 et 1979 sur les jeunes issus des niveaux VI, Vbis, V et IV et de l'apprentissage. Le chômage est donc sous estimé par rapport à l'époque actuelle.

(14) Cf. Cahier n° 11 de l'Observatoire des entrées dans la vie active, « L'insertion dans la vie active après la scolarité obligatoire : niveaux VI et Vbis de formation », F. AMAT, J. BIRET, M.C. COMBES, à paraître en 1983.

Graphique 3 : Taux de chômage selon la classe de sortie de l'enseignement secondaire



Source : Observatoire des entrées dans la vie active 1976 - 1977 - 1978 - 1979.

les garçons. Pour ces derniers, sortir de dernière année de CAP ou de BEP semble bien préférable à un abandon en seconde ou première de cycle général. Pour les jeunes filles les taux de chômage sont à peu près équivalents qu'elles sortent de cycle général ou de CAP - BEP non-diplômées. Par contre, les diplômées de CAP et surtout de BEP sont moins défavorisées.

b) Pour ceux et celles qui rentrent en apprentissage, il s'agit bien souvent d'une insertion provisoire (15)

L'apprentissage est essentiellement un phénomène masculin (80 % des apprentis sont des garçons) très localisé dans certaines spécialités professionnelles (bâtiment, mécanique automobile, alimentation, métiers du bois pour les garçons ; commerce et coiffure pour les jeunes filles) et très concentré dans des entreprises de moins de dix personnes.

A l'issue des deux années que dure le contrat (16) seule une minorité d'entre eux (40 % des garçons et 29 % des filles) demeure dans leur entreprise d'apprentissage. Ceux qui la quittent — ce sont les plus petites d'entre elles qui embauchent le moins leurs apprentis — se trouvent alors dans une situation relativement défavorable : un taux de chômage plus élevé que celui des jeunes issus de LEP au niveau V : 35 % (17) contre 28 % (18) et des «fuites» hors de la spécialité apprise pour la plupart de ceux qui retrouvent du travail.

1.5. Une évolution qui aggrave les clivages entre les diverses catégories de jeunes issus de l'enseignement technique court (niveau V)

Le rapprochement des résultats de plusieurs enquêtes (19) effectuées dans le cadre de l'Observatoire sur les sortants de ce niveau permet de dégager quelques évolutions significatives :

a) En mars 1980, la situation de ceux qui sont sortis l'année précédente est nettement plus critique que celle de leurs aînés sortis en 1975

Le taux de chômage de ceux qui ont déjà cinq années d'expérience professionnelle est particulièrement faible. Ce constat est à rapprocher des principaux résultats de l'enquête de cheminement (20) qui mettent en évidence que les jeunes ont connu une certaine stabilité d'emploi pendant la période 1976 - 1980 : près d'un jeune sur deux n'a eu qu'un seul employeur et un sur quatre en a eu deux.

Tableau 7 : Comparaison des taux de chômage des sortants de CAP - BEP

Sexe	Taux de chômage	Sortants 1975		Sortants 1979
		Taux de chômage en		Taux de chômage en mars 1980
		mars 1976	mars 1980	
Garçons		11,7	4,4	21,0
Filles		23,1	11,2	45,0

Source : Observatoire EVA.

(15) Pour des informations plus détaillées, cf. «L'apprentissage», Note d'information n° 67, CEREQ, 15 mars 1981 et F. ANCEL, M.C. COMBES, C. SAUVAGEOT, «Apprentissage et insertion professionnelle», Économie et statistique n° 134, juin 1981.

(16) Les apprentis ont été interrogés six à neuf mois après leur sortie d'apprentissage : enquête de l'Observatoire, mars 1979.

(17) Enquête apprentissage 1979 Observatoire EVA.

(18) Enquête Emploi 1979.

(19) Enquête d'insertion des sortants de niveau V (1976). Enquête de cheminement sur ces mêmes sortants (1980). Enquête d'insertion sur une nouvelle cohorte, niveau V (1980).

(20) Se reporter à l'annexe technique p. 41 : «Les cinq ans de cheminement professionnel des jeunes sortis de LEP en 1975».

b) En quatre ans, les conditions d'insertion à l'issue des classes préparatoires au CAP ou au BEP se détériorent nettement mais avec des intensités différentes (21)

La comparaison entre les sortants d'un même niveau de formation à des époques différentes, c'est-à-dire sur un marché du travail qui s'est fortement dégradé entre 1976 et 1980, permet de situer des pôles de résistance en même temps que des zones de particulière aggravation.

Ainsi dans un contexte de transformation de la structure des sorties de l'enseignement technique court qui se caractérise essentiellement par une décroissance des CAP tertiaires et une croissance de l'ensemble des BEP, le taux de chômage global double entre mars 1976 et mars 1980 (cf. tableau 7).

Toutefois certaines catégories se défendent mieux que d'autres : ainsi les garçons diplômés sont relativement bien protégés, ce sont les non-diplômés qui connaissent la détérioration la plus forte ; le diplôme paraît ainsi jouer actuellement pour eux le rôle qu'il avait pour les jeunes filles cinq ans plus tôt. Ce sont les spécialités les moins atteintes par le chômage en 1976 qui voient leur situation se dégrader le plus : c'est le cas des spécialités industrielles masculines.

Les hiérarchies cependant restent les mêmes : les filles qui, pour la plupart, sortent de spécialités tertiaires pour se diriger vers des emplois de bureau ou de services sont les plus exposées, tout particulièrement celles qui ont suivi la filière CAP puisque la moitié d'entre elles est au chômage en 1980. Par contre, les garçons qui sortent en majorité des spécialités industrielles pour occuper des emplois d'ouvriers restent relativement favorisés malgré des signes évidents de dégradation de leur situation.

Reste à savoir les raisons pour lesquelles le chômage se diffuse inégalement : modification des sorties du système éducatif selon les spécialités de formation, diversité des politiques de gestion de la main-d'œuvre et de la place faite aux jeunes dans l'industrie et dans le tertiaire sont autant d'éléments susceptibles d'éclairer ces phénomènes. Pour le moment cependant il est difficile de dépasser le simple constat, d'autant plus que l'on ne dispose pas encore des enquêtes d'insertion d'autres catégories de débutants (niveaux IV et VI-V bis tout particulièrement) qui se trouvent directement en concurrence avec ceux issus du technique court pour l'occupation des emplois d'ouvriers et d'employés.

(21) Se reporter à l'annexe technique p. 48 : «Les conditions d'insertion des jeunes issus des classes terminales de CAP - BEP en 1976 et en 1980.

Tableau 8 : Enquêtes d'insertion CAP - BEP

- Comparaisons 1976 - 1980 -

Filière	Sexe	Principales spécialités de formation	1976		1980	
			Effectifs sortants	Taux de chômage	Effectifs sortants	Taux de chômage
CAP	Hommes	Bâtiment et travaux publics	5 611	6,7	3 404	10,3
		Plomberie, chauffage	3 203	11,4	3 096	21,0
		Menuiserie, charpente	5 785	7,0	6 321	12,6
		Métallurgie, fonderie	6 870	9,9	9 021	19,6
		Mécanique	26 689	12,2	25 927	21,0
		Électricité	6 286	11,3	6 263	23,2
		Total CAP Hommes	68 581	11,3	62 339	20,4
CAP	Femmes	Textile, habillement	9 416	26,6	10 073	39,6
		Secrétariat	12 187	30,4	5 866	41,8
		Techniques financières et comptables	7 797	29,6	4 491	45,8
		Commerce	12 146	39,1	10 962	56,3
		Hôtellerie, collectivités	4 636	32,9	8 482	54,2
		Total CAP Femmes	51 534	32,0	41 868	48,1
BEP	Hommes	Mécanique	8 469	9,2	10 155	17,4
		Électricité	9 532	9,6	12 487	20,7
		Techniques financières et comptables	4 889	21,6	5 609	36,0
		Total BEP Hommes	35 715	12,4	42 205	22,6
BEP	Femmes	Techniques administratives et juridiques	8 277	33,2	9 542	51,3
		Secrétariat	20 766	20,5	19 248	39,9
		Techniques financières et comptables	9 732	25,4	11 577	35,9
		Santé, services sociaux	5 420	24,7	7 392	50,2
		Total BEP Femmes	47 600	25,1	53 720	41,7

Source : Observatoire des entrées dans la vie active.

2. LES DÉBOUCHÉS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : RELATIVE STABILITÉ ET SPÉCIFICITÉ DES EMPLOIS OCCUPÉS ET DES MODES D'INSERTION

L'analyse du chômage a fait apparaître que la crise se développait essentiellement au niveau des sortants de l'enseignement technique court et de l'enseignement pré-professionnel et épargnait relativement (entre 1976 et 1979 tout au moins) les sortants de l'enseignement supérieur.

Ce relatif privilège que conserve l'enseignement supérieur est à mettre en relation avec la spécificité du marché du travail des étudiants, en particulier les rapports privilégiés qu'entretiennent les deuxième et troisième cycles de certaines filières avec l'enseignement, où la politique de l'État joue un rôle déterminant quant à l'offre d'emplois. Toutefois, il semblerait que cet avantage relatif se fasse bien souvent au prix d'une certaine déclassification.

2.1. Un équilibre qui demeure entre les sorties aux niveaux I, II, III et les emplois d'ingénieurs, cadres et techniciens

Les résultats tirés des bilans Emploi-formation (22) montrent en effet que, par opposition à ce qui se passe entre enseignement secondaire et emplois d'ouvriers et d'employés, un certain équilibre demeure entre le nombre des sortants de l'enseignement supérieur (en légère croissance par rapport à 1973) et le nombre des emplois, «correspondant» théoriquement à leur niveau de formation, occupés par eux (environ 120 000).

2.2. Des débouchés spécifiques marqués par une articulation forte de certaines filières universitaires avec l'enseignement, mais aussi des concurrences de jeunes issus d'autres formations supérieures

La plupart des emplois occupés par les jeunes sortis de l'enseignement supérieur (23) (enseignants, fonctionnaires et cadres supérieurs ou moyens, ingénieurs ...) constituent un ensemble peu accessible aux jeunes issus de l'enseignement technique court et *a fortiori* aux jeunes sans formation.

Toutefois les étudiants qui accèdent à ces emplois peuvent se heurter à la concurrence d'autres catégories de main-d'œuvre issues en particulier des écoles d'ingénieurs ou de commerce, des instituts universitaires de technologie ou des sections de techniciens supérieurs. Il est ainsi possible de distinguer trois catégories d'emplois accessibles aux sortants de l'université :

— Des emplois marqués d'un véritable monopole de l'université : c'est le cas de l'enseignement où le rôle de l'État est déterminant de la situation professionnelle des jeunes à l'issue de ces filières (sciences fondamentales, lettres, langues, histoire, géographie et sciences naturelles). L'anticipation d'entrée dans la vie active, à travers la pratique du recrutement des maîtres-auxiliaires, est ici particulièrement importante (24).

(22) J. AFFICHARD, «Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973», *Économie et statistique* n° 134, juin 1981, voir tableau 7 page 25 «Comparaison entre les entrées de débutants sur le marché du travail selon le niveau de diplômes et leurs emplois d'insertion selon le niveau de qualification».

(23) Il s'agit uniquement des formations universitaires de second et troisième cycles en sciences, droit et sciences économiques, lettres et sciences humaines.

(24) Voir à ce sujet l'analyse du chômage à la sortie de l'enseignement supérieur (paragraphe 1.3).

– Des emplois où le renouvellement à partir des filières universitaires est encore important mais où elles sont en concurrence presque égale avec d'autres formations supérieures (voire d'autres actifs). C'est le cas des emplois administratifs, juridiques, bancaires.

– Des emplois où la concurrence d'autres formations supérieures (ou des individus déjà en emploi) est très forte : il s'agit des ingénieurs et techniciens, des comptables et en général des emplois de niveau «moyen» ou «intermédiaire» (cadres moyens ...).

2.3. Mais les situations de monopole comme celles de concurrence montrent des phénomènes importants de «déclassification»

Ainsi l'articulation privilégiée entre certaines filières et l'enseignement se réalise au moyen d'une forte proportion d'emplois précaires (maîtres-auxiliaires).

La régulation concurrentielle sur le marché du travail des autres filières se fait souvent au prix d'une forte déclassification (des employés et techniciens, par exemple).

3. LES DÉBOUCHÉS DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE (25) : DES MODALITÉS VARIÉES D'INSERTION PROFESSIONNELLE TRADUISANT DES DIFFÉRENCES DANS L'UTILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE MASCULINE ET FÉMININE

Dans quel champ professionnel s'effectue l'insertion de ces jeunes et comment se déroule-t-elle sur longue période ? Tels sont les deux aspects d'une même question : celle de leurs débouchés professionnels.

3.1. Un domaine professionnel circonscrit aux emplois d'ouvriers et d'employés, et fortement segmenté en fonction des catégories de jeunes recrutés

Les débouchés de l'enseignement secondaire sont essentiellement des emplois d'ouvriers et d'employés, lesquels font presque exclusivement appel, pour ce qui concerne leur main-d'œuvre débutante, à cette catégorie de jeunes formés. Il s'agit donc d'un ensemble de jeunes et d'emplois qui entretiennent peu de relation avec les emplois et les formations du niveau supérieur. Mais loin d'être homogène il se fragmente en un réseau de relations privilégiées entre des catégories d'emplois et des catégories de débutants, dont la déformation commence à apparaître à travers les évolutions repérées sur les sortants du technique court.

a) Une carte des emplois se dessine en fonction des catégories de débutants qui les occupent. A grands traits, il est possible de distinguer :

— Les emplois d'apprentissage, liés à l'artisanat, qui concernent des secteurs bien particuliers : l'alimentation, la réparation automobile, le seconde œuvre du BTP pour les garçons, la coiffure pour les filles, et se renouvellent quasi-uniquement de cette façon. Les CPA, les CPPN et la troisième normale fournissent le gros contingent des apprentis. Cette situation d'apprenti ne procure bien souvent qu'une insertion provisoire puisqu'ensuite beaucoup de jeunes quittent leur entreprise d'apprentissage pour se retrouver au chômage ou dans un emploi différent de leur spécialité.

— Les emplois d'ouvriers sont essentiellement masculins : ceux de la mécanique et du bois sont le « fief » des CAP, l'apprentissage y est également présent. Ceux de l'électricité s'adressent en outre à des sortants de BEP. Des origines variées caractérisent les emplois de maçons et de manœuvres-manutentionnaires.

— Les emplois d'ouvriers féminins sont peu nombreux : il s'agit du textile et de l'habillement où les jeunes filles issues des niveaux VI et V bis constituent la plus grande part de la main-d'œuvre.

— Les emplois tertiaires sont, à l'inverse, plutôt féminins : les emplois de bureau et de la santé sont occupés en majorité par des jeunes filles issues de BEP, mais celles qui possèdent un niveau IV y sont également présentes. A l'inverse les emplois de services concernent principalement les jeunes filles sans formation. Enfin les employés du commerce se renouvellent auprès de diverses catégories de jeunes : garçons ou filles, apprentis ou non, originaires de filières ou de niveaux différents, cette confusion provenant vraisemblablement d'une grande variété des entreprises utilisatrices de cette main-d'œuvre.

Ce tableau dressé des filières de passage entre système éducatif et catégories d'emplois ne permet pas de comprendre les éléments qui sous-tendent de telles rela-

(25) Sur la définition de l'enseignement secondaire : voir la note (11) en page 28.

tions. Un rapprochement avec l'analyse plus globale menée sur les recrutements des entreprises et la mobilité des diverses catégories de main-d'œuvre (26) permet d'éclairer, encore très imparfaitement, ces appels différents faits au système éducatif. Ainsi il semblerait que ce soient les secteurs caractérisés par une forte stabilité de leurs effectifs qui recrutent les jeunes gens du niveau les plus élevé par rapport aux emplois à pourvoir (CAP - BEP - niveau IV), alors que les secteurs caractérisés par un fort «turn-over» (réparation automobile, hôtellerie, commerce) «privilégient» plutôt des jeunes sans formation auxquels ils offrent fréquemment un contrat d'apprentissage.

b) Les emplois tenus par les jeunes de niveau V (27) en 1976 et 1980 : peu de changement quant aux emplois d'ouvriers, mais un déplacement des employés (et employées) vers le tertiaire peu qualifié

Malgré une certaine baisse du nombre des jeunes issus du niveau V recrutés comme ouvriers, ceux-ci occupent à peu près les mêmes emplois en 1976 et en 1980. En revanche, pour les emplois tertiaires, la baisse quantitative des embauches s'accompagne d'un glissement vers les emplois les moins qualifiés (personnels de service, employés de commerce ...) tenus auparavant essentiellement par des jeunes femmes sans formation. Les emplois les plus qualifiés (employés de bureau, secrétaires, infirmières ...) sont par contre beaucoup moins bien représentés : il est fort probable que ce phénomène résulte d'une concurrence accrue de la part de débutantes, ou même de jeunes chômeuses, d'un niveau de formation supérieure.

3.2. Des cheminements (28) qui traduisent une certaine stabilité des jeunes issus en 1975 de l'enseignement technique court, mais une faible correspondance entre les emplois occupés et les spécialités apprises (29)

Pour la majorité des jeunes issus en 1975 du niveau V, la période de cinq ans qui s'étend de leur sortie de formation à mars 1980 (30) est marquée par une forte activité professionnelle (les trois-quarts d'entre eux ont été occupés plus de 75 % de leur temps) et par des changements peu fréquents d'employeurs (31) : 70 % n'ont eu qu'un ou deux employeurs sur la période.

Ainsi est-il possible de dégager plusieurs catégories de jeunes parmi lesquels les instables et «peu occupés» représentent environ le tiers de la population :

- les très stables (très occupés et n'ayant pas changé d'employeur) forment le quart de la cohorte ;

- les moyennement stables (moyennement occupés et ayant eu jusqu'à trois employeurs) rassemblent le tiers des jeunes ;

(26) P. CLÉMENCEAU, J.P. GÉHIN, «Le renouvellement de la main-d'œuvre par les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois», p. 53.

(27) Seul le niveau V a fait l'objet de deux enquêtes (en 1976 et 1980) et permet de ce fait une analyse des évolutions concernant deux populations entrant à un moment différent sur le marché du travail. Se reporter à l'annexe technique «Les conditions d'insertion des jeunes issus des classes terminales de CAP et de BEP en 1976 et 1980», p. 48.

(28) Se reporter à l'annexe technique «Les cinq ans de cheminement professionnel des jeunes sortis de LEP en 1975», p. 41.

(29) Il s'agit de la correspondance en termes de spécialités entre les postes de la nomenclature des formations et ceux du code des métiers.

(30) Le taux d'occupation est obtenu en divisant la durée totale du travail chez un ou plusieurs employeurs par le temps disponible théoriquement pour travailler depuis la sortie du LEP jusqu'à l'enquête (moins la durée du service militaire).

(31) Certains peuvent en outre changer d'emploi chez un même employeur.

- les stabilisés (ayant eu des difficultés à trouver leur premier employeur mais l'ayant conservé) sont peu nombreux : 10 % ;

- les jeunes instables (plus de quatre employeurs) constituent également un petit groupe ;

- les jeunes peu occupés (ayant eu peu d'employeurs) sont plus souvent des jeunes filles (22 % de l'ensemble des filles) que des jeunes gens (13 % d'entre eux seulement).

Les mobilités qui apparaissent ainsi s'ordonnent en réalité autour de quelques grandes tendances d'évolution entre la première embauche et la situation professionnelle décrite en mars 1980 :

Dans l'ensemble, les jeunes, et surtout les jeunes gens, quittent les petites entreprises pour se diriger vers les plus grandes (supérieures à cinquante salariés). Le rôle des petites entreprises dans l'accueil des débutants et leur redistribution vers les entreprises plus grandes, déjà constaté pour les apprentis, se manifeste également pour les sortants de LEP.

Les passages du secteur privé vers les entreprises publiques et l'administration, phénomène vraisemblablement lié au précédent, concernent également un certain nombre de jeunes de l'enquête. Par contre le secteur public constitue un lieu de stabilisation : ceux qui y sont entrés le quittent rarement et ceux qui bougent passent de statuts précaires à des emplois plus stables.

Enfin certains mouvements professionnels traduisent déjà, au bout de cinq ans, des changements correspondant à des promotions : accès à des fonctions de techniciens ou d'encadrement, aussi bien pour les garçons que pour les filles.

L'insertion et le cheminement dans des emplois correspondant à la spécialité apprise sont relativement peu fréquents : un tiers des garçons et seulement un quart des filles sont dans ce cas. Ainsi la spécialité de formation, dimension majeure de l'enseignement technique court comme préparation à l'emploi, semble ne pas constituer le critère de recrutement forcément privilégié par les employeurs. Encore faudrait-il nuancer cette constatation générale par une analyse plus fine selon les spécialités professionnelles et les catégories d'entreprises.

Toutefois, quand il y a continuité entre la spécialité apprise et l'emploi occupé (catégorie des jeunes qui entrent et demeurent dans des emplois correspondant à leur spécialité de formation), il s'ensuit un type de cheminement tout à fait caractéristique. Ainsi les jeunes qui appartiennent à ce groupe ont trouvé un premier emploi plus rapidement, ils sont plus occupés et plus stables que les autres, moins souvent au chômage en mars 1980 et plus souvent ouvriers qualifiés à cette date. A l'inverse les jeunes qui se trouvent sur le marché des emplois à accès indifférencié sont plus instables, plus souvent chômeurs, ou, quand ils travaillent en mars 1980, plus fréquemment non-qualifiés.

Un essai d'interprétation de la dégradation de l'insertion professionnelle à l'issue de l'enseignement secondaire : insuffisance de l'offre globale d'emplois pour les garçons, concurrence pour les jeunes filles ?

De ce panorama d'ensemble de l'insertion des jeunes se dégage comme constante que la dégradation des conditions de l'insertion professionnelle des jeunes atteint essentiellement ceux qui sortent de l'enseignement technique court et les jeunes sans formation.

Cette détérioration peut être interprétée de manière globale à partir des données tirées des bilans Emploi-formation, interprétation sans doute schématique, mais qui permet de comprendre comment les transformations d'ensemble de l'accès aux emplois, induites par la crise, pèsent sur l'entrée des jeunes dans la vie active (32).

Ces données globales démontrent que la détérioration de la situation des garçons résulte plutôt d'une insuffisance de l'offre d'emplois, tandis que celle des filles est liée aussi à la concurrence accrue avec d'autres catégories de main-d'œuvre.

En effet, la part réservée aux garçons débutants dans les recrutements sur des postes d'ouvriers est restée constante ; seul le niveau global des recrutements a baissé. Le nombre de ces emplois pourvus par des débutants est maintenant bien inférieur au nombre des garçons sortant de l'école aux niveaux VI et V.

En outre, l'importance des déclassements (recrutements de titulaires de CAP ou BEP sur des postes non-qualifiés, pour autant qu'on puisse apprécier ce niveau de qualification) s'est accrue en raison du décalage croissant entre le nombre de jeunes diplômés de l'enseignement technologique et le nombre d'emplois d'ouvriers qualifiés accessibles à des débutants.

En ce qui concerne les filles, on constate les mêmes phénomènes d'insuffisance de l'offre globale et d'accroissement des déclassements. Mais ils se combinent avec une dégradation de leur situation relative quant aux recrutements d'employées qualifiées : la part de jeunes débutantes sortant de l'école est passée de 16 % à 14 % des recrutements sur ces postes, au bénéfice des recrutements de jeunes femmes chômeuses ou inactives cherchant à prendre ou reprendre une activité.

(32) Voir à ce sujet le tableau 9, page suivante.

Tableau 9 : Comparaison entre les entrées de débutants sur le marché du travail selon le niveau de diplôme et leurs emplois d'insertion selon le niveau de qualification

Niveau de diplôme des jeunes	Jeunes entrant sur le marché du travail A (1)		Débutants ayant un emploi B (2)		Emplois occupés par des débutants C (3)		Niveau de qualification des emplois
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
HOMMES							
1973							
Sans diplôme et BEPC	126 900	50	110 000	48	107 700	47	Emplois non-qualifiés
CAP, BEP	63 800	25	59 100	26	72 000	31	Emplois qualifiés
Baccalauréat	26 000	10	24 200	10	-----	-----	-----
Diplôme d'enseignement supérieur	39 400	15	37 900	16	51 500	22	Techniciens, ingénieurs, cadres
Ensemble	256 100	100	231 200	100	231 200	100	Ensemble
1980							
Sans diplôme et BEPC	91 600	40	52 900	32	62 300	38	Emplois non-qualifiés
CAP, BEP	69 100	30	52 900	32	50 400	31	Emplois qualifiés
Baccalauréat	24 100	10	19 000	12	-----	-----	-----
Diplôme d'enseignement supérieur	45 000	20	39 700	24	51 800	31	Techniciens, ingénieurs, cadres
Ensemble	229 800	100	164 500	100	164 500	100	Ensemble
FEMMES							
1973							
Sans diplôme	98 800	33	80 500	31	81 300	31	Emplois non-qualifiés
CAP, BEP, BEPC	97 200	32	84 500	32	117 900	45	Emplois qualifiés
Baccalauréat	47 100	15	42 100	16	-----	-----	-----
Diplôme d'enseignement supérieur	60 900	20	56 500	21	64 400	24	Techniciens, ingénieurs, cadres
Ensemble	304 000	100	263 600	100	263 600	100	Ensemble
1980							
Sans diplôme	70 900	23	26 000	14	52 000	27	Emplois non-qualifiés
CAP, BEP, BEPC	119 400	38	68 300	36	75 800	40	Emplois qualifiés
Baccalauréat	57 800	18	41 800	22	-----	-----	-----
Diplôme d'enseignement supérieur	64 100	21	53 900	28	62 200	33	Techniciens, ingénieurs, cadres
Ensemble	312 200	100	190 000	100	190 000	100	Ensemble

Source : Bilans Formation-emploi.

(1) Actifs occupés ou chômeurs en mars n+1 qui étaient élèves ou étudiants en mars n.

(2) Actifs occupés en mars n+1 qui étaient élèves ou étudiants en mars n.

(3) Emplois occupés en mars n+1 par des personnes qui étaient élèves ou étudiants en mars n.

La différence entre la colonne A et la colonne B est constituée par les jeunes chômeurs.

La colonne C met en face des jeunes débutants embauchés (colonne B), les emplois occupés par les débutants. Les totaux des deux colonnes sont évidemment égaux, mais on a réparti les jeunes débutants selon leur niveau de diplôme (sans diplôme, CAP, BEP, baccalauréat et diplômes d'enseignement supérieur) tandis que les emplois qui leur sont offerts sont ventilés selon trois niveaux hiérarchiques : non-qualifiés, qualifiés et «techniciens, ingénieurs, cadres». Aucun emploi n'a été placé en correspondance du baccalauréat qui ne correspond pas à un type d'emploi précis.

Ce rapprochement fait apparaître l'importance des déséquilibres entre l'évolution des titres scolaires et celle des qualifications des postes.

L'OBSERVATOIRE DES ENTRÉES DANS LA VIE ACTIVE

L'Observatoire des entrées dans la vie active (EVA) est un système d'enquêtes concernant l'ensemble des personnes qui achèvent une formation initiale. Dispositif permanent, il permet de décrire le fonctionnement du marché du travail des jeunes débutants et la place qu'y occupent les différentes catégories de personnes, en particulier selon leurs caractéristiques détaillées de formation. Sa réalisation a été confiée par les pouvoirs publics au Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ).

Chacun des jeunes interrogés l'est deux fois :

- par une «enquête d'insertion» qui se situe en mars de l'année qui suit la sortie de l'école ou de l'université ;

- par une «enquête de cheminement» réalisée également en mars mais quatre ans après, soit cinq ans environ après la fin de la formation initiale. Cette seconde enquête permet la reconstitution schématique de biographies professionnelles.

Le système d'enquêtes fonctionne sur une périodicité de quatre années : chaque année, sont interrogés les jeunes étant sortis d'une partie spécifique du système éducatif. Au bout de quatre ans, l'ensemble des niveaux et filières de formation (générale et professionnelle, secondaire et supérieure) est couvert.

Les échantillons retenus sont de grande taille de façon à permettre des analyses détaillées au niveau de catégories d'emploi ou de formation ayant une signification concrète et pas seulement des grandes catégories socio-professionnelles.

Au cours de chaque période de quatre ans, une nouvelle promotion est concernée par la série des enquêtes d'insertion. Simultanément les enquêtes de cheminement permettent d'évaluer l'évolution de la situation de la promotion précédente (1).

On disposera donc en permanence d'une information détaillée fournie par les enquêtes de cheminement et d'une information moins fine, issue des enquêtes d'insertion. Ce dispositif est en cours de réalisation. Les années 1976 - 1979 ont permis d'effectuer une série complète d'enquêtes ; en 1980 a commencé le fonctionnement normal de l'Observatoire, avec, chaque année, des enquêtes d'insertion et de cheminement. Les situations décrites se situent donc toujours en mars de l'année qui suit la fin de la formation initiale (2). Certaines formations se trouvent exclues du champ :

- les écoles de droit et de commerce (non couvertes dans la première vague d'enquêtes) ;

- les sorties de formation immédiatement après le baccalauréat général (non interrogées par l'Observatoire pour des raisons techniques) ;

- les formations médicales (l'enquête fut faite en 1979) ou para-médicales et sociales (non prises en compte dans la première vague).

Par contre les enseignements agricoles sont pris en compte avec les formations générales et professionnelles de même niveau.

(1) Pour plus de détails, on se reportera à la note d'information n° 60 du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) : 9, rue Sextius-Michel 75732 PARIS Cédex 15. Les résultats des enquêtes sont publiés à la Documentation Française dans la collection des Cahiers de l'Observatoire EVA.

(2) L'enquête auprès des jeunes ayant abandonné en cours du premier cycle du second degré de formation générale ou professionnelle (niveaux VI et V bis) a eu lieu, en fait, en mai 1977.

Annexe technique 1

LES CINQ ANS DE CHEMINEMENT PROFESSIONNEL DES JEUNES SORTIS DE LEP EN 1975

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications par son Observatoire des entrées dans la vie active, a interrogé par sondage, en mars 1976 puis en mars 1980, les jeunes qui fréquentaient l'année terminale de CAP ou BEP en 1974 - 1975. L'enquête de 1980, dite enquête de cheminement, visait à retracer l'ensemble des événements marquant le début de leur vie active en rassemblant des informations sur tous les emplois occupés et sur d'autres circonstances susceptibles d'éclairer les modalités de leur insertion dans le monde du travail.

Pour la première fois, on dispose d'un recul suffisant pour évaluer le déroulement de l'insertion professionnelle de 200 000 jeunes issus du niveau V.

Un faible chômage, mais également des situations difficiles

Pour avoir une appréciation globale sur leur insertion professionnelle, on peut tout d'abord examiner leur taux de chômage au moment de l'enquête : 4,3 % des jeunes gens et 9,8 % des jeunes filles sont chômeurs en mars 1980, chiffres modestes si on les compare aux taux de chômage des jeunes de 18-25 ans à la même date (cf. tableau 1). Cette bonne impression doit cependant être tempérée par deux remarques :

— Il convient de tenir compte de leur âge moyen de 23 ans qui «explique» en partie cette faiblesse relative. On sait, en effet, qu'à une date donnée, le taux de chômage est plus faible à 25 ans qu'à 20 ans.

— On observe que la moitié des jeunes filles au chômage sont sans activité depuis plus d'un an (un cinquième pour les garçons) que ce chômage est dû deux fois sur trois à des fins de contrat ou à des licenciements, et que cette population a déjà eu une durée de recherche du premier emploi longue. Ces situations sont aggravées par la difficulté à trouver un emploi en 1980 comme en témoigne l'évolution des taux de chômage à l'insertion pour des jeunes sortant des mêmes classes à quatre ans d'intervalle (cf. tableau 1).

Tableau 1 : Comparaison des taux de chômage

Année Sexe	Mars 1976 Jeunes sortant de LEP en 1975* au niveau V	Mars 1980 Jeunes sortant de LEP en 1975* au niveau V	Mars 1980 Jeunes sortant de LEP en 1979* au niveau V	Mars 1980 Jeunes de 18 à 25 ans **
Hommes	11,7	4,4	21,0	12,3
Femmes	23,1	11,2	45,0	29,4

*Source : Observatoire EVA.

**Source : Enquête Emploi.

Une évaluation quantitative de l'activité sur la période est donnée par le calcul d'un taux d'occupation obtenu en divisant la durée totale de travail chez un ou plusieurs employeurs par le temps disponible théoriquement pour travailler (depuis la sortie du LEP jusqu'au moment de l'enquête moins la durée du service national pour ceux qui l'accomplissent).

Tableau 2 : Répartition des jeunes occupés selon le taux d'occupation par sexe

En pourcentage

Taux d'occupation Sexe	taux \geq 0,90	0,75 \leq taux $<$ 0,90	0,50 \leq taux $<$ 0,75	taux $<$ 0,50	Ensemble
Hommes	48,2	25,9	16,5	9,3	100,0
Femmes	37,2	22,4	20,3	19,9	100,0

Mis à part l'ensemble de ceux qui ont connu une forte activité (taux supérieur à 0,9), il existe, pour plus de la moitié, toute une gamme de situations dont on peut cerner les motifs à défaut de pouvoir en mesurer l'incidence (pour le moment) :

— L'inactivité (au sens usuel des enquêtes) est principalement le fait des jeunes femmes soit parce qu'elles n'ont jamais travaillé (2,6 %) soit parce qu'elles se sont retirées du marché du travail, le plus souvent vraisemblablement pour élever leurs enfants (40 % des femmes en ont au moins un), soit pour reprendre des études à temps plein (2,5 % font des études d'infirmières ou d'auxiliaires puéricultrices ou d'éducatrices spécialisées).

— Le chômage où la recherche du premier emploi prend une place variable (pour un peu plus du tiers, c'est cette recherche qui explique la totalité de la non-occupation) : si environ la moitié a été embauchée dans les trois mois, 28 % des jeunes gens et 40 % des jeunes filles auront dû attendre plus de six mois avant de trouver un premier emploi.

Beaucoup de compléments de formation

Les reprises d'études à temps plein sont rares, ce qui correspond sans doute à la place des classes terminales de CAP et de BEP dans l'organisation des formations mais surtout à la méthode d'enquête qui exclut du champ toutes les poursuites immédiates d'études (notion de faux-sortants).

Par contre, nombreux sont ceux qui ont acquis un complément de formation selon des modalités extrêmement diverses tant du point de vue du contexte institutionnel dans lequel ces formations se sont déroulées que de leur spécialité et surtout de leur durée.

Plus de 50 000 (le quart du total des sortants) ont continué à se former mais, parmi ceux-ci, l'éventail est large entre les 25 % qui n'ont suivi que quelques dizaines d'heures de formation et les 30 % pour lesquels la formation a duré plusieurs centaines d'heures, contribuant ainsi à modifier leurs caractéristiques éducatives.

Parmi ceux qui ont suivi une formation complémentaire, le quart seulement s'est formé pendant une période d'inactivité ou de chômage.

Ces anciens élèves de classe terminale de LEP sont loin d'être semblables du point de vue éducatif : la filière, la spécialité et l'obtention du diplôme les différencient. Les formations post-initiales paraissent contribuer à accentuer les écarts : ainsi les non-diplômés en ont moins souvent le profit.

On observe un dégradé de situations entre un noyau très stable et un groupe instable

En moyenne, chaque jeune a travaillé chez deux employeurs (2,07 employeurs pour les jeunes gens et 1,93 pour les jeunes femmes). Faute de disposer d'élé-

ments de référence, il est difficile de savoir si cela correspond à une mobilité accrue en particulier par une plus grande précarité ou par une recherche active d'un meilleur emploi ou si cette population a réduit sa mobilité comme l'ensemble de la population active. Derrière cette moyenne se cachent de grandes disparités comme le montre le tableau suivant :

Tableau 3 : Répartition des jeunes selon le nombre d'employeurs

En pourcentage

Nombre d'employeurs Sexe	En pourcentage									Total
	0	1	2	3	4	5	6	7	8 et plus	
Hommes	0,5	42,2	27,2	16,1	8,8	3,2	0,9	0,4	0,6	100
Femmes	2,6	45,1	25,8	13,8	8,5	2,7	0,7	0,4	0,5	100

Le nombre d'employeurs ne renseigne pas sur la durée de l'activité. Pour être plus précis, on peut combiner ce chiffre avec le taux d'occupation pour disposer d'un premier bilan de l'expérience de l'emploi. Il en résulte le classement suivant :

— Les jeunes très stables : ils n'ont eu qu'un seul employeur et ont travaillé pendant plus de 90 % de leur temps. Ils constituent le noyau stable pour l'essentiel. Ce groupe représente 25 % des jeunes gens et 21,9 % des jeunes filles.

— Les jeunes moyennement stables : ils ont changé jusqu'à trois fois d'employeurs et ont, par conséquent, un taux d'occupation en général moins élevé (supérieur à 60 %). On compte 36,6 % de garçons et 29 % de filles.

— Les jeunes stabilisés : bien qu'ils soient restés chez un seul employeur, leur période de travail a été plus courte que pour les premiers (taux d'occupation compris entre 60 % et 90 %). Ils ont eu des difficultés à trouver un premier emploi (11,6 % de garçons et 14,7 % de filles).

— Les jeunes instables : ayant eu un grand nombre d'employeurs (quatre et plus), il est inévitable que leur taux d'occupation soit variable selon la durée de passage d'un emploi à l'autre (13,4 % de garçons et 12,7 % de filles).

— Les jeunes peu occupés : ils ont peu d'employeurs (trois au plus), et pourtant leur taux d'occupation est faible (moins de 60 %) (13,4 % de garçons et 21,7 % de filles).

Cinq ans après leur sortie du LEP, tous ne sont pas classés «qualifiés» dans leur emploi

Parmi ceux qui travaillent en mars 1980, une forte minorité (28 % pour les hommes et 32 % pour les femmes) déclarent être classés comme manœuvres, ouvriers spécialisés ou employés non-qualifiés. Certes, le lien entre classification et qualification du poste n'est toujours pas établi mais la nature des études suivies et l'ancienneté font espérer des proportions plus faibles.

L'échec aux examens pèse : le tiers environ des garçons non-diplômés, et la moitié des jeunes filles non-diplômées ne sont pas classés «qualifiés» au moment de l'enquête.

Tableau 4 : Répartition des jeunes déclarés non-qualifiés au moment de l'enquête

En pourcentage		
Sexe	Diplômés	Non-diplômés
Hommes	20	37
Femmes	28	45

Pourquoi changent-ils d'employeur ?

Pour chaque départ d'une entreprise, le questionnaire comprend un certain nombre d'indications sur les circonstances de ce départ. Les jeunes enquêtés devaient indiquer la raison pour laquelle ils ont quitté leur employeur et avaient le choix entre quatre réponses : fin de contrat à durée limitée ou intérim ; licenciement ; départ volontaire ; autres motifs.

Pour l'ensemble des départs, on observe la répartition suivante :

Tableau 5 : Motifs de départ

En pourcentage		
Motifs	Hommes	Femmes
Fin de contrat	19,2	36,2
Licenciement	12,5	13,4
Départ volontaire	53,7	41,6
Autres	14,5	8,6
Total	100,0	100,0

Pour l'essentiel, il apparaît que :

— Les garçons ont une mobilité principalement volontaire. Toutefois la notion de départ volontaire peut recouvrir un grand nombre de contextes depuis la fuite d'une situation insupportable jusqu'à la mobilité positive vers un emploi jugé meilleur.

— Les jeunes filles ont une mobilité principalement contrainte : la précarisation a tenu un grand rôle dans leur mobilité. Quant aux départs volontaires, il recouvre des retraits d'activité pour raisons familiales dans une proportion difficile à préciser.

Certains emplois mènent plus souvent au chômage

Si l'on considère l'ensemble des emplois qu'occupent ces jeunes mais pour lesquels ils n'ont pas été spécialement formés, on définit une catégorie d'emplois que l'on peut désigner comme emplois de «tout venant». On en dénombre :

- 65 000 pour les jeunes gens avec 36 % de salariés du commerce ou des services, 14 % de manutentionnaires, d'employés de bureau non-qualifiés, 13 % de conducteurs, 11 % d'agents mixtes ... ;

- 84 000 pour les jeunes filles avec 48 % d'employées de bureau sans qualification, 21 % de salariées des services, 17 % de salariées du commerce, 7 % de manœuvres.

C'est précisément sur ces emplois que se concentrent les plus forts taux de départ, la plus grande proportion de fins de contrat et les retours les plus fréquents au

chômage (45 % pour les hommes, 64 % pour les femmes).

La propension à se diriger vers des entreprises de grande taille

Le calcul des flux nets entre les entreprises de diverses tailles met clairement en évidence que, dans tous les cas, le solde est favorable aux entreprises de taille supérieure.

Ce type de mobilité est bien résumé par la comparaison de la répartition par taille d'entreprise des mobiles (plus d'un employeur) entre leur premier et dernier emploi.

Tableau 6 : Répartition des jeunes stables et mobiles selon la taille d'entreprise

En pourcentage

Taille d'entreprise	Mobile (plus d'un employeur)		Stable (un seul employeur)
	Premier emploi	Emploi en mars 1980	
1 à 9 salariés	30,2	20,6	18,8
10 à 49 salariés	29,6	27,4	23,8
50 à 999 salariés	30,6	35,7	36,6
1 000 salariés et plus	9,6	17,6	20,7
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Ceci résulte de la conjonction de deux faits :

— D'une part il existe une propension à rechercher des emplois dans des entreprises de grande taille probablement parce que les statuts y sont meilleurs mais cela peut signifier également que ces entreprises de grande taille recrutent plus facilement des jeunes ayant un minimum d'expérience professionnelle.

— D'autre part, la stabilité croît avec la taille de l'entreprise, et par conséquent, renforce la polarisation du marché du travail.

Tableau 7 : Taux de mobilité par taille d'entreprise (1)

Taille des entreprises	Hommes	Femmes
1 à 9 salariés	71	57
10 à 49 salariés	55	49
50 à 999 salariés	49	41
1 000 salariés et plus	31	33

(1) Taux de mobilité = $\frac{\text{nombre de départs d'une entreprise de taille } x}{\text{nombre d'emplois occupés dans une entreprise de taille } x}$

Notons qu'au moment de l'enquête, on dénombre 10 200 hommes et 13 600 femmes fonctionnaires ou agents titulaires.

Cette propension marque la volonté d'acquérir l'emploi « typique » qu'offrent les grandes entreprises. Cette tendance générale ne doit pas occulter l'intensité des mouvements entre des entreprises de taille plus modeste.

Les principaux types de cheminement

En caractérisant les emplois uniquement par le fait qu'ils correspondent ou non à la spécialité de formation acquise en LEP, on obtient un classement sommaire des cheminements.

Tableau 8 : Principaux types de cheminement

Types de cheminement	En pourcentage	
	Hommes	Femmes
Groupe de ceux qui entrent et restent dans des emplois correspondant à leur spécialité de formation	36,1	25,9
Groupe de ceux qui n'accèdent jamais à un emploi correspondant à leur spécialité de formation	24,8	41,5
Groupe de ceux qui entrent dans un emploi de leur spécialité mais continuent dans une autre catégorie d'emploi	6,8	4,8
Groupe de ceux qui trouvent, uniquement pour leur deuxième emploi, un emploi correspondant à leur spécialité de formation	5,8	3,6
Autres	26,5	24,2
Total	100,0	100,0

Le tableau 8 met bien en évidence que la place tenue par les marchés du travail professionnels pour lesquels les jeunes sont, en principe, formés est faible : une minorité seulement s'insère et demeure dans des familles d'emplois pour lesquels ils ont été spécialisés.

Malgré certains biais dûs aux nomenclatures, ce phénomène semble bien établi. Il est, une fois de plus, prouvé que la notion d'adéquation formation-emploi ne rend que partiellement compte des mécanismes d'allocation de cette cohorte de jeunes.

Ces cheminements se sont déroulés dans des contextes différents

Quel que soit l'indicateur utilisé, les jeunes qui ont eu un cheminement uniquement dans un marché du travail professionnel (premier groupe identifié dans le tableau 8) sont toujours en meilleure position que les autres ; ceci est vrai aussi bien pour les jeunes gens que pour les jeunes filles. Précisons ce point pour les premiers :

- ils ont trouvé plus rapidement leur premier emploi (62 % en moins de trois mois contre 52 % pour l'ensemble) ;

- ils ont un taux d'occupation sur la période plus élevé (pour 63 % il est supérieur à 90 % ; ce taux est de 48 % pour l'ensemble) ;

- 43 % accomplissent leur service national pendant leur premier emploi et sont en général repris par leur employeur après (28 % pour l'ensemble) ;

- en mars 1980, 88 % sont classés qualifiés (76 % pour l'ensemble) et 2,3 % se déclarent chômeurs (4,3 % pour l'ensemble)'

En moyenne plus stables (58,5 % n'ont eu qu'un seul employeur contre 42,7 % pour l'ensemble), leur mobilité est souvent générée par des caractéristiques de leur marché du travail quand elle est contrainte (exemple des cuisiniers, des maçons) ; autrement elle est volontaire et semble correspondre à la recherche d'une meilleure situation que permet notamment une première expérience professionnelle. Pour être complet, il convient de mentionner leur taux de licenciement (1) de 8,9 % contre 14,2 % pour l'ensemble.

(1) Quotient du nombre de licenciements et du nombre de jeunes du groupe.

A l'inverse ceux qui trouvent sur le marché des emplois à accès indifférencié cumulent les mauvais «scores». On en dénombre un peu moins de 20 % pour les hommes, quelques 25 % pour les jeunes filles.

En prenant comme exemple celui des jeunes gens qui, tout en changeant d'employeurs, demeurent dans un marché du travail ouvrier et celui des jeunes filles qui restent dans un marché du travail d'employées, on observe une grande similitude des «mauvais» résultats pour les deux sexes : ils sont presque aussi souvent chômeurs (13 % pour les hommes, 15 % pour les femmes) (2), ils ont eu le même nombre moyen d'employeurs (2,6 %) et quand ils travaillent en mars 1980, ils se trouvent classés comme non-qualifiés aussi fréquemment (près de 40 %).

Il reste que les jeunes femmes subissent une plus forte précarisation de l'emploi : 40 % des départs sont dûs à des fins de contrat (19 % pour les hommes) et 16 % à des licenciements (14 % pour les hommes). De même, les retours au chômage sont, pour elles, beaucoup plus fréquents (62 % contre 40 %). Autre précision : en mars 1980, 20 % d'entre elles sont vacataires ou auxiliaires. Les emplois successivement occupés sont pour les garçons des emplois de conducteurs sur route, manutentionnaires, maçons, électriciens, ouvriers divers sans qualification et pour les jeunes filles des emplois de bureau (autres que secrétariat, dactylographie et comptabilité), de salariées du commerce et des services.

Le succès aux études n'est pas le seul facteur de différenciation des cheminements

Certes, on observe une prépondérance relative des diplômés dans le premier groupe : 83 % sont diplômés contre 74 % pour l'ensemble. Ce phénomène est encore plus marqué pour les jeunes filles de ce groupe.

Mais ce critère n'est pas le seul à intervenir : constatons seulement que la mobilité géographique est plus importante pour ceux qui veulent obtenir un statut ou poursuivre dans leur famille professionnelle.

Les facteurs régionaux contribuent également à orienter les cheminements par la configuration de leur marché du travail : les régions à dominante industrielle et tertiaire (Ile-de-France, Haute-Normandie, Alsace, Rhône-Alpes) favorisent nettement un cheminement dans des emplois à logique professionnelle, surtout pour les jeunes filles.

(2) Il est vrai que 14 % des jeunes femmes sont inactives.

Annexe technique 2

LES CONDITIONS D'INSERTION DES JEUNES ISSUS DES CLASSES TERMINALES DE CAP ET DE BEP EN 1976 ET EN 1980

Cette annexe résume les principaux résultats du rapprochement de deux enquêtes d'insertion de l'Observatoire des entrées dans la vie active. La première, réalisée en 1976, concernait les jeunes sortis des classes terminales de CAP ou de BEP en 1975 ; la seconde en 1980, a touché ceux qui avaient quitté ces mêmes classes en 1979. La comparaison des deux enquêtes, effectuées dans des conditions identiques, permet une analyse fine de l'évolution des conditions d'entrée dans la vie active à quatre ans de distance.

Évolution des sorties au niveau V de 1976 à 1980

Une légère progression globale des sorties est le résultat d'un mouvement contradictoire entre CAP (en baisse de 5 %) et BEP (en hausse de 15 %). Les jeunes issus du niveau V étaient 203 000 en 1976 et sont près de 210 000 en 1980. Les garçons sont et restent les plus nombreux (aux alentours de 51-52 %), le poids plus faible des filles reflétant leur tendance à s'orienter davantage vers l'enseignement général que vers l'enseignement professionnel.

Malgré leur diminution relative, les sorties de CAP restent encore en 1980 plus importantes que celles de BEP (60 % en 1976 et 54 % en 1980).

— Ces changements dans le poids relatif des deux filières résultent essentiellement d'un déplacement des filles présentes surtout dans les spécialités tertiaires, des CAP vers les BEP, ainsi que d'une forte progression du nombre des garçons dans les BEP industriels.

Pour s'en tenir aux filières les plus importantes, on observe en effet les transformations suivantes :

Tableau 1 : Part dans les sorties de niveau V

Filière	1976	1980	Évolution 1976 - 1980
CAP industriels — Hommes	31 %	30 %	+ 1 %
BEP tertiaires — Femmes	23 %	25 %	+ 11 %
CAP tertiaires — Femmes	20 %	17 %	- 14 %
BEP industriels — Hommes	12 %	15 %	+ 23 %

— Ce constat peut être affiné par spécialité.

Parmi les CAP industriels (essentiellement masculins), on observe peu de changements dans le poids respectifs des spécialités. La mécanique reste la spécialité la plus représentée (plus de 40 %) et son poids change peu.

Pour les filles, la baisse des CAP tertiaires est sensible dans la plupart des spécialités, sauf la spécialité «hôtellerie-collectivités», dont la part et les effectifs augmentent.

En ce qui concerne les BEP, l'ensemble des spécialités est en augmentation.

Enfin dans les cas où une même spécialité industrielle peut être préparée en CAP ou en BEP, et où des effectifs significativement importants sont présents dans les deux filières, la croissance des BEP ne s'accompagne pas d'une baisse des CAP. En revanche un phénomène de substitution semble repérable pour les spécialités tertiaires.

Le chômage à la sortie des LEP

— Globalement, le taux de chômage a été multiplié par 1,5 à 2 entre 1976 et 1980 :

CAP	Hommes	11 %	→	20 %	(x 1,8)
	Femmes	32 %	→	47 %	(x 1,5)
BEP	Hommes	12 %	→	23 %	(x 1,9)
	Femmes	25 %	→	42 %	(x 1,7)

Cette augmentation générale se traduit par une détérioration sensible des conditions d'insertion des catégories qui avaient été relativement protégées jusqu'ici : garçons, sortants de BEP et spécialités industrielles. Seul le diplôme conserve, et même accroît dans le cas des garçons, son rôle de protection contre le chômage.

— Cependant la hiérarchie des filières selon les taux de chômage est maintenue.

Taux de chômage en 1980 :

Hommes	CAP ou BEP	industriels	19 %
Hommes	CAP ou BEP	tertiaires	35 %
Femmes	CAP	industriels	40 %
Femmes	BEP	tertiaires	42 %
Femmes	CAP	tertiaires	49 %

(parmi ces dernières, les non-diplômées sont dans une situation qui les rapproche de celle des filles sortant de l'école aux niveaux VI et V bis sans formation professionnelle).

— Cette dégradation est inégalement répartie suivant les spécialités (cf. note de synthèse, l'annexe au tableau 3, p. 22). Sur le graphique page suivante, on a représenté simultanément l'évolution en valeur absolue du risque de chômage (longueur de la flèche verticale) et l'évolution relative grâce au taux d'accroissement (position sur l'axe horizontal).

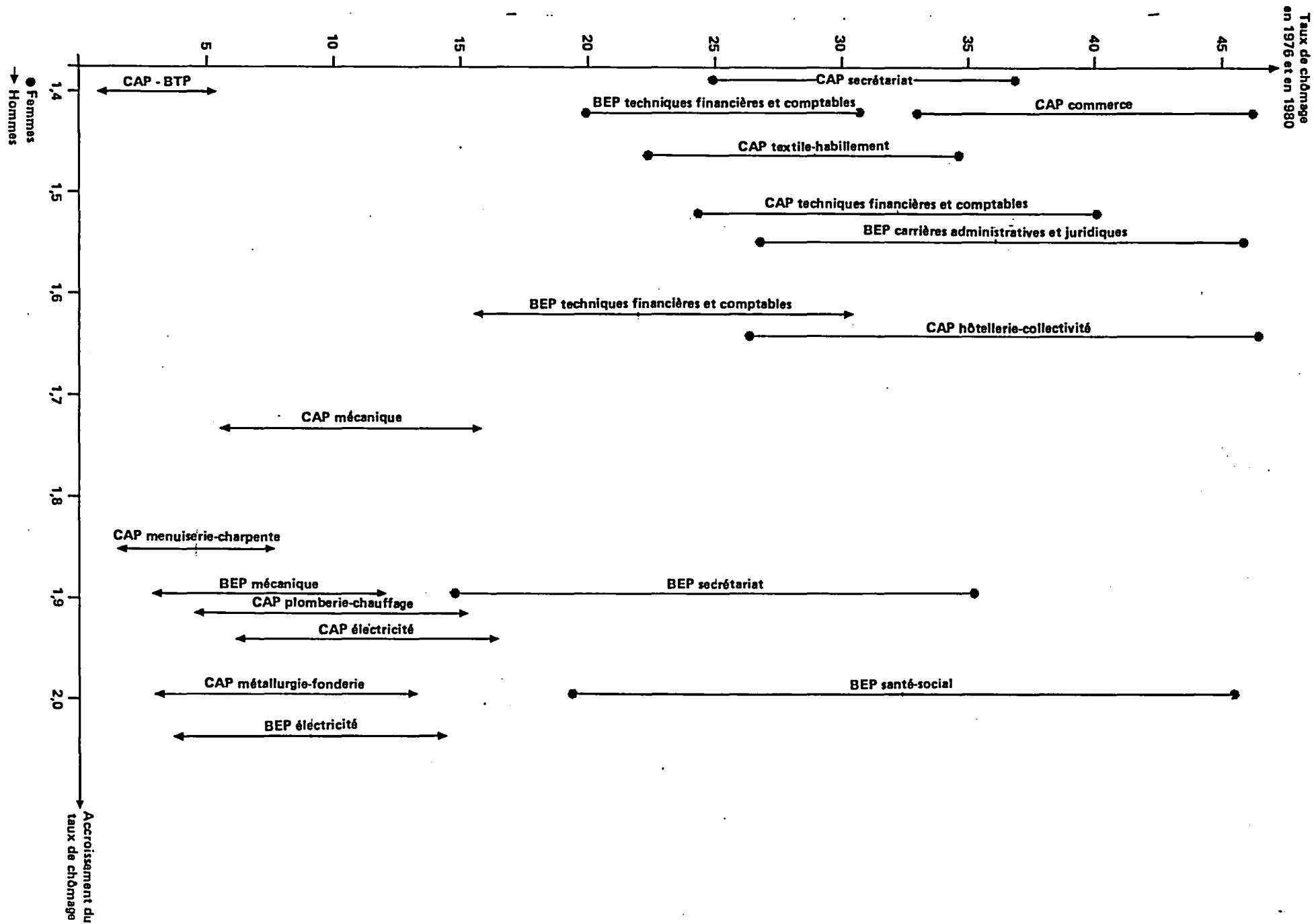
On notera :

- la faiblesse du chômage pour les garçons formés au CAP du bâtiment (ceci peut être dû à des substitutions de main-d'œuvre immigrée dans les entreprises) ;

- le maintien, malgré une détérioration relative, d'une insertion assez facile pour les garçons formés au CAP de menuiserie-charpente ;

- la détérioration forte des conditions d'insertion des garçons formés aux spécialités de l'électricité, en CAP comme en BEP ;

Evolution du chômage par spécialité entre 1976 et 1980



- l'effondrement du placement, déjà difficile en 1976, des filles sortant des CAP du commerce et de l'hôtellerie-collectivités ;

- la forte dégradation de l'insertion des filles formées au BEP des groupes «santé-services sociaux» et «techniques administratives et juridiques» ;

- enfin, toujours chez les filles, le très relatif avantage de celles qui sont formées aux techniques financières et comptables (BEP) et au secrétariat (CAP ou BEP).

L'accès à l'emploi

— La diminution globale des recrutements (- 17 %, de 137 000 à 113 000 emplois occupés entre 1976 et 1980) de jeunes formés au niveau V affecte plus les emplois tertiaires (- 29 %) que les emplois d'ouvriers (- 4%) et plus les filles (- 25 %) que les garçons (- 12 %).

— Le très fort cloisonnement entre emplois industriels masculins et emplois tertiaires féminins n'est pas remis en cause. On constate cependant une évolution de la structure des emplois auxquels ont accès les jeunes à la sortie des LEP.

Ceci peut être mis en évidence en reprenant une typologie des emplois construite (à partir de l'ensemble des premières enquêtes d'insertion de l'Observatoire) selon les niveaux de formation qui y donnent majoritairement accès (ce classement étant préférable à la distinction suivant la qualification déclarée — dans des conditions incontrôlables et souvent pas du tout — par les individus).

On a ainsi pu distinguer pour les garçons :

- des emplois alimentés principalement à partir du niveau V ;
- des emplois «mixtes» alimentés de façon égale à partir des niveaux V et V bis ;
- enfin des emplois «de niveau VI»,

et chez les filles :

- des emplois «de niveau IV» ;
- des emplois «de niveau V» ;
- des emplois «de niveau V bis» ;
- des emplois «de niveau VI».

On peut comparer la structure des insertions en 1976 et 1980, dans les emplois regroupés selon cette typologie.

Tableau 2 : Emplois ouvriers masculins

Année	Niveau V	Niveaux V et V bis	Niveau VI	Ensemble
1976	28 176 53 %	12 022 22 %	13 564 25 %	53 762 100 %
1980	25 937 52 %	13 788 27 %	10 476 21 %	50 201 100 %

Tableau 3 : Emplois tertiaires féminins

Année	Niveau IV	Niveau V	Niveau V bis	Niveau VI	Ensemble
1976	6 026 11 %	28 476 51 %	9 776 17 %	12 077 21 %	56 355 100 %
1980	4 245 10 %	15 420 37 %	9 414 23 %	12 668 30 %	41 747 100 %

On peut conclure à une stabilité de la structure des insertions pour les garçons, tandis que l'évolution est nette pour les filles : baisse de l'accès aux emplois dits de niveau V (sans doute occupés maintenant davantage par des filles formées au niveau IV) et augmentation de la part des emplois «de niveau V bis» et même «de niveau VI» (ceci pouvant selon le même processus se traduire par une aggravation des conditions d'insertion des filles sans formation professionnelle).

*Le renouvellement de la main-d'œuvre
par les secteurs : quelles conséquences
pour l'accès des jeunes aux emplois ?*

*Patrick Clémenceau
Jean-Paul Géhin*

Département de l'emploi et des prévisions

INTRODUCTION

Le constat des difficultés croissantes que connaissent les jeunes à leur entrée en activité est désormais bien établi. La dégradation plus forte de la situation des jeunes à la recherche de leur premier emploi par rapport à d'autres catégories de jeunes depuis 1976 est d'ailleurs apparue à certains comme l'un des phénomènes les plus inquiétants de cette période.

Les limites des approches traditionnelles de l'insertion

On continue souvent à traiter cette question en termes uniques de caractéristiques individuelles des jeunes. Ceci débouche en fait sur une vision réductrice du chômage des jeunes attribué principalement à leurs attitudes et à leur formation. Les arguments — *a priori* convaincants — qui ont été avancés pour rendre compte de la croissance simultanée du chômage et du niveau de formation des jeunes à leur sortie du système scolaire, illustrent particulièrement les limites de telles approches :

— *La croissance du chômage des jeunes serait avant tout liée à des facteurs démographiques* : les jeunes auraient été plus nombreux dans la période récente à accéder à l'activité et il s'ensuivrait un désajustement provisoire que la flexion des taux de natalité observée permettrait à terme de résorber. A l'encontre de ce type d'argument, on peut constater que le nombre de jeunes qui se dirigent vers la vie active à leur sortie de l'école est à peu près constant depuis dix ans (1) : les sorties de l'école avant 1974 étaient sensiblement du même ordre de grandeur que celles des années plus récentes. Par contre, le risque de chômage global, neuf mois après la sortie de l'école, était multiplié par trois. Ceci permet de penser que le «désajustement» ne peut pas être considéré comme momentané et n'est pas explicable par un «surplus provisoire» d'ordre démographique de primo-demandeurs d'emploi par rapport au nombre d'emplois disponibles à court terme.

— *Les jeunes recevraient une formation insuffisante*. De ce point de vue également, les constats enregistrés invitent à s'interroger davantage sur le rôle que joue la formation vis-à-vis du chômage. On constate que le niveau atteint par les jeunes à leur sortie de l'école — repéré par l'indicateur formel du niveau de formation ou de diplôme — est significativement en hausse tendancielle, et que ce phénomène est d'une certaine manière utilisé par le système productif puisque les jeunes débutants recrutés sont eux aussi plus diplômés. Sans éluder les débats sur la qualité des savoir-faire acquis à l'école et sur le type d'emplois offerts aux jeunes diplômés (2), on peut conclure que

(1) Cf. Note d'information n° 70, CEREQ, décembre 1981.

(2) Cf. Joëlle AFFICHARD, «Quels emplois après l'école», *Économie et statistique* n° 134, juin 1981.

les schémas permettant de comprendre le rôle de la formation dans l'accès à l'emploi sont plus complexes qu'une simple relation linéaire mettant en rapport formation, emploi et chômage.

— *La crise économique s'accompagnerait d'une concurrence accrue pour les emplois, et la transformation des normes de recrutement des entreprises donnerait un rôle déterminant à l'expérience professionnelle.* De ce fait, les jeunes débutants subiraient un handicap relatif de plus en plus fort. L'argument le plus net que l'on peut opposer à ce type de raisonnement est le suivant : si l'on regarde la part que représentent les embauches de jeunes débutants dans l'ensemble des recrutements effectués par les entreprises sur une année, on note qu'elle est à peu près constante avant et après la crise (3). Ceci signifie que les employeurs se sont adressés à peu près à la même proportion de jeunes quittant le système éducatif pour occuper les emplois libérés. Le nombre global de jeunes recrutés baisse de manière très préoccupante (100 000 de moins entre 1973 et 1979) mais ceci repose davantage sur une baisse des recrutements effectués par les entreprises que sur une désaffection croissante des employeurs vis-à-vis des jeunes venant de sortir du système scolaire.

Resituer l'insertion dans l'ensemble des mobilités

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

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

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

Les modes de gestion sectorielle de la main-d'œuvre

Adopter cette nouvelle approche conduit à refuser l'idée d'un lien linéaire

(3) Cf. «bilan Formation-emploi 1977», Collection de l'INSEE D 78, avril 1981.

entre taux de croissance des emplois et taux de recrutement de jeunes débutants. En fait, pour un nombre d'emplois créés donné, la proportion de jeunes débutants embauchés n'est pas toujours la même. Il est donc important de prendre en compte la diversité des politiques de recrutement et des modes de gestion de la main-d'œuvre pour traiter de l'insertion des jeunes et plus largement des liens entre formation et emploi.

De ce point de vue, une réflexion partant des secteurs d'activité apporte des éléments précieux et originaux. En effet l'approche sectorielle fournit un cadre adapté pour aborder la mise en cohérence des questions d'emploi-formation avec les politiques de développement industriel qui s'établissent généralement à ce niveau : plans sidérurgie, machine-outil, construction automobile, électronique ... Par ailleurs plusieurs travaux récents convergent pour établir une logique sectorielle de gestion de la main-d'œuvre. Ces travaux portent soit sur les caractéristiques des individus actifs occupés (4), soit sur les stratégies des entreprises en matière de formation continue ou d'usage des mesures étatiques d'aide à l'insertion (5). Il s'agit donc d'une définition large de la notion de gestion de la main-d'œuvre. Ce qui se cristallise dans les modes de gestion résulte en fait de tout un ensemble de facteurs : politiques des entreprises, comportements des actifs dans le travail ou dans la recherche d'emploi, règles institutionnelles plus ou moins formalisées qui définissent les relations employeurs-salariés ...

Dans ce cadre, l'étude des mobilités par secteur, réalisée à partir de l'enquête sur l'emploi et portant sur les années 1976 à 1980, apporte des éclairages nouveaux sur la phase d'insertion et ses transformations actuelles :

- une vision des principales dimensions du système de mobilités qui apparaît largement dominé par la stabilité ou le recours à des actifs déjà occupés. Les appels aux jeunes débutants occupent une place périphérique ;

- un positionnement des secteurs suivant ces grandes dimensions. Leur regroupement construit à partir de ces données sur la mobilité conduit à s'interroger sur les modes sectoriels de gestion de la main-d'œuvre ;

- des éléments resituant parmi l'ensemble des recrutements les flux d'insertion (jeunes trouvant un emploi) qui apparaissent dépendre de plus en plus de certains secteurs d'activité.

(4) Cf. F. EYMARD-DUVERNAY, «Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers», *Économie et statistique* n° 138, novembre 1981 ; et J.M. BLOSSEVILLE, P. CLÉMENCEAU, J.M. GRANDO, «Les modes sectoriels de gestion de la main-d'œuvre», *Collection des études, CEREQ*, juin 1982.

(5) Voir à ce sujet : P. MEHAUT, A. VINOKUR, «Régulation de branche et gestion des rapports Emploi-formation», in *Formation et Emploi, Colloque de Toulouse*, Éditions du CNRS, 1982 ; et J. ROSE, «Contribution à l'analyse des formes sociales d'accès aux emplois : l'organisation de la transition professionnelle», Thèse de Doctorat d'État en sciences économiques, Nanterre, 1982.

DONNÉES ET MÉTHODES

Ce travail s'appuie sur des données tirées des enquêtes sur l'emploi de 1976 à 1980 à partir d'un découpage des activités en trente-huit secteurs (nomenclature : secteurs 38).

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

- actifs occupés aux deux dates dans le même établissement ;*
- actifs occupés aux deux dates ayant changé d'établissement mais restant dans le même secteur ;*
- actifs occupés aux deux dates ayant changé de secteur ;*
- actifs occupés l'année n venant de l'inactivité ou du service militaire ;*
- actifs occupés l'année n venant du système scolaire ;*
- actifs occupés l'année n étant chômeurs — au sens population disponible à la recherche d'un emploi (PDRE) — l'année précédente.*

Il s'agit en fait d'un repérage des mobilités sectorielles à peu près analogue à celui initié par le « bilan Formation-emploi » pour les mobilités professionnelles.

La répartition, pour un secteur donné, des différentes catégories de main-d'œuvre suivant leur position l'année précédente constitue le « système de mobilité » du secteur. A ce niveau, des différences apparaissent suivant le sexe, et les mobilités masculines et féminines ont été traitées séparément.

Les résultats présentés ici reposent sur une étude (note intermédiaire) réalisée par Patrick Clémenceau et André Wielki, « Mobilité des actifs et insertion des jeunes : analyse de la période récente » qui donne des informations plus détaillées sur les résultats obtenus et les analyses de correspondances réalisées.

En ce qui concerne les limites inhérentes aux enquêtes sur l'emploi, on se réfère à l'annexe du « bilan Formation-emploi 1977 » (collection INSEE D 78, avril 1981). Rappelons ici que ces enquêtes ne saisissent que les changements d'établissement d'une année sur l'autre et minorent donc l'ensemble des changements de situations réalisés entre ces deux dates.

Par exemple, les périodes de chômage de courte durée seront largement ignorées par ce mode de saisie. Les résultats obtenus ne sauraient donc être rapprochés sans précautions importantes de ceux fournis par d'autres sources sur les entrées et sorties de chômage, telles les données ANPE.

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

1. DES MOBILITÉS CONTRASTÉES

Il n'est pas possible de confondre dans une même description les recrutements d'hommes et de femmes, les systèmes d'emploi et de mobilité variant sensiblement suivant les sexes : d'une part, les évolutions des populations actives sont contrastées pendant la période (1976 à 1980) avec une augmentation régulière pour les femmes (+ 7,1 %) et une quasi-stagnation au niveau des hommes ; d'autre part, l'activité féminine présente des profils spécifiques avec des phénomènes d'interruption puis de reprise d'activité qui s'observent dans les classes d'âges de 20 à 40 ans ; ce dernier élément introduit des différences nettement repérables dans la structure des deux systèmes de mobilité :

Tableau 1 : Structure moyenne des mobilités

En %

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

Source : Enquêtes emplois de 1976 à 1980.

1.1. Les mobilités masculines s'ordonnent par rapport à la stabilité dans l'emploi

Huit à neuf actifs sur dix, suivant les secteurs, n'ont pas changé de position d'une année à l'autre ; cette dimension apparaît d'autant plus primordiale qu'elle semble se renforcer pendant la période observée ; plusieurs études (6) confirment que l'approfondissement de la crise s'accompagne de la baisse du turn-over et donc de la mobilité volontaire des salariés. Cette dimension des mobilités masculines est prioritairement associée à des recrutements d'actifs déjà occupés (rotation intra ou inter-sectorielle). Il est tout à fait remarquable de constater que les variables qui définissent ces deux dimensions sont celles qui concernent les seuls actifs occupés, puisqu'il s'agit soit d'individus qui n'ont pas du tout changé de position, soit d'individus qui ont changé d'emploi mais en demeurant occupés. Ceci suggère une première hypothèse : le système des mobilités des hommes se structure principalement par rapport aux mouvements qui concernent les seuls actifs occupés.

Le recours à des jeunes sortant du système éducatif, des chômeurs ou des inactifs apparaît comme une dimension secondaire : moins de 6 % des actifs occupés sont renouvelés par des recours à des catégories de main-d'œuvre situées hors de l'occupation l'année précédente.

(6) Cf. notamment D. BAROIN : « Transformation des politiques internes de gestion de la main-d'œuvre et segmentation du travail », Colloque de Dourdan, 1980, in « L'emploi : enjeux économiques et sociaux », collection Textes à l'appui, Édit. Maspero, 1982.

Du point de vue sectoriel, les deux principales dimensions — stabilité/mobilité d'actifs occupés — introduisent une nette distinction entre l'univers industriel (hors BTP) qui se situe dans la sphère de la stabilité et les secteurs tertiaires plutôt orientés vers la zone du renouvellement. Ce premier clivage entre secteurs secondaire et tertiaire apparaît solide et se confirme lorsque l'on examine l'appel des employeurs à des individus situés antérieurement hors de la sphère de l'emploi.

Quand ils renouvellent leur main-d'œuvre, les secteurs industriels privilégient les actifs venant d'autres secteurs plutôt que des débutants et surtout des chômeurs. Ceci signifie que dans la plupart des cas, les secteurs industriels sont peu «ouverts» à la main-d'œuvre débutante. Les possibilités d'accès à un emploi dans l'industrie pour un jeune venant de quitter le système scolaire se trouvent limitées par la régression des effectifs industriels sur la période, ce qui est connu, mais également, du fait que les individus actifs dans ces secteurs ont très peu changé d'emploi sur la période et que les emplois libérés se sont adressés en priorité à des actifs qui avaient déjà un emploi. Un raisonnement analogue pourrait être tenu en ce qui concerne les chômeurs. Ces comportements de stabilisation dans l'emploi et de recrutement préférentiel d'actifs occupés viennent donc se surajouter aux problèmes de variation nette des effectifs pour expliquer la faible insertion de jeunes dans l'industrie.

Les secteurs tertiaires, s'ils renouvellent plus fréquemment leurs effectifs ne semblent pas modifier sensiblement les rigidités que laisse apparaître le système des mobilités dans l'industrie, en particulier vis-à-vis de l'embauche de chômeurs et de jeunes débutants. Le tertiaire se trouve de fait assez fortement polarisé, seuls quelques secteurs étant caractérisés par un appel élevé à des catégories de chômeurs et d'inactifs. De ce point de vue deux constats méritent d'être signalés : pour l'accès aux secteurs tertiaires, la concurrence entre chômeurs et jeunes débutants est sans doute nettement plus élevée que dans l'industrie ; parmi l'ensemble des mouvements qui ont lieu dans le secteur public et para-public, le recrutement de chômeurs est très minoritaire.

1.2. Les mobilités féminines : des zones de concurrence plus élevées

On sait que les analyses portant sur le marché du travail féminin ou plus généralement sur l'activité féminine, donnent un rôle déterminant aux passages fréquents entre activité et inactivité. Ce phénomène va intervenir comme une variable essentielle dans la compréhension de la structure des mouvements et de la position relative des secteurs par rapport à ces mouvements. La hiérarchie des flux relativement simple qui s'était dégagée dans l'analyse des données sur les hommes — domination des mouvements d'actifs occupés, puis combinaison avec des appels au marché externe — est ici remise en cause, et en définitive, la physionomie générale du système de mobilités dans le cas des femmes apparaît plus complexe. Cette plus grande complexité est pour partie liée à la structure même de l'emploi féminin : ainsi des professions comme secrétaire ou employée de bureau qui représentent des poids importants dans l'ensemble des emplois, sont fortement diffusées dans la plupart des secteurs d'activité. Les mobilités spécifiques à ces professions tendent à se répercuter sur les profils sectoriels.

Cependant, un résultat essentiel obtenu précédemment est confirmé : la place que l'individu occupait antérieurement dans le système d'emploi apparaît bien dominante dans les choix de recrutement des secteurs y compris pour les retours en activité. Ceux-ci ne se font pas de manière homogène sur l'ensemble des emplois à pourvoir. Ils seront privilégiés par certains secteurs, et à l'inverse de faibles possibilités d'accès à partir de l'inactivité se présenteront dans certaines zones du système d'emploi.

Malgré ces limites, on peut dégager les principales dimensions du système des mobilités féminines. On constate des différences remarquables avec les observations

faites sur les hommes :

– D'une part, certaines zones sont caractérisées par la stabilité dans un secteur avec rotation entre les établissements et non par la stabilité au sein d'un même établissement comme pour la population masculine.

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

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

2. UN SYSTEME D'EMPLOI FORTEMENT STRATIFIÉ PAR LES MODES DE GESTION

Les développements de la section précédente, malgré la prudence à laquelle ils invitent tant du point de vue de la manipulation statistique des données que de l'interprétation des différences constatées, autorisent à tenter de découper le système d'emploi selon les grandes dimensions mises en évidence. Ce découpage — distinct pour chacun des deux sexes — s'il est construit à partir des seules données concernant la mobilité (voir tableau 2), renvoie à des éléments de la gestion de la main-d'œuvre (7). Ainsi il semble exister une assez bonne liaison entre la stabilisation de la main-d'œuvre et l'adoption par les secteurs d'une politique interne et structurée de l'emploi combinant toute une série de variables : organisation du travail, politique de formation continue, localisation ...

Le découpage ainsi obtenu s'il confirme la vision d'un système d'emploi stratifié et la hiérarchisation des secteurs qui en découle, dépasse une conception simpliste des hypothèses du dualisme opposant «bons et mauvais secteurs».

2.1. Les mobilités masculines dans l'industrie : quatre profils sectoriels types se dégagent

— *Des secteurs caractérisés par la forte stabilité de leurs actifs, c'est-à-dire dans lesquels les individus demeurent à peu près tous dans le même établissement d'une année sur l'autre.* Ces secteurs se trouvent de fait relativement fermés aux recrutements extérieurs et en particulier aux individus situés hors de l'emploi (chômeurs ; inactifs ; jeunes sortant du système scolaire). Ce profil de mobilité renvoie à un mode de gestion de la main-d'œuvre spécifique que l'on peut qualifier d'«internalisée» dans la mesure où ses pratiques se centrent sur les actifs déjà occupés dans les entreprises ou le secteur, et sont généralement très formalisées, voire régies par des normes institutionnalisées. Les secteurs de l'énergie et certains biens intermédiaires comme la «sidérurgie», la «chimie lourde» ou le «verre» semblent typiques de ce groupe. Par ailleurs, des secteurs comme «textile-habillement», «cuir et chaussures», «papier-carton» et «caoutchouc et matières plastiques» en sont proches tout en présentant des profils moins accentués ; ils recourent plus souvent — tout en se situant en dessous de la moyenne — aux catégories d'inactifs ou d'inoccupés. L'état avancé de crise dans lequel se trouvent certaines de ces activités combinées à l'hétérogénéité des composantes de ces secteurs, explique leurs positions dans ce groupe.

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

— *Des secteurs dont la gestion est nettement plus axée vers des catégories d'inactifs ou d'inoccupés avec un accent particulier sur le recrutement de jeunes débutants.* Ils constituent une zone d'alimentation de l'industrie et des secteurs privilégiés d'entrée des jeunes débutants. Ainsi, les industries du bois et de l'ameublement représentent 2 % de l'emploi masculin mais plus de 6 % des insertions de garçons (Source : Observatoire EVA).

(7) Cf. J. M. BLOSSEVILLE, P. CLÉMENCEAU, J. M. GRANDO, *op. cit.*

Tableau 2 : Caractérisation des secteurs suivant leur système de mobilité

(Hommes)

Secteur d'activité	Position* antérieure dans le système d'emploi (en %)						Effectif total	Mode de gestion de la main-d'œuvre
	1	2	3	4	5	6		
Charbonnage	6.8	87	4.1	0.7	0.7	0.6	52 951	Gestion internalisée
Pétrole et gaz	5.5	84	7.5	1.1	1.1	1.2	35 148	
Électricité - gaz - eau	8.1	83	5.8	1.6	0.8	0.7	139 129	
Sidérurgie	3.0	91	3.3	1.0	0.7	0.8	192 427	
Métaux non ferreux	2.7	86	8.9	1.4	0.7	0.9	65 047	
Matériaux de construction	3.8	84	7.6	1.5	1.6	1.6	169 000	
Industrie de verre	2.2	89	5.5	1.3	1.3	0.9	46 429	
Chimie lourde	2.6	88	7.3	1.1	0.5	1.0	180 144	
Construction automobile	3.2	87	5.8	1.7	1.5	1.3	437 376	
Construction navale & aéro.	3.4	88	5.2	1.3	1.2	0.8	199 576	
Viande et lait	3.8	83	9.1	2.1	0.8	0.9	107 872	
Textile habillement	4.7	86	4.9	1.3	1.2	2.0	213 496	
Cuir et chaussures	3.4	87	4.4	2.3	1.8	1.6	54 697	
Papier carton	4.2	87	4.9	1.3	1.2	1.3	77 152	
Caoutchouc - matières plastiques .	3.6	85	6.7	2.0	1.2	1.3	160 831	
Autres I.A.A.	5.6	83	5.1	1.8	3.5	1.2	290 202	Gestion externe
Parachimie-pharmacie	4.7	81	9.4	1.6	1.4	1.6	100 554	
Construction mécanique	3.9	82	7.8	2.0	2.3	1.8	472 297	
Construction élec. et électronique	6.2	81	7.0	1.9	2.2	1.5	348 622	
Imprimerie - presse - édition	6.8	80	6.7	1.7	1.7	2.6	148 745	
Fonderie et travail des métaux	3.6	81	8.8	2.6	2.5	2.1	392 309	Gestion d'alimentation
Bois meubles	4.9	80	8.0	2.2	2.9	1.6	265 248	
B.T.P.	11.0	76	5.3	2.0	2.9	2.6	1 702 545	Rotation interne
Télécommunications	14.0	79	3.5	1.7	1.5	0.8	259 916	Gestion interne
Organismes financiers	11.0	82	3.3	2.2	0.9	0.9	204 841	
Administrations	9.9	81	4.7	1.6	1.9	1.0	1 494 296	
Transport	8.6	81	6.3	1.5	0.8	1.7	691 031	
Commerce de gros alimentaire	4.9	78	11.0	2.2	1.7	1.6	209 512	Gestion externe
Commerce de gros non alimentaire	6.0	76	12.0	1.8	1.4	2.3	425 778	
Commerce de détail non "	5.8	78	8.5	2.6	2.2	2.5	395 654	
Services marchands aux entrep.	7.8	73	11.0	2.7	2.1	3.1	466 312	
Assurances	7.5	76	9.6	2.4	1.7	2.5	67 210	
Commerce de détail alimentaire ..	7.2	78	6.6	2.2	4.1	1.7	297 385	Gestion d'alimentation
Réparation automobile	8.0	75	6.8	3.0	5.4	1.6	331 009	
Hôtellerie-Restauration	12.0	70	7.7	3.0	4.2	3.0	263 612	
Services marchands aux particuliers	6.8	80	6.1	2.1	2.7	2.0	562 757	
TOTAL	7.0	81	6.2	1.9	2.1	1.7	12 286 000	

Source : Enquêtes Emploi (données moyennes sur les cinq années de 1976 à 1980).

* Codes utilisés :

- 1 - même secteur avec changement d'établissement
- 2 - même établissement
- 3 - secteur différent
- 4 - inactivité ou service militaire
- 5 - système scolaire
- 6 - chômage

— *Le BTP présente un profil spécifique* marqué par une stabilité faible pour un secteur industriel et l'importance des rotations internes conjuguées à un appel fort aux chômeurs et aux jeunes débutants (8).

2.2. Les mobilités masculines dans le tertiaire

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

— *Des secteurs marqués par les rotations internes.* Les secteurs publics et parapublics (télécommunications ; organismes financiers ; Administration) se constituent en une sorte de marché captif ayant des échanges faibles avec les autres secteurs mais au sein duquel les individus changent couramment d'établissement. Ainsi, la stabilité repérée comme un des éléments importants des secteurs de l'industrie «à gestion internalisée», se situe dans le tertiaire au niveau du secteur. Ce constat renvoie à la notion de rotation interne dans l'administration qui correspond souvent à des mutations : changement d'établissement avec maintien du statut.

Le secteur des transports est à rapprocher de ce groupe bien qu'il présente des échanges avec les autres secteurs plus élevés. Ce profil spécifique apparaît comme le reflet de l'hétérogénéité de ses composantes (9).

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

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

2.3. Les mobilités féminines : des hiérarchies moins tranchées

— *Dans deux groupes de secteurs, la stabilité apparaît importante :*

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

- dans certains secteurs tertiaires publics ou parapublics (télécommunications ; administration), il s'agit d'une forte stabilité à l'intérieur du secteur qui se combine avec des changements d'établissements fréquents. Ainsi les actifs ayant changé

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

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

Tableau 3 : Caractérisation des secteurs suivant leur système de mobilité

(Femmes)

Secteur d'activité	Position* antérieure dans le système d'emploi (en %)						Effectif total	Mode de gestion de la main-d'œuvre
	1	2	3	4	5	6		
Construction élec. et électronique	4.1	86	5.3	1.7	1.6	1.8	220 323	Gestion à stabilité élevée
Construction automobile	2.5	84	6.5	2.8	2.0	2.3	105 143	
Caoutchouc	2.7	83	7.1	2.9	1.1	3.4	65 987	
Assurances	5.3	80	6.5	3.3	2.6	1.9	81.176	Gestion internalisée
Organismes financiers	7.1	84	3.6	1.6	2.3	1.0	189 336	
Administration	10.0	76	3.6	5.5	2.9	1.7	1 934 423	Rotation interne
Télécommunications	11.0	79	3.4	2.9	1.5	1.5	171 725	
Parachimie-pharmacie	3.6	81	8.3	2.6	1.9	2.6	78 452	Échange intersectoriel
Fonderie et travail des métaux ...	2.8	80	9.2	3.5	1.4	2.7	90 162	
Construction mécanique	2.8	80	8.5	3.9	2.4	2.8	105 182	
Bois meubles	3.7	79	6.2	5.2	3.4	2.9	121 273	
Papier carton	5.0	81	5.2	3.2	2.0	4.0	39 614	
Imprimerie - presse - édition	4.0	78	8.2	3.3	3.3	3.4	77 254	
Commerce de gros alimentaire ...	3.4	77	8.0	5.4	3.5	2.3	90 599	
Commerce de gros non alimentaire	4.5	74	11.0	3.6	3.3	3.2	197 147	
B.T.P.	3.1	73	9.8	8.9	2.8	2.7	128 612	Gestion concurrentielle
Commerce de détail alimentaire	5.2	77	5.7	5.9	3.3	3.1	330 163	
Commerce de détail non "	4.5	77	6.1	6.2	3.4	2.6	564 798	
Réparation automobile	4.1	74	7.7	7.9	3.6	2.5	74 479	
Hôtellerie-restauration	5.3	76	6.7	6.5	2.6	3.0	331 293	
Services marchands aux entrep.	7.0	71	9.1	4.9	4.6	3.2	372 127	
Textile-habillement	4.9	82	3.7	3.6	3.4	2.8	413 634	Gestion secondarisée
Cuir et chaussures	3.7	83	3.7	3.5	3.6	2.9	76 744	
Services marchands aux particuliers	6.2	79	4.0	4.0	4.9	2.2	1 073 800	
TOTAL **	6.0	79	5.1	5.0	3.0	2.1	8 161 000	

Source : Enquêtes emploi (données moyennes sur les cinq années de 1976 à 1980).

* Codes utilisés :

- 1 - même secteur avec changement d'établissement
- 2 - même établissement
- 3 - secteur différent
- 4 - inactivité
- 5 - système scolaire
- 6 - chômage

** Calculé sur l'ensemble des activités, y compris non mentionnés ci-dessus de par la faiblesse de leur effectif féminin

d'une année à l'autre d'établissement à l'intérieur du secteur représentent plus de 10 % des effectifs occupés dans ces secteurs dans lesquels, par ailleurs, les profils de mobilité homme et femme sont relativement comparables. Deux autres secteurs tertiaires (organismes financiers ; assurances) présentent des profils de mobilité comparables au groupe précédent bien que moins marqués par les rotations internes au secteur.

— *Des secteurs ouverts vers l'extérieur* : ils se caractérisent par un appel à une main-d'œuvre déjà occupée dans d'autres secteurs et donc par une préférence pour des actives déjà occupées. Les activités de l'imprimerie-presse-édition, le commerce de gros alimentaire et non-alimentaire sont typiques de ce groupe de secteurs où la gestion de la main-d'œuvre apparaît dominée par les échanges inter-sectoriels.

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

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

3. CETTE STRATIFICATION JOUE DE PLUS EN PLUS POUR L'ACCES A L'EMPLOI DES JEUNES

On a vu comment les constats sur la structure du système des mobilités autorisent à regrouper les secteurs selon le mode de gestion dominant auquel ils se rattachent. Dès lors, on peut s'interroger sur les effets de cette structuration du point de vue de l'accès des débutants à l'emploi, c'est-à-dire de la répartition des emplois offerts aux jeunes quittant le système scolaire selon les différents modes de gestion : l'éventail des emplois accessibles est-il relativement ouvert ou au contraire assez restreint ? Observe-t-on avec la crise, des évolutions significatives dans cette répartition ?

3.1. Les emplois occupés par les jeunes débutants apparaissent nettement polarisés dans certaines zones

Si l'on compare la répartition des emplois occupés par des jeunes quelques mois après leur sortie du système scolaire avec celle des autres catégories d'actifs, on observe qu'elle présente des caractéristiques très particulières. Elle est bien sûr assez éloignée tant de la répartition moyenne que des profils des catégories d'actifs occupés, mais également de manière significative des profils des autres catégories externes à l'occupation et en particulier des chômeurs dans le cas des hommes, et des chômeuses ou des anciennes inactives dans le cas des femmes.

Pour les hommes, la polarisation des insertions dans certains groupes de secteurs apparaît marquée, en particulier dans l'industrie. Le poids des secteurs à gestion «internalisée» est en effet réduit dans les embauches de jeunes débutants (moins de 10 %) alors qu'ils représentent en moyenne près de 20 % de la population active totale. Par contre, le bâtiment constitue un secteur d'entrée tout-à-fait privilégié avec un cinquième du total des insertions. Il en est de même des secteurs dits à gestion d'«alimentation» (travail des métaux et bois-ameublement) qui sont nettement plus représentés dans les embauches de jeunes qu'en moyenne.

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

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

Pour les femmes, on observe également une polarisation élevée des insertions dans certains groupes de secteurs. Ainsi, deux groupes rassemblent la majeure partie des embauches de jeunes débutantes : les secteurs à gestion «secondaire» (29 %) et les secteurs à gestion «concurrentielle» (27 %) dont le poids dans les embauches de jeunes est largement supérieur à leur poids dans l'emploi féminin total. Le phénomène est inverse pour l'emploi public (secteurs «à rotation») avec un quart des embauches de débutantes, ce qui est moins que son poids moyen. Les autres secteurs sont également moins représentés dans le flux d'insertion qu'en moyenne : c'est en particulier le cas des secteurs industriels à gestion «stable» (3 % contre 6 %).

3.2. L'impact des variations d'effectifs des différents secteurs

On sait que depuis la rupture d'activité de 1974, les effectifs des divers secteurs ont varié de manière fort inégale (10). Les grandes évolutions sont connues : stagnation ou récession des emplois industriels, davantage de créations d'emplois dans le tertiaire, etc. Ainsi, le poids respectif des différents groupes de secteurs s'est modifié entraînant des répercussions sur les emplois offerts aux jeunes à leur sortie du système scolaire. Cependant le rôle dominant que l'on a tendance à attribuer à ce seul facteur pour expliquer les difficultés d'insertion des jeunes est à nuancer. Ces phénomènes évoluent de manière relativement lente et jouent surtout à moyen terme. La période d'observation choisie ne couvrant que cinq années (1976 à 1980), la répartition entre les différents groupes n'est pas fondamentalement remise en cause. Rappelons-en les grandes évolutions :

— Pour l'emploi masculin, la faible croissance globale de la population occupée non agricole (+ 50 000 individus par an en moyenne), s'accompagne de modifications assez faibles des poids relatifs des différents groupes. Ainsi, la baisse des effectifs de certains secteurs industriels se répercute surtout sur le groupe à gestion «internationale», qui enregistre un tassement sensible. Le noyau dur de l'industrie a tendance à se restreindre. Pour les autres secteurs industriels, les évolutions sont peu marquées et la part relative des différents modes de gestion est à peu près stable.

La croissance des secteurs tertiaires entraîne une hausse quasi générale de leur poids sauf pour le secteur à gestion «interne» (les transports) qui confirme de cette manière sa similitude avec les secteurs industriels du noyau dur. Pour le reste, la part relative des trois grands groupes (gestion «à statut», «à échanges» et d'«insertion») reste stable.

Au total, il faut retenir en premier lieu que les zones d'extension de l'emploi masculin se situent hors du mode de gestion internalisée, dont le poids relatif a tendance à se restreindre, mais que ceci ne s'accompagne pas d'un bouleversement important des contributions des autres modes de gestion.

— Pour ce qui concerne les femmes, et dans un contexte de croissance plus soutenue de la population occupée (+ 90 000 emplois par an en moyenne sur la période), les évolutions relatives sont plus marquées. La progression la plus notable est celle des secteurs publics dont on a vu qu'ils constituaient un mode de gestion particulier ; à l'opposé, les secteurs à gestion «concurrentielle» qui constituent le second groupe important, voient leur part relative se tasser légèrement.

De manière générale, on peut considérer que les évolutions enregistrées dans les poids relatifs des différents secteurs jouent un rôle certain dans les modifications observées des différents flux d'embauche. Elles confirment l'importance d'un suivi des secteurs créateurs d'emplois, tout en restant d'ampleur limitée tant chez les hommes que chez les femmes. En tout état de cause, il n'apparaît pas qu'elles puissent expliquer à elles seules la dégradation très forte des conditions d'insertion des jeunes à la recherche de leur premier emploi.

3.3. Des insertions qui se polarisent davantage

Avec une certaine prudence liée aux caractéristiques des données traitées,

(10) Cf. D. MENU, «Transformations sectorielles et politiques et de formation», p. 75.

on peut tenter de comparer la répartition du flux d'insertion aux deux dates extrêmes : des évolutions relativement marquées autorisent à parler de modifications significatives du poids de certains groupes de secteurs sur la période.

Ainsi, dans le cas des hommes, pour des effectifs de jeunes embauchés à leur sortie du système scolaire, sensiblement du même ordre de grandeur en début et en fin de période, le rejet des embauches hors de la zone d'internalisation paraît s'accroître nettement. La régression du poids des secteurs industriels dans les embauches de débutants est en effet nettement plus marquée (– 3 points) qu'en moyenne dans la population active masculine. Le poids des secteurs tertiaires «à statut» diminue également fortement dans le flux d'insertion (– 5 points), alors qu'il augmente en moyenne pour les actifs. A l'inverse, les secteurs privilégiés d'insertion – BTP, bois, travail des métaux, réparation automobile, hôtellerie, services aux particuliers – renforcent leurs poids dans les embauches de jeunes débutants. Ce mouvement de polarisation apparaît bien comme une tendance forte de la période. Ceci d'autant plus que les écarts pour une période finalement assez courte apparaissent très marqués, compte tenu de la relative stabilité de la répartition de la population totale.

On peut en outre remarquer que malgré la hausse importante du nombre de chômeurs embauchés (100 000 de plus en 1980 par rapport à 1976), la répartition suivant les groupes des secteurs définis par leur mode de gestion s'est modifiée plus nettement pour les catégories de jeunes sortant de l'appareil scolaire que pour celles des anciens chômeurs. Ces chiffres semblent indiquer que les adaptations quantitatives se font plus rapidement et de manière plus accentuée sur le flux d'insertion que sur d'autres catégories de main-d'œuvre, y compris celles qui sont en situation précaire (les chômeurs). La fonction «d'ajustement privilégié» de l'emploi par le recours plus ou moins grand à ce jeunes débutants apparaît bien une question centrale.

Les évolutions sont tout aussi sensibles dans le cas de la population féminine, pour un flux d'embauche qui est inférieur à celui des hommes et en léger tassement.

Le phénomène le plus remarquable est ici la régression du poids des secteurs publics dans le total des embauches (de 26 à 23 %) et ceci d'autant plus que ces secteurs progressent nettement dans l'emploi féminin total. Les créations d'emploi ne se sont pas accompagnées d'une ouverture aux jeunes débutantes – au contraire – et l'infléchissement des politiques de recrutement de l'État s'est répercuté de façon très sensible sur les insertions des jeunes débutantes. Parallèlement, leur emploi paraît dépendre de plus en plus des secteurs de la «zone de concurrence» dont la part évolue significativement de 25 à 30 %.

Ce double mouvement – régression des secteurs «à statut» ; croissance des secteurs à gestion «concurrentielle» – conduit à penser que la période est marquée par une certaine «fragilisation» des insertions des jeunes filles de plus en plus exposées à la concurrence des autres catégories de main-d'œuvre : les chômeuses et surtout les femmes reprenant une activité.

Au total, tout semble se passer comme si les variations des poids relatifs des différents groupes de secteurs étaient «accélérées» dans le cas du flux d'insertion, par rapport à ce qui est observé en moyenne dans la population active. Les secteurs industriels à gestion «internalisée» se ferment davantage aux jeunes débutants que ne l'impliquerait la régression de leur poids dans l'emploi global et à l'opposé, les secteurs «d'insertion» représentent une part croissante des premiers emplois, part qui dépasse très largement leur poids moyen dans l'économie.

Donc, si l'on a pu conclure à une modification lente des poids relatifs des

Figure 1 : Flux d'insertion des hommes selon le mode de gestion

		1976	1980		
Système éducatif	Secteurs industriels	Gestion internalisée	11.0	8.5	
		Gestion externe	13.0	15.0	
		Secteurs d'insertion	Bois - travail des métaux ...	6.5	6.5
			BTP.....	19.0	21.0
	Secteurs tertiaires	Secteurs à statuts ou gestion interne.....	18.5	14.0	
		Secteurs à échanges	11.0	12.0	
		Secteurs d'insertion	21.0	23.0	
	Effectif total occupant un emploi		238 000	254 000	

Figure 2 : Flux d'insertion des femmes selon le mode de gestion

		1976	1980	
Système éducatif	Secteurs industriels ou tertiaires	Gestion à statut	26.0	23.0
		Gestion stable et interne	5.0	6.0
		Gestion concurrentielle	25.0	30.0
		Gestion à échanges	15.0	13.0
		Gestion secondaire	29.0	28.0
		Effectif total occupant un emploi		224 000

différents modes de gestion dans l'ensemble des emplois, il en va tout autrement en ce qui concerne les jeunes débutants.

On peut ajouter que des analyses équivalentes en termes de profession et non plus en secteur montrent des tendances analogues. C'est d'ailleurs en combinant les deux dimensions — sectorielle et professionnelle — que l'on mettrait le mieux en évidence les évolutions sur l'accès à l'emploi des jeunes.

Les analyses qui précèdent conduisent à proposer l'hypothèse d'une «dérive» sensible des zones d'insertion des jeunes débutants — qu'il s'agisse des garçons ou des filles — et ceci dans des délais qui paraissent brefs eu égard à la stabilité temporelle des phénomènes observés pour d'autres catégories de main-d'œuvre. Ceci amène à penser qu'à court terme, si elles se prolongent, de telles tendances devraient vraisemblablement accroître les difficultés connues par les jeunes à leur entrée en activité et renforcer les risques de «gestion secondaire» de la main-d'œuvre juvénile.

CONCLUSION

Cette logique d'approche des conditions d'accès à l'emploi des jeunes par les modes de gestion de la main-d'œuvre, et non plus seulement en termes de caractéristiques possédées par les individus, paraît fructueuse du point de vue des regards qu'elle permet de porter sur les politiques d'aide à l'insertion. Elle apporte en effet dans ces débats des éléments sur l'usage que fait l'appareil productif du flux de renouvellement de la main-d'œuvre que constituent les jeunes qui viennent de quitter l'école. Sur ce plan, elle permet également de comprendre que les problèmes ne se posent pas uniquement en termes de politiques de recrutement des employeurs.

En adoptant un tel point de vue, on rejoint les propositions tendant à traiter comme structurelle la phase de transition entre l'école et la vie active, ce qui revient à admettre une étroite liaison entre les phénomènes qui s'y manifestent, et les transformations qui affectent le système éducatif et le système productif (11). Cette phase est le lieu permanent de mécanismes d'adaptation entre les deux domaines. De ce fait, elle apparaît bien comme un temps privilégié pour des interventions de l'État visant à l'organiser et à limiter ses aspects les plus négatifs (chômage des jeunes, déqualification progressive...). La diversité constatée de ces mécanismes, et au premier chef des modes de gestion en œuvre, témoigne également d'un champ de possibilités vaste, à partir d'objectifs de valorisation des qualifications par exemple.

Ceci étant, les politiques d'aide à l'insertion ne peuvent, quant à elles, ignorer les contraintes dans lesquelles se situe ce caractère structurel de la phase de transition. Celles-ci apparaissent de trois ordres :

1. Les limites objectives rencontrées par les politiques catégorielles

Les politiques catégorielles — en particulier les pactes — reposent sur une logique de coût comparatif. Il s'agissait, en particulier à travers les exonérations, d'inciter à l'embauche de main-d'œuvre juvénile dont le coût est abaissé par la prise en charge de l'État. Ces politiques présentent des limites qui ont été maintes fois soulevées : faiblesse des créations effectives d'emplois ; risques de substitution entre catégories de bénéficiaires (12). De plus la portée même de ces actions se trouve fortement circonscrite par la nature des modes de gestion pratiqués. Elles n'ont finalement d'impact que dans la mesure où elles rentrent « en cohérence » avec les modes de gestion des secteurs. De nombreux travaux ont ainsi montré l'étroite liaison instaurée entre les modalités de gestion de la main-d'œuvre des secteurs et l'usage des différentes mesures d'aide à l'insertion (contrats emploi-formation, exonérations, stages pratiques ...) (13).

2. Un environnement de moins en moins favorable — spontanément — à des objectifs de qualification et de stabilisation dans l'emploi des jeunes

Les éléments analysés précédemment indiquent que l'intervention de l'État doit s'effectuer dans un environnement de moins en moins favorable à des objectifs de stabilité dans l'emploi des jeunes ou de stratégie de qualification, dans la mesure même où les secteurs pratiquant ces règles se « ferment » relativement à l'embauche de débutants, et où une part croissante des embauches de jeunes se font dans des secteurs

(11) Cf. J. ROSE, *op. cit.*

(12) Cf. M. GASPARD, « L'effet des pactes nationaux sur l'emploi et sur l'évolution du chômage », *Statistiques et études financières* n° 47, 1981.

(13) Cf. P. MEHAUT, J. ROSE, « Système productif, gestion de la main-d'œuvre et mesures étatiques de formation et d'insertion », 6^e Colloque d'économie du travail, Nancy, janvier 1982.

où les règles de gestion impliquent des emplois plus instables (rotation, concurrence ...) (14). D'où assez immédiatement la possibilité de relier la croissance du « chômage de circulation » des jeunes avec les modes de gestion qui dominent dans leurs secteurs d'embauche.

3. Une incertitude sur la vitesse avec laquelle agiraient des politiques de relance de l'embauche dans l'industrie

En prenant le contrepied de la tendance actuellement observée, on peut s'interroger sur l'impact d'une reprise de l'embauche dans les secteurs industriels et leurs effets directs en termes de recrutements de jeunes débutants. Si l'hypothèse de cloisonnement est vraie, les effets induits risquent d'être considérablement freinés.

En effet, la diffusion de la création d'emplois ne paraît pas pouvoir se généraliser à l'ensemble des secteurs à partir d'une répartition initiale donnée, et surtout, elle ne concernera vraisemblablement pas l'ensemble des catégories d'actifs. En particulier, dans les secteurs « à préférence d'actifs occupés » (l'industrie par exemple), il est peu probable qu'un mécanisme multiplicateur engendre une ouverture immédiate vis-à-vis des catégories non mobilisées, les jeunes et les chômeurs par exemple. Les caractéristiques de ceux-ci – du point de vue de leur place dans le système des mobilités – paraissent suffisantes pour empêcher (ou du moins limiter fortement) qu'ils accèdent « mécaniquement » à la chaîne des emplois vacants.

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

Pour conclure de manière générale, on posera que ce qui a été dit supra sur la « dérive » des zones d'insertion et la tendance au rejet des embauches de débutants hors de la gestion « internalisée » montre qu'on ne peut attendre des améliorations « spontanées » importantes, puisque ceci se produit alors même que le niveau scolaire des jeunes quittant le système éducatif a tendance à s'élever ; d'où l'idée qu'une grande part des résultats dépendra de la capacité à infléchir les modes de gestion dans le sens d'une utilisation accrue des qualifications nouvelles acquises par les jeunes dans le système scolaire et dans les dispositifs de transition.

Par rapport à cette idée générale, deux interrogations émergent :

– En quoi, les différentes mesures, en particulier celles qui intègrent les actions en entreprises, incitent-elles ces dernières à accroître leur « investissement-formation » et à promouvoir l'utilisation des dispositifs réglementaires dans leurs pratiques de gestion (finalisation de l'accueil des stagiaires, programmation de l'embauche ...) ? C'est-à-dire finalement que se passe-t-il sur le volet embauche de ce que l'on peut juger comme expérimentation de conditions nouvelles de formation en alternance ?

– Sur le plan institutionnel, quels pourraient être le rôle et l'impact de

(14) Cf. F. AMAT, « L'entrée des jeunes dans la vie active », p. 13.

nouveaux «espaces de négociation» permettant simultanément de promouvoir des interfaces d'un nouveau type entre système productif et systèmes éducatifs permettant d'aborder l'ensemble des composantes de la formation initiale et continue et de prendre en considération les différentes dimensions de la gestion de la main-d'œuvre, dans leurs spécificités sectorielles en particulier ?

*Transformations sectorielles, politiques
d'emploi et de formation*

Dominique Menu

Département de l'emploi et des prévisions

INTRODUCTION

L'un des enjeux de la planification est de permettre une meilleure cohérence entre politique économique et politique sociale. Cette idée générale pose des questions multiples dans de nombreux champs, mais on ne s'attachera ici qu'au problème — déjà vaste — des relations entre politique industrielle d'une part, et politiques d'emploi et de formation d'autre part.

L'hypothèse générale qui guidera les développements de cette note est la suivante : l'un des éléments essentiels de la crise actuelle est l'évolution contradictoire de la gestion des qualifications par l'ensemble de la société.

Trois domaines au moins sont concernés :

- la production (ou reproduction) sociale des qualifications par les différentes instances « hors-production » : écoles, institutions de formation continue, familles, autres lieux de socialisation ;

- les modes de répartition des individus dans les emplois, et en particulier les phénomènes d'entrée et de sortie de la vie active ;

- enfin, les modes d'utilisation de la main-d'œuvre dans des processus de production et des types d'organisation du travail qui évoluent.

Il semble que ces trois aspects de la gestion des qualifications aient connu depuis des temps variables, des blocages, des contradictions ou au moins des situations nouvelles mettant en évidence les limites des modes de gestion dominant antérieurement. L'une des contradictions les plus fortes est sans doute celle qui existe entre l'élévation des niveaux de formation et l'évolution des processus de production. De façon générale, il peut aussi y avoir contradictions entre des évolutions « nécessaires » à court terme et la forte inertie de certains éléments de la gestion des qualifications. Ceci induit des recherches de palliatifs, des remises en cause, voire l'exploration de nouvelles voies qui sont peut être des indices de l'évolution future.

Il semble que le repérage de ces différentes situations est important pour tenter d'orienter les politiques d'emploi et de formation.

On s'efforcera d'abord de repérer les mutations du système productif les plus importantes du point de vue de l'emploi et de la formation. On a choisi de faire cette analyse pour l'ensemble du système productif considérant qu'il s'agit de phénomènes globaux concernant à des degrés divers toutes les activités. Dans un second

temps, on montrera que les secteurs se trouvent en fait dans des réseaux de contraintes socio-historiques assez différenciées qui font que leurs réactions ou leurs stratégies par rapport à ces phénomènes globaux sont logiquement différenciées.

Les analyses présentées ci-après s'appuient sur un ensemble d'études d'évolution de l'emploi et du travail menées au Centre d'études et de recherches sur les qualifications, qui portent :

- soit, sur l'ensemble des secteurs ;
- soit, sur certains secteurs détaillés (BTP, imprimerie-presse, commerce, mécanique, services marchands rendus aux entreprises). Ce second groupe d'études sera surtout utilisé comme illustration des raisonnements avancés.

1. REPÉRAGE DES MUTATIONS DU SYSTÈME PRODUCTIF

On procédera ici à une énumération rapide de quelques tendances qui concernent la plupart des secteurs ou qui jouent un rôle majeur dans le processus de décomposition-recomposition des activités, de l'emploi et du travail.

1.1. Évolution de la main-d'œuvre disponible

L'ensemble des transformations sociales participe à l'évolution du volume et des caractéristiques de la population active. Mais on examinera ici le seul rôle du système productif dont les pratiques de mobilisation et de rejet de la main-d'œuvre évoluent.

L'augmentation nette de la population active est essentiellement une augmentation du nombre de femmes actives (1), et notamment de celles âgées de 25 à 50 ans. L'accroissement est dû aux femmes ayant des formations de plus en plus longues (surtout de type général) et interrompant de moins en moins souvent leur vie professionnelle. Ces éléments « positifs » n'ont qu'en partie permis une évolution positive de leur situation professionnelle : les emplois offerts se sont déplacés vers le tertiaire mais se situent dans des zones plutôt étroites ; les jeunes filles sont fréquemment sous-classées et ont de faibles perspectives de carrière. Le mode de gestion fondé sur la rotation rapide dans l'emploi et le jeu de la concurrence entre les jeunes débutantes et les plus âgées cherchant à reprendre une activité, reste apparemment très dominant. Pourtant ce mécanisme a sans doute tendance à se bloquer du fait de la généralisation de l'activité à l'âge adulte et l'extension du travail à temps partiel, la limitation de l'activité avant 25 ans et après 50 ans ne font que différer légèrement les problèmes. Les solutions ont peu de chance de se trouver dans une aide spécifique aux femmes ou aux chômeuses. Il sera au contraire nécessaire de faire évoluer simultanément la nature des emplois « réservés » aux femmes, les pratiques de gestion des carrières féminines et la formation souvent trop générale que suivent la majorité des jeunes filles (2).

Dans une certaine mesure, les nouvelles technologies et la recherche d'organisation du travail plus souple fournissent sans doute de bonnes opportunités d'aller dans le sens d'une meilleure utilisation de la polyvalence.

— *L'évolution des modes de renouvellement des actifs et de la pyramide des âges.* Depuis 1975 en général, mais depuis le début des années 70 dans de nombreux cas, les créations d'établissements ne compensent pas en termes d'emploi les disparitions, et les créations d'emplois se sont ralenties alors que les licenciements ont augmenté (3). Le volume et la durée du chômage se sont accrus en conséquence. Parallèlement, les évolutions réglementaires — garantie de ressources, législation sur les

(1) Cf. P. LAULHE, « La montée du chômage féminin », (enquête Emploi de mars 1980), *Économie et statistique* n°126, octobre 1980 ;

O. MARCHAND, J.P. REVOIL. « Emploi et Chômage, bilan fin 1980 », *Économie et statistique* n°130, février 1981.

O. MARCHAND, « D'un choc pétrolier à l'autre : le point sur le chômage », *Économie et statistique* n°147, septembre 1982.

(2) Autant que d'ouvrir aux jeunes filles les formations « masculines » (mécanique, bâtiment), il s'agit de donner des dimensions techniques larges aux formations générales et aux formations tertiaires « spécialisées » (dactylographie, comptabilité, documentation, santé).

(3) Cf. O. MARCHAND, « D'un choc pétrolier à l'autre : le point sur le chômage », *op. cit.*

O. MARCHAND, J.P. REVOIL, « Emploi et chômage : bilan fin 1980 » *op. cit.*

contrats à durée déterminée et sur l'intérim, puis contrats de solidarité — ont participé aussi à l'évolution des pratiques de rejets-recrutements des secteurs ainsi qu'à celle de certains comportements des actifs. On ne développera pas ici le constat fait par ailleurs (4), on rappellera seulement que, dans la plupart des secteurs :

- la pyramide des âges s'est fortement concentrée autour de la classe d'âges 25-45 ans, et simultanément les zones d'insertion des jeunes se sont resserrées ;
- le nombre de changements d'employeurs (mobilité des actifs) a nettement diminué ;
- la proportion d'emplois précaires a fortement augmenté.

On est conduit à avancer l'hypothèse que les mesures prises depuis 1976 — retraites anticipées ; mesures pour les jeunes — ont été utilisées par les entreprises pour privilégier l'objectif de réduction immédiate des coûts salariaux au détriment vraisemblablement d'une politique de plus long terme favorisant l'évolution des carrières comme processus d'accumulation d'expérience.

— *L'évolution des conditions d'insertion des jeunes doit, dans la même optique, se comprendre comme l'un des éléments de l'évolution des modes de gestion globaux des qualifications (5). Les secteurs et les entreprises n'ont apparemment pas écarté le recrutement des jeunes. Mais une question reste quand même posée : les types d'emplois dans lesquels les jeunes débudent fréquemment, l'importance des passages par le chômage, plus largement la faiblesse apparente de politique de carrière ne constituent-ils pas une sorte d'hypothèque pour l'avenir à plus long terme ?*

1.2. L'évolution des activités tertiaires

L'ensemble des activités de services a fortement augmenté depuis 10-20 ans et a poursuivi son développement dans la période récente alors que l'activité industrielle fléchissait. Globalement, la productivité s'est accrue dans ces activités à un rythme moins rapide que dans l'industrie, mais surtout selon des mécanismes apparemment différents. Essayons de préciser la nature et la place des activités tertiaires :

Dans les activités de services tournées principalement vers les ménages (6), il semble que les phénomènes de saturation des besoins soient encore peu présents, que les investissements n'entraînent pas systématiquement une substitution au travail et enfin que la recherche d'une meilleure qualité de service joue un rôle dynamique. Si ces hypothèses sont valides, on devrait observer une poursuite de l'augmentation de l'emploi en même temps que certains risques de goulots d'étranglement liés à la gestion antérieure des qualifications.

(4) Cf. P. CLÉMENTEAU, J.P. GÉHIN : « Le renouvellement de la main-d'œuvre par les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes à l'emploi », p. 53.

(5) Ibid.

(6) Cf. Rapport du groupe de travail pour le 8ème plan « Emplois dans les services » la Documentation française, Paris, juillet 1980.

Ainsi, pour les activités de réparation de l'automobile ou de l'électroménager, la gestion fondée sur la main-d'œuvre juvénile rapidement renouvelée ne risque-t-elle pas de poser des problèmes dans l'avenir ? Dans le secteur de la santé, la modernisation des équipements s'accompagne-t-elle d'une politique de gestion technique suffisante ? Les secteurs concernés se heurtent à ces questions mais également les secteurs amont qui peuvent soit intégrer davantage ces activités, soit jouer des transferts possibles de qualifications.

Une autre partie de la croissance des services est liée à l'évolution de la répartition des tâches tertiaires entre entreprises : les activités de commerce, de transport, de services rendus aux entreprises (ingénierie, conseils etc.) ont connu un développement induit par les entreprises industrielles qui ont accru la sous-traitance ou créé des sociétés spécialisées. Cependant, cette tendance — impossible à chiffrer précisément — n'a pas empêché une croissance simultanée des services propres aux entreprises industrielles. De même les appareils d'accompagnement étatique de l'activité économique et sociale se sont développés, sans qu'il y ait véritablement un effet de substitution. Il faut donc raisonner sur la place globale de ces activités et des emplois touchés. On émettra deux hypothèses :

— La première est que les tendances à l'extériorisation (ou à l'autonomisation de fonctions) ont sans doute des limites assez étroites (7). Elles répondent à une recherche de minimisation localisée de chaque coût élémentaire en même temps qu'à la volonté de disposer d'une souplesse maxima dans la gestion de l'emploi. Mais les tendances sont freinées par les coûts d'administration générale et par la nécessité de garder une responsabilité totale sur certaines fonctions stratégiques. Ainsi, le principe de l'autonomie des centres de distribution des grandes sociétés agro-alimentaires est-il remis en cause par les économies réalisées grâce à une centralisation des opérations de facturation-comptabilisation, ce qui constitue par ailleurs un renforcement des moyens de contrôle.

— Seconde hypothèse (8) : les activités d'accompagnement de la production s'étant développées sur base d'une spécialisation croissante à tous les niveaux, on peut imaginer que celle-ci n'augmentera dans l'avenir que pour les qualifications les plus élevées alors qu'une polyvalence accrue des niveaux intermédiaires sera recherchée dans le commercial, le technico-commercial, la gestion de stocks, les achats et gestion des matières, etc.

En résumé, ce double mouvement pourrait trouver un point d'appui sur la diminution des effectifs de production et les reconversions nécessaires, et entraîner un freinage de l'accroissement de l'emploi dans les services au profit d'un recentrage sur l'emploi tertiaire des entreprises industrielles. Ce mécanisme observé dans le BTP a vraisemblablement un caractère plus général (9).

(7) Cf. F. AUDIER, « Les emplois tertiaires des entreprises industrielles » dossier n°29, la Documentation française, octobre 1981.

(8) Cf. A. LACOURREGE « Secteur des services rendus aux entreprises : évolution de l'emploi et des structures d'emplois », note CEREQ, juillet 1982.

(9) Cf. M. CAMPINOS-DUBERNET, « Emploi et gestion de la main-d'œuvre dans le BTP », note CEREQ, juin 1982.

Ces différents types d'évolution (à moyen terme) peuvent se trouver accélérés ou ralentis par les choix en matière industrielle comme par les politiques de formation. Ainsi une politique de développement du secteur des équipements industriels et de la machine-outil peut-elle choisir de s'appuyer, d'une part, sur le renforcement des capacités propres d'ingénierie et d'études industrielles du secteur, ce qui peut impliquer des transferts de qualification des ateliers vers les bureaux d'études, d'autre part, sur le rôle des sociétés spécialisées d'ingénierie, ce qui pose un problème d'organisation des relations entre les deux types de sociétés. De même, dans le domaine de la formation, une politique de formation des spécialistes de la commercialisation peut se développer au sein des entreprises industrielles ou s'appuyer sur des sociétés de commerce spécialisées.

1.3. L'enjeu des nouvelles technologies

Globalement, l'enjeu des évolutions technologiques est la redéfinition des processus et de l'organisation du travail. Le choix d'une nouvelle technique peut être stimulée, voire déterminée, par un ensemble de facteurs d'ordre économique (coût relatif capital/travail, évolution des salaires et des profits, etc.) mais sa mise en place pose toujours le problème de l'organisation de travail qu'elle crée ou qu'elle modifie, et de ce point de vue c'est un enjeu social. Le problème se pose à des niveaux variés.

Dans l'industrie, mais aussi dans certains secteurs tertiaires, les nouveaux investissements fondés sur le principe d'automatisation et l'utilisation de l'électronique remettent en cause certaines tendances anciennes à l'accroissement de la division technique du travail. L'un de leurs objectifs majeurs paraît être de rejoindre le modèle de la production en continue qui permet à la fois une réduction des coûts des en-cours de matière ou des semi-produits, et une plus longue utilisation des équipements. Bien sûr, ce principe n'est pas encore applicable à toutes les fabrications mais il tend à s'élargir par exemple aux IAA voire même à des fabrications mécaniques de série moyenne. Ceci remet partiellement en cause l'idée d'une croissance de productivité fondée sur l'augmentation des échelles de production, la possibilité d'intégrer une succession d'opérations pouvant devenir plus avantageuse, au niveau économique et social.

Plus fondamentalement, ce qui paraît remis en cause est le rapport entre les fonctions traditionnelles même si les tendances sont encore contradictoires. Ainsi dans les industries mécaniques, la séparation des fonctions de conception, de préparation du travail, d'usinage, de montage et d'entretien qui était devenue un véritable modèle avec les méthodes et techniques classiques, est-elle remise en cause avec l'introduction de l'ordinateur dans les bureaux comme dans les ateliers (machines-outils à commande numérique). Il devrait y avoir progressivement ou brutalement remise en cause de l'organisation du travail fondée sur l'accroissement de la division des tâches et redéfinition d'une partie des rapports concrets entre les différents niveaux de qualification.

Dans ce type d'évolution des organisations, la place du travail non qualifié aurait tendance à se réduire, et on peut vérifier au niveau des classifications qu'entre 1975 et 1979 la baisse des effectifs d'ONQ a été massive en particulier dans les secteurs qui ont le plus modernisé leur appareil (10). D'autre part, les frontières entre fonctions deviennent moins marquées et les nouvelles tâches conduisent à des élargissements de domaine d'activité.

(10) Cf. E. SERFATY, « Secteurs des biens d'équipement : évolution de l'emploi et des structures d'emplois », note CEREQ, juillet 1982.

Il serait évidemment trop simpliste de parler de remise en cause de l'organisation de type « taylorienne », mais à l'inverse on ne peut parler de processus de déqualification systématique ou accentué, et ces techniques nouvelles impliquent plutôt une élévation ou un élargissement des compétences de base nécessaires. D'un autre côté, les modifications risquent de rompre certaines filières « classiques » de promotion (exemple : passage des ouvriers qualifiés de la fabrication à l'entretien).

Plus largement, les évolutions technologiques modifient les modalités de contrôle du travail, la gestion de l'emploi du temps et par ces biais un certain champ des relations professionnelles. Un exemple typique est celui de l'imprimerie et de la presse (11) dans lesquelles l'évolution technique de la composition (techniques de plus en plus sophistiquées de photocomposition) provoque des bouleversements à tous les niveaux (rôle stratégique des ouvriers de composition, tradition syndicale, rôle de la hiérarchie, pression par la possibilité de sous-traitance, etc.).

Sans entrer dans le détail, on peut avancer que l'automatisation, l'assistance de l'électronique, plus généralement l'amélioration de la qualité et de la rapidité dans les industries de transformation posent des problèmes larges qui passent par la recherche d'une gestion plus serrée ou plus dense, mais aussi quelques fois différente, du temps de travail des individus ou de groupes assez importants. Dans ce sens, ces évolutions sont - ou peuvent être - des occasions de négociations sur les conditions de travail, sur les horaires mais aussi sur les carrières et sur le rôle de la formation continue. On ne peut aujourd'hui prévoir réellement les résultats de ces évolutions ; cependant, on peut faire état de deux constantes : d'une part, sur le lieu de chaque transformation technologique, on parle presque toujours de réduction d'effectifs, d'autre part, les effets induits ont tendance à se situer de plus en plus loin du point de départ. Ceci pose un difficile problème de lieu de négociation.

Enfin, disons que l'adaptation par analogie des évolutions industrielles au domaine des activités tertiaires exige une certaine prudence ; cependant, dans plusieurs secteurs le volume du capital mis en œuvre aujourd'hui et la salarisation croissante permettent d'imaginer que des analogies seront de plus en plus possibles.

1.4. Croissance ralentie et flexibilité

Dans un grand nombre de secteurs industriels et dans le BTP, le problème majeur est, et restera, l'existence d'une demande globale ralentie ou en régression. Plus précisément, les secteurs sont amenés à développer des stratégies de diversification de leurs produits : la durée de vie (rentable) de chacun d'eux a tendance à diminuer, la recherche et la mode provoquent l'apparition de nouveaux produits qu'il faut développer parallèlement.

Ce passage à une situation marquée par la nécessité de s'adapter à des marchés instables, dans une croissance générale faible - ce qui n'est pas exclusif d'un accroissement des tendances à la monopolisation - a de nombreux effets :

- il oblige à rechercher la réduction des coûts de production non seulement dans l'augmentation des échelles de production d'un seul produit, mais dans l'emploi plus ou moins polyvalent des équipements les plus lourds et de façon générale dans une utilisation souple de l'appareil de production ;

(11) Cf. D. MENU, « Une analyse sectorielle de l'emploi et du travail. Exemple de l'imprimerie - presse-édition », note CEREQ, avril 1982.

- il oblige éventuellement à redonner plus de poids à la recherche et à rapprocher les fonctions de recherche - développement/mise au point - production ;

- il a des implications sur les fonctions commerciales et surtout sur la gestion technico-économique : la comptabilité analytique, le contrôle de gestion, l'analyse de la valeur deviennent des impératifs.

Ces différentes contraintes se traduisent principalement de deux façons :

— *Une implication apparemment forte sur les poids respectifs des différents pans de chaque secteur.* Il a été constaté dans l'industrie entre 1974 et 1979 que les unités de petite taille ont vu leur valeur ajoutée et leurs effectifs augmenter, alors que le poids relatif et absolu des grandes entreprises a eu globalement tendance à diminuer (12). Cependant, suivant les secteurs, les remises en cause sont plus ou moins profondes et assez différentes. Ainsi dans l'imprimerie, ce sont les entreprises de taille moyenne (50 à 200 salariés) qui ont apparemment renforcé leur position surtout au détriment des plus grandes. Dans le BTP, au contraire, les grandes entreprises ont conquis des positions occupées par des entreprises moyennes mais les plus petites ont conservé une place majeure (13).

Globalement, ces reclassements sont importants du point de vue du rôle des négociations entre salariés et employeurs. Le risque est que ce rôle soit affaibli ou trop dilué alors qu'une politique de réduction du temps de travail, et une politique de qualification-formation en exigeraient plutôt une meilleure reconnaissance. Ils ont un impact, d'autre part, sur l'insertion et le début de carrière des jeunes vis-à-vis desquels les PME ont joué un rôle assez spécifique mais qui éventuellement peut être remis en cause.

— *Une implication sur les structures d'emplois et les statuts.* La recherche de flexibilité renforce la nécessité d'une qualité élevée des emplois de conception, contrôle, gestions technique et économique. Mais en même temps, elle pousse à une gestion souple du volume global de l'emploi d'où l'idée d'élargissement des statuts précaires. On sait sur ce point que les évolutions seront assez différentes suivant les tailles d'entreprises, et également suivant les secteurs (14). Le risque majeur serait que les entreprises constituent des « noyaux durs » très qualifiés mais très étroits et jouent davantage la précarisation ou la sous-traitance des opérations de fabrication ou de montage. Une telle solution, valable sans doute à court terme, posera de nombreuses questions pour l'avenir si les problèmes de qualité prennent un rôle central.

En résumé, il nous semble cependant que la résultante de ces tendances, en partie divergentes, devrait être un renforcement des qualifications élevées, associant des compétences techniques, plus ou moins pointues, et des compétences de gestion économique. Ce phénomène n'étant pas récent pour les catégories cadres-ingénieurs devrait toucher de plus en plus d'autres catégories. D'autre part, il paraît plausible que les petites et moyennes entreprises puissent continuer à jouer un rôle

(12) M. DELATTRE « Les PME face aux grandes entreprises » *Économie et statistique* n°148, octobre 1982.

(13) Cf. M. CAMPINOS-DUBERNET ; *op. cit.*

(14) F. AUDIER « Extension ou intensification du recours au travail précaire », note de travail, CEREQ, décembre 1982.

majeur et positif vis-à-vis de l'insertion des jeunes. Et cela devra sans doute être soutenu par les pouvoirs publics. Sur ce plan, les formules de type apprentissage - qui sont importantes dans le BTP et l'imprimerie - méritent un examen. Peut-on, doit-on les étendre à d'autres niveaux de qualification ? De quelle façon, quel statut attribuer, selon quelles méthodes ?

Avant d'aborder les différenciations sectorielles, il paraît utile de faire la remarque suivante : les analyses faites ci-dessus mettent en évidence des tensions, des risques de blocage, des tendances plus ou moins opposées. Il nous semble que ceci résulte en large partie des contradictions entre gestion à court terme et gestion à long terme. Or, les ressources humaines, les qualifications d'une population donnée n'évoluent profondément qu'à long terme. Si l'on admet qu'une politique de qualification est un investissement qui peut garantir l'efficacité à longue échéance, il importe qu'on fasse aujourd'hui des choix s'inspirant de ce principe.

2. MODES DE GESTION SUIVANT LES SECTEURS

2.1. Les raisons des différences sectorielles

Les groupes de problèmes avancés dans le paragraphe précédent traversent tous les secteurs, mais de façon assez nettement différenciée. Les raisons de ces différences sont nombreuses. Le plus souvent, elles sont expliquées par la nature des produits, les processus de production, le degré d'ouverture du marché international, les problèmes de financement. Tous ces éléments sont certainement très importants et décisifs pour l'avenir de l'emploi et des qualifications. Mais on néglige trop souvent le fait que la position à une date déterminée des secteurs et des entreprises résulte aussi largement de la gestion de la main-d'œuvre dans la période passée.

Si l'on admet que le secteur d'activité ou la branche constitue un type de regroupement utile, il paraît possible de caractériser les modes de gestion de la main-d'œuvre dans les secteurs :

- par des éléments relatifs aux actifs et à leur mode de répartition dans les emplois : âge, sexe, diplôme, proportion des différents modes de recrutement, etc. ;

- par des éléments spécifiant, d'autre part, les conditions de travail, les horaires, le travail en équipe, la structure des qualifications, etc. ;

- et, en parallèle, par des éléments de repérage des positions économiques des secteurs (productivité, degré d'internationalisation, concentration, etc.).

Cette démarche, au départ empirique, peut faire apparaître un petit nombre de types de gestion de la main-d'œuvre qui sont — à un certain niveau d'abstraction — une sorte de résumé de la situation socio-économique de chaque secteur, compte tenu, d'une part, des contraintes macro-économiques qui s'imposent à l'ensemble des activités, d'autre part, de l'histoire propre de chaque secteur à la fois économique et sociale.

L'intérêt de ce repérage est double. Il ouvre la possibilité d'approfondir, secteur par secteur, l'analyse des potentialités et blocages du point de vue des qualifications, en sortant d'une problématique trop étroite d'adéquation des formations aux besoins d'emploi. Il permet, d'autre part, de prendre la mesure des réactions très diversifiées qu'auront les secteurs à des mesures globales, en tenant compte d'un grand nombre de variables connectées, et non uniquement de celles dont l'examen semble prioritaire (exemple : retraites anticipées, pyramide des âges).

2.2. Modes d'analyses

Des travaux récents menés sur les secteurs de l'industrie (15) ont conduit à privilégier le jeu des variables suivantes :

- *la stabilité et l'ancienneté de la main-d'œuvre* positionnent les secteurs

(15) J.M. BLOSSEVILLE, P. CLÉMENCEAU, J.M. GRANDO. Les modes sectoriels de gestion de la main-d'œuvre. Collection des études, CEREQ, juin 1982.
F. EYMARD-DUVERNAY *op. cit.*

suivant leur degré d'ouverture et le type de relations au marché du travail, mais en précisant la plus ou moins grande facilité, à faire évoluer la structure des qualifications ;

- *le sexe, la nationalité, les diplômes de la main-d'œuvre* de fait, sont fortement reliés à la structure des emplois (en particulier à la proportion des personnels de conception-encadrement-gestion par rapport aux personnels d'exécution qualifiés) mais également à l'effort de formation continue ;

- *la durée du travail* apparaît comme significative de l'histoire du secteur : le mode d'organisation dominant mais aussi sans doute le taux de syndicalisation ou de luttes sociales sont liés à la durée du travail actuelle.

A partir de ces variables, le positionnement relatif des secteurs les uns par rapport aux autres semble structuré par trois dimensions :

- *la concentration* : technique qui est sans doute un indicateur de synthèse trop global mais qui en même temps met l'accent sur l'ambivalence des politiques de concentration ;

- *le travail en équipe* : indicateur frustré de type d'organisation du travail mais dont l'importance est évidente quand on s'attache à la réduction du temps de travail et que l'aménagement des horaires est souvent considéré comme un moyen de retrouver plus de souplesse ;

- *la localisation* qui semble opposer non seulement des types d'industrialisation mais des modes de recrutement et d'organisation du travail.

2.3. Regroupement possible des secteurs industriels

On résumera ici très schématiquement les résultats d'une étude menée au CEREQ qui démontre une opposition principale suivant le rôle du marché du travail (16).

A. Secteurs à mode de gestion fortement indépendant du marché du travail

En risquant la caricature, on peut dire que ces secteurs sont peu influencés par les évolutions du marché du travail, auquel ils sont peu ouverts, et leurs problèmes principaux sont internes.

a) Trois secteurs constituent le prototype des secteurs à gestion de la main-d'œuvre « hors marché du travail ». Il s'agit de la chimie de base, des minéraux et métaux non ferreux et du pétrole. Ces secteurs sont caractérisés par :

- une salarisation quasi-totale, une forte concentration dans les très grandes entreprises, une forte implantation dans les régions urbanisées ;

(16) J.M. BLOSSEVILLE, P. CLÉMENCEAU, J.M. GRANDO, *op. cit.*

Certaines parties de ce paragraphe sont directement reprises d'un projet d'article de J.M. GRANDO (à paraître en 1983).

- une main-d'œuvre de nationalité française, peu mobile, ayant une longue ancienneté et des diplômes élevés ;

- une structure d'emplois fortement tirée vers les catégories cadres, ingénieurs et techniciens et une organisation du travail fréquemment en trois équipes.

On peut associer à ces secteurs l'électricité-gaz et la construction navale qui ne diffèrent des précédents que par la quasi-inexistence du travail en trois équipes et plus. De plus, l'électricité-gaz n'utiliserait pas de travail précaire alors que les autres en sont moyennement ou fortement utilisateurs. Ces cinq secteurs constituent le groupe central des secteurs à gestion « hors du marché ».

Par delà les variables retenues, ces secteurs ont deux caractéristiques communes. Ce sont des secteurs qui ont connu depuis la fin de la seconde guerre mondiale, et en particulier durant les années soixante, soit une croissance élevée — dans la majorité des pays de la CEE, la chimie par exemple a connu les taux de croissance les plus élevés — soit une croissance soutenue et régulière, (pétrole par exemple). Ce sont des secteurs de biens intermédiaires ou d'énergie. Ceci renvoie au rôle économique de ces secteurs. L'autre caractéristique est, sous diverses manières, l'intervention forte de l'État dans ces secteurs :

- incitation à la constitution de groupes nationaux de taille internationale (chimie, non ferreux) ;

- nationalisation ou création d'entreprises nationales (électricité, gaz, pétrole) ;

- importance des marchés publics (construction navale, aéronautique, armement).

Pour ce groupe de secteurs, il y a eu simultanément croissance soutenue notamment du fait de l'intervention publique, et politique « organisée » de gestion de la main-d'œuvre. Les problèmes principaux que pourraient rencontrer ces secteurs seront liés vraisemblablement à la difficulté de renouvellement par des jeunes dans un contexte de non-croissance ou de diminution des effectifs. Mais ne faut-il pas espérer, et peut-être faire en sorte que ces secteurs, qui ont fortement utilisé des actifs formés par d'autres secteurs, deviennent dans l'avenir sources de transfert de haute qualification vers des secteurs moins avancés (exemple : aéronautique → machine-outil) ? Ne peut-on imaginer qu'ils jouent un rôle pilote dans la recherche-développement, dans le cadre d'une politique de diversification ou de reconquête de certains marchés ? Ce rôle devrait s'appuyer avant tout sur le potentiel de qualification existant.

b) Les secteurs du second groupe sont proches de ceux du premier groupe par leur forte concentration et leurs types d'actifs. Ce sont : les combustibles et minéraux solides (charbonnage), les minéraux et métaux ferreux (sidérurgie) et le verre ; les deux premiers sont aussi des secteurs où l'intervention étatique a été massive. Ils en diffèrent par leur relation avec le marché du travail et les modes d'utilisation de la main-d'œuvre. Localisés dans des régions industrialisées de longue date, ces secteurs ont des effectifs qui baissent sans qu'il y ait renouvellement ; on peut parler de crise structurelle aggravée par la conjoncture générale mais qui s'est manifestée depuis longtemps.

c) Le dernier groupe des secteurs à gestion « hors du marché » comporte l'imprimerie-presse-édition, la pharmacie-parachimie et la construction électrique et

électronique. Ces secteurs ont la même localisation que ceux du premier groupe et des modalités d'utilisation de la main-d'œuvre assez proche (seule différence notable : un recours assez important au travail en deux équipes pour l'imprimerie). Par contre, ils sont moins concentrés (imprimerie et pharmacie) et la caractérisation des actifs est assez différente. Plus du tiers des actifs sont des femmes françaises (contre un quart en moyenne générale).

Ce groupe pose deux types de problèmes :

— D'une part, il s'agit de secteurs à localisation relativement spécifique : l'imprimerie-presse-édition, notamment, est encore très concentrée en région parisienne et ceci a vraisemblablement provoqué des niveaux de recrutement très élevés, une structure de classification tirée vers le haut, etc. On peut faire l'hypothèse que pour l'avenir, la recherche d'une plus grande flexibilité se fera en partie en jouant sur la localisation mais avec des contraintes initiales qui pèseront encore longtemps.

— Second problème d'ordre plus méthodologique : les activités regroupées sont très hétérogènes. La parachimie-pharmacie inclut aussi bien le conditionnement que la production elle-même et la recherche. La construction électrique et électronique regroupe la construction de matériel professionnel (biens d'équipement) produit en petite série, voire à l'unité, et la construction de biens d'équipement des ménages (biens de consommation de masse) produits en grande série. L'imprimerie-presse-édition regroupe trois types d'activités différenciés selon les types d'actifs : à l'image traditionnelle de l'imprimerie, à forte proportion d'ouvriers qualifiés que leur qualification même rend captifs du secteur (donc relativement peu mobiles), s'opposent la presse et l'édition plus féminisées, aux métiers peut-être moins spécifiques en tout cas plus « tertiaires » et aux statuts moins affirmés.

A travers ce dernier exemple apparaissent à la fois la nécessité de l'analyse par grands secteurs (qui permet une compréhension des relations inter-sectorielles) et celle d'analyses plus fines. En effet, l'un des éléments essentiels de l'avenir de ce secteur paraît être la redéfinition des rapports inter-entreprises et des relations professionnelles. La nécessité d'une diversification des produits, le jeu des substitutions, rendues possibles par les nouvelles techniques de composition et d'impression, provoquent une remise en cause de positions acquises par les sous-secteurs (concurrence édition-imprimerie, division agences de presse-presse, etc.), qui elle-même a des effets sur les relations professionnelles fortes qui s'étaient développées (syndicat du livre, syndicats des journalistes). Il semble que les techniques nouvelles dont le coût est relativement faible doivent jouer un rôle majeur, donnant aux entreprises moyennes une place techniquement centrale, ce qui n'implique pas que celles-ci puissent rester indépendantes.

En résumé, ces secteurs à gestion « hors du marché » se caractérisent globalement par leur concentration mais aussi par le rôle important de l'État et par l'existence de relations professionnelles fortes. Ces secteurs ayant connu des taux de croissance élevés dans le passé et un renforcement vers le haut de leur structure de qualification, les problèmes dominants risquent d'être liés à la gestion de la pyramide des âges et des anciennetés dans une perspective de restructurations-modernisations importantes qui s'accompagneront vraisemblablement de diminution d'effectifs.

B. Les secteurs à mode de gestion lié au marché du travail

Ces secteurs se définissent d'abord par leur opposition à l'ensemble pré-

cèdent du point de vue du type de relations avec le marché du travail. On peut dire que la gestion de la main-d'œuvre se fait par le marché du travail, ou qu'elle s'appuie fortement sur les possibilités offertes par ce marché, plus que sur une politique interne de formation-qualification.

On regroupe ici des secteurs moins concentrés (sauf la construction automobile), où le taux de salarisation est généralement plus faible, davantage situés dans des régions rurales, où la durée du travail est plus élevée, le travail en une équipe prédominant, où l'effort de formation est généralement plus faible et le « turn-over » assez fort. Ce sont tous des secteurs présentant une structure de qualification s'opposant à celle des secteurs du premier groupe par l'importance des emplois d'exécution non qualifiés et dont la proportion de non-diplômés parmi les actifs est importante. La proportion d'étrangers est souvent assez forte.

Ces secteurs sont comparables du point de vue de la caractérisation des actifs et d'une grande partie des modalités d'utilisation de la main-d'œuvre (mobilité, formation, qualification). La dénomination « gestion par le marché » se justifie au vue de la convergence en matière de mobilité (turn-over), d'ancienneté (plutôt faible), d'utilisation importante de non-diplômés associée à un effort de formation à peine plus élevé que le minimum légal (donc apparemment d'un faible effort interne de « transformation » de la main-d'œuvre).

Cependant, il semble que cette catégorie puisse se diviser en deux groupes :

— D'une part, la construction automobile, le textile, le papier-carton et le caoutchouc-matière plastique se distinguent par :

- un taux de concentration plus élevé ;
- l'absence de localisation privilégiée ;
- une durée du travail plus faible sans doute liée à un développement du travail en deux équipes.

Dans une certaine mesure ce groupe se rapproche du dernier groupe des secteurs à gestion « hors du marché » (imprimerie, construction électrique, pharmacie). Au-delà des produits et processus différents, il semble que ces proximités puissent s'interpréter par l'enjeu que représente ou représentera le passage à un processus de production s'inspirant des processus en continue, alors même que ces secteurs sont plutôt confrontés à une nécessaire diversification de leurs produits finaux. Evidemment ce passage éventuel dépendra des possibilités technologiques (et les problèmes sont d'ordre différents) mais il dépendra aussi des politiques passées de gestion de la main-d'œuvre ; pour la formation par exemple, la structure des diplômes comme l'effort de formation continue ne placent pas la construction électrique et l'automobile sur le même plan malgré les évolutions récentes de la politique de ce dernier secteur. Cependant pour ces deux secteurs, un second atout majeur pour l'avenir nous paraît être la négociation sur la durée du travail et le travail en équipes. Mais une politique de formation pourra-t-elle être articulée avec une telle négociation ?

— Les huit secteurs restants (mécanique, cuir, IAA, bâtiment et BTP, bois, matériaux de construction, viandes et lait) sont des secteurs typiques d'une gestion par le marché du travail, avec faible concentration (ou plus exactement poids élevé des PME), maintien d'une activité non salariée, localisation fréquente dans de petites communes de zones rurales, etc. Ces secteurs s'appuient sur le marché du

travail, ils ont un fort « turn-over » et la faible ancienneté a permis une structuration des emplois tirée vers les emplois non qualifiés et n'exigeant qu'une faible formation.

Sur ce dernier ensemble, trois remarques méritent cependant d'être faites et là encore montrent la nécessité d'analyses plus fines :

– Dans le BTP, l'analyse du secteur dans son ensemble ne fait pas apparaître l'évolution assez différenciée des grandes et petites entreprises. Si la dominante « gestion par le marché » reste commune, les politiques de formation et le développement des emplois de conception-contrôle y ont été sensiblement différentes. Elles placent aujourd'hui ces deux catégories d'entreprises dans des positions assez différentes vis-à-vis de l'évolution des différents marchés du BTP et d'une éventuelle relance.

– Dans les IAA, on observe une différenciation analogue entre petites et grandes entreprises. Les premières ont vraisemblablement des problèmes de survie ou d'intégration à des entreprises plus grandes ; quant aux secondes il est probable que l'effort de formation et de recherche entrepris est un indicateur des limites d'une gestion « par le marché ». En effet le secteur paraît aujourd'hui confronté à la nécessité de multiplier des produits, d'améliorer la qualité, de maîtriser des techniques nouvelles, ce qui pose de nouveaux problèmes de gestion des qualifications.

– Enfin l'analyse du secteur de la mécanique conduit à l'hypothèse que ce secteur (comme d'autres peut-être) sert en partie de réservoir au groupe de secteurs à gestion « hors marché ». En effet ce secteur s'apparente à ceux qui mobilisent une main-d'œuvre de haut niveau, mais sans pouvoir bénéficier de l'accumulation d'expériences que les salariés acquièrent. N'y a-t-il pas là une question de fond en regard de la faiblesse de certains secteurs de production d'équipements industriels ?

Plus globalement cette question est de façon synthétique celle qui se pose à l'ensemble de ce groupe de secteurs. Pris entre les limites des marchés locaux du travail (IAA, viandes et lait, bois, cuir) et les concurrences exercées dans les zones urbaines par les autres secteurs (BTP, mécanique, dans une moindre mesure automobile) ces secteurs se sont « enfermés » dans une gestion fondée sur la recherche du coût salarial le plus faible, excluant de fait une politique de valorisation des qualifications. Certaines réactions partielles et récentes traduisent assez nettement les limites de cette politique passée. La question est de savoir comment aujourd'hui une politique un peu volontariste peut avoir des effets positifs sur la productivité sans avoir d'effets négatifs sur l'emploi. De nouveau on se heurte aux problèmes des politiques industrielles qui devraient jouer à la fois sur la recherche de diversification (cf. supra la flexibilité) et sur une plus grande interprétation (cf. supra les enjeux des technologies).

3. CONCLUSION

On a tenté de mettre en évidence quelques éléments synthétiques à partir de plusieurs études sectorielles, qui malheureusement ne couvrent que très partiellement les secteurs tertiaires (17). Malgré ces réserves les principaux enseignements nous paraissent les suivants :

— Au niveau global ou semi global (décomposition en grands secteurs) les politiques d'emploi et surtout de formation doivent s'appuyer sur des hypothèses de transformation à longue échéance. Les transformations des caractéristiques de la population active s'opèrent sur une longue période, et même lorsque certaines mesures produisent des effets à court terme (pré-retraites : diminution des actifs) ce sont sans doute les effets à long terme qui sont les plus importants (nouvelle place des jeunes, disparition de certaines qualifications). De même, si l'introduction de robots entraîne une évolution dans le profil souhaitable des ouvriers opérateurs, c'est davantage l'effet étendu (au bureau des méthodes, au service entretien etc.) qu'il faut apprécier pour fonder une politique de formation.

— Les problèmes de formation puis d'insertion des jeunes ne peuvent être traités indépendamment des politiques, éventuellement des obligations, de formation des entreprises et des secteurs (cf. paragraphe 2), ni des concurrences entre toutes les catégories de main-d'œuvre (18).

Les transformations analysées et surtout les mécanismes de ces transformations montrent qu'à des niveaux variables (groupes de secteurs, secteurs, sous-secteurs, groupes d'entreprises, etc.) la gestion de la main-d'œuvre est le résultat — peut-être la synthèse — des stratégies d'évolution technique, économique et sociale, qu'il serait nécessaire d'examiner de façon historique. Ceci milite très fortement dans le sens d'une démarche à la fois globale — associant politique industrielle, problèmes de l'emploi, du travail et de la formation — et localisée — tenant compte des diversités de situations et de stratégies socio-économiques.

A contrario, il semble possible de souligner les limites des mesures sectorielles ou catégorielles : plans industriels qui ne seraient que des programmes d'aides financières à l'investissement et n'inclueraient pas une véritable politique des qualifications ; mesures concernant exclusivement l'embauche de jeunes débutants ; mises en retraite anticipée sans en voir le rôle par rapport aux transformations nécessaires de l'appareil productif.

Enfin, l'analyse montre la difficulté, mais aussi la nécessité, de mieux situer ce qui relève de l'action étatique en matière réglementaire ou économique par rapport à ce qui relève des négociations entre partenaires sociaux. Ceci intéresse particulièrement la question de la réduction de la durée du travail, mais la dépasse aussi largement. La notion de plans sectoriels résultant d'accords globaux puis de concertation plus ou moins permanente est dans doute une voie de passage utile à la (re)construction des nouveaux rapports sociaux.

Dans une telle optique, la diversité interne à chaque secteur et la multiplicité des lieux de négociations (niveau local en particulier) sont deux problèmes que l'on ne pourra contourner.

(17) Ceci peut à la limite remettre en cause certaines affirmations avancées ici.

(18) P. CLÉMENTEAU, J.P. GÉHIN, *op. cit.*

Annexe 1

QUELQUES INDICATEURS D'EMPLOI

Tableau 1 : Effectifs de la population active

Mars 1975		Mars 1981	
Population active occupée *	Chômeurs *	Population active occupée *	Chômeurs *
21 110 375	827 107	21 451 720	1 593 198

* Au sens du BIT.

Source : Enquêtes Emploi de mars 1975 et mars 1981.

Tableau 2 : Structure de la population active occupée* par secteur d'activité (1975 - 1981)

Secteurs d'activité	1975	1981
Agriculture	10,5	8,5
Industrie	28,9	26,6
Industrie agro-alimentaires	2,8	2,7
Énergie	1,3	1,3
Biens intermédiaires	8,0	7,1
Biens d'équipement	9,3	8,7
Biens de consommation	7,4	6,8
Bâtiment, génie civil et agricole	8,7	8,5
Tertiaire	51,9	56,4
Commerce	11,8	12,0
Transports et télécommunications	5,8	6,1
Services marchands	15,2	17,7
Institutions financières	2,9	3,1
Services	16,3	17,5
Ensemble	100,0	100,0

* Au sens du BIT.

Source : Enquêtes Emploi de mars 1975 et mars 1981.

Tableau 3 : Structure de la population active occupée* par catégorie socio-professionnelle (1975 - 1981)

Catégories socio-professionnelles	1975	1981
Agriculteurs exploitants	8,3	7,0
Salariés agricoles	1,8	1,2
Patrons de l'industrie et du commerce	8,9	8,2
Professions libérales et cadres supérieurs	6,9	8,6
Cadres moyens	13,9	14,7
Employés	16,5	17,5
Ouvriers	36,2	34,4
Personnel de service	6,2	6,5
Autres	1,4	1,9
Ensemble	100,0	100,0

* Au sens du BIT.

Source : Enquêtes Emploi de mars 1975 et mars 1981.

Tableau 4 : Taux de salarisation dans les grands secteurs de l'activité économique

Secteurs d'activité	1975	1981
Agriculture	20,6	20,4
Industrie	95,0	95,6
B.T.P.	83,2	81,1
Tertiaire	85,7	85,9
Taux d'ensemble	81,3	82,2

Source : Enquêtes Emploi de mars 1975 et mars 1981.

Annexe 2 : L'EMPLOI ENTRE 1975 ET 1981 (Quelques indicateurs de l'évolution des structures par secteurs et CSP)

Tableau 5 : Structure de catégories professionnelles par secteur

Secteurs d'activité économique	Année	Agriculteurs exploitants	Salariés agricoles	Patrons industrie commerce	Cadres supérieurs Professions libérales	Cadres moyens	Employés	Ouvriers	Personnel de service	Autres catégories	Ensemble	
											Effectif milliers	Structure en % vertical
Agriculture	1975	78,3	14,8					(3,7)			2 215	10,5
	1981	81,8	12,3					(2,6)			1 835	8,5
Industrie	1975			4,9	5,0	11,4	11,3	66,1			6 100	28,9
	1981			4,3	6,0	11,7	11,7	65,3			5 700	26,6
IAA	1975			18,0	3,5	6,2	15,7	54,9			599	2,8
	1981			15,8	3,7	6,0	16,0	57,2			584	2,7
Énergie	1975				9,1	17,7	19,2	52,7			264	1,3
	1981				13,2	18,8	17,3	49,6			272	1,3
Biens intermédiaires	1975			(3,1)	4,7	10,3	9,6	70,8			1 691	8,0
	1981			(2,5)	5,3	9,1	10,0	72,4			1 512	7,0
Biens d'équipement	1975			(1,8)	6,1	15,9	11,6	63,7			1 974	9,3
	1981			(1,9)	7,3	16,9	10,6	62,2			1 866	8,7
Biens de consommation	1975			6,3	3,6	7,8	9,9	70,6			1 574	7,4
	1981			5,4	4,5	8,7	12,2	61,7			1 466	6,8
Bâtiment	1975			16,7	2,4	4,8	3,9	71,8			1 836	8,7
	1981			19,5	3,0	5,2	4,0	67,7			1 824	8,5
Tertiaire	1975			11,4	10,1	19,5	24,6	20,2	11,3	(2,5)	10 959	51,9
	1981			9,3	11,9	19,8	24,8	19,6	11,1	(3,2)	12 094	56,4
Commerce	1975			25,4	6,1	11,4	34,9	19,8			2 485	11,8
	1981			21,8	7,3	11,9	37,9	19,6			2 579	12,0
Transports Télécommunications	1975			(3,7)	5,4	12,5	33,8	40,3	3,9		1 232	5,8
	1981			(2,1)	8,5	16,1	31,4	37,6	4,1		1 294	6,0
Services marchands	1975			17,2	9,5	17,1	14,1	21,4	19,0		3 203	15,2
	1981			13,8	11,5	19,8	14,3	20,4	18,8		3 807	17,7
Institutions financières	1975				11,0	17,3	59,7	6,2			608	2,9
	1981				11,9	18,9	57,9	7,0			655	3,1
Services non marchands	1975				15,1	30,6	17,4	14,5	15,1	6,6	3 432	16,3
	1981				16,6	26,6	18,4	14,7	14,1	9,1	3 760	17,5
Ensemble	1975	8,3	1,8	8,9	6,9	13,9	16,5	36,2	6,2	1,4	21 110	100
	1981	7,0	1,2	8,2	8,6	14,7	17,5	34,4	6,5	1,9	21 452	100

Source : Enquêtes Emploi, mars 1975 et mars 1981.

Remarque : Les faibles pourcentages non significatifs ont été omis.

*Informatisation, organisation et
qualification : quelques pistes de
réflexions.*

Philippe Zarifian

Département de la qualification du travail

INTRODUCTION

La présente note constitue une première synthèse de quatre études en cours de réalisation sous le thème «Technologie - Travail» (1).

On examinera successivement :

- Le pourquoi de l'informatisation : les objectifs de politique productive et de gestion qui paraissent commander les transformations en cours.
- Les évolutions de la technologie et des formes organisationnelles.
- Les types de culture et de compétence sollicités.
- Les tendances affectant les politiques de formation et de recrutement.

(1) Étude sur l'informatisation des activités tertiaires : Nicole MANDON et Janine RANNOU ;
Étude sur l'informatisation des banques et assurances : Chantal COSSALTER ;
Étude sur la maintenance industrielle : Gisèle DENIS et Bernard HADJADJ ;
Étude sur l'automatisation dans les industries mécaniques et électroniques : Olivier BERTRAND et Jacques MERCHERS. A paraître dans la Collection des Études.

1. INFORMATISATION ET NOUVEAUX MODES DE GESTION

La première idée qu'il faut souligner est que le renouvellement des formes d'informatisation va de pair avec le développement de nouveaux modes de gestion, au sens large, des moyens matériels et humains. En ce sens, l'informatisation ne doit pas être comprise seulement sous son aspect technique — comme application de moyens automatisés de traitement — mais comme un processus global sous-tendant une restructuration des entreprises et des secteurs d'activité, modifiant les conditions de fonctionnement des processus de production ainsi que le rôle des individus et groupes sociaux, les formes d'organisation du travail. Il s'ensuit :

- que l'on ne peut appréhender les conséquences qui en découlent en matière de formation et de qualification sous le seul angle de l'assimilation des techniques (informatique, électronique) qui supportent cette transformation. Les enjeux et incidences sont beaucoup plus larges et beaucoup plus sociaux que la simple assimilation et diffusion d'une technologie ;

- qu'il faut s'interroger tout autant sur le «pourquoi» d'un développement technologique nouveau que sur le «comment» ;

- que l'étude de la qualification ne peut se limiter à l'analyse des postes ou des situations de travail. La référence au poste et au contenu précis d'activité n'a de sens qu'en relation avec la référence au rôle social dans une activité d'ensemble et dans un réseau d'information, en fonction d'une gestion globale (et mouvante) de la prise en charge des activités de l'entreprise.

C'est pourquoi, avant de nous porter sur le terrain de la qualification, il nous semble important de rappeler les objectifs qui semblent prévaloir dans les processus d'informatisation de la part des directions d'entreprise.

Pour résumer, il semble que l'on puisse repérer deux objectifs parallèles :

a) Un objectif de gestion économique resserrée dans un cadre de ralentissement de la croissance. Cette gestion resserrée porte prioritairement sur la formation des coûts et des temps, dans un contexte où l'accélération de la rotation du capital investi et la minimisation des coûts doivent s'articuler à une plus forte adaptabilité de la production et à une relative remise en cause du cadre représenté par la production de masse, à grande échelle et sur longues séries (tel qu'il a pu prévaloir comme «modèle» de développement productif).

Dans l'industrie, cette gestion resserrée se met en œuvre avec des politiques :

- d'utilisation intensive des systèmes de machines, intégrant les recherches sur les vitesses de production ;

- de circulation rapide des matières, stocks et en cours ;

- de minimisation des temps d'arrêt ;

- de resserrement du travail autour de l'«acte productif» (donc de l'activité-machine) et d'organisation étroite du contrôle et de la surveillance des systèmes automatisés ;

- d'utilisation d'un «effectif-limite», avec une recherche permanente de li-

mitation des effectifs nécessaires à la prise en charge du fonctionnement d'une partie du procès de production (en particulier au niveau de la gestion fine d'atelier) ;

- de développement de la fonction maintenance liée à la préoccupation d'assurer un fonctionnement régulier et optimal par la prévention des arrêts, de la dégradation de la qualité de la production, etc.

Dans les activités tertiaires, les techniques de traitement et de transmission de l'information apparaissent comme un outil de rationalisation, d'autant plus que, dans une période d'approfondissement de la crise, elles permettent d'économiser les effectifs, d'accroître la vitesse de circulation et de traitement des informations, d'intégrer des fonctions dans des circuits d'information, imprimant un « même mouvement d'ensemble » aux différents aspects et niveaux de l'activité. Bref, de réaliser des gains de productivité (bien que la définition de la productivité reste relativement floue dans les formulations des responsables).

b) Un objectif de flexibilité qui apparaît plus étroitement porté par les préoccupations d'ordre commercial (adaptabilité au marché, capacité à particulariser les biens et services rendus, progrès dans la conduite automatisée des petites séries, etc.) mais qui recoupe aussi l'utilisation flexible du système de production, l'adaptabilité et la polyvalence des effectifs, la gestion souple de la main-d'œuvre, et une incidence plus générale sur la redéfinition des rapports sociaux.

On peut donc parler du développement d'une pratique de gestion resserrée adaptative qui suppose aussi bien :

- une plus forte interpénétration entre gestion financière, gestion commerciale et gestion directe de la production, impliquant à la fois des réorganisations internes des structures des entreprises et une tendance à l'interconnexion étroite entre techniques de production, techniques d'organisation et de gestion ;

- des modalités de rapprochement entre la gestion technico-économique et les lieux et moments de production, donc un couplage décentralisation/recentralisation (2) des pratiques et des informations relatives à la gestion ;

- un développement des approches par « ligne de produit » qui resynthétisent l'ensemble des données intégrées relatives à l'assurance d'une partie de la production et la tenue d'un marché particulier.

Bien sûr, il ne peut s'agir ici que de tendances, qu'il serait abusif de vouloir généraliser à l'ensemble des entreprises et situations.

(2) Descente des pratiques de gestion au niveau des ateliers et services, en même temps modalités de centralisation et du suivi de l'ensemble de ces pratiques.

2. ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES ET FORMES ORGANISATIONNELLES

2.1. La technologie et l'organisation

Si l'on considère la technologie par rapport à son propre développement, on constate une transformation assez sensible, au cours des années récentes, des formes et procédés d'informatisation.

a) *Dans les activités tertiaires*, à une période d'informatique centralisée appuyée sur des organigrammes fonctionnels, stables et rigides, a succédé, dans certaines entreprises, un processus de décentralisation se traduisant par des organigrammes souples, en lignes de produit, non directifs en termes de moyens mais très précis en termes d'objectifs, sur le plan du resserrement et du contrôle de la gestion.

Ce mouvement de décentralisation a favorisé les initiatives et a permis de jeter les bases d'une informatisation beaucoup plus étroitement intégrée à la prise en charge des tâches, propres à l'activité tertiaire, au niveau d'un service ou d'une unité.

La tendance la plus récente est de rendre, maintenant, ces initiatives compatibles, de mettre en place des schémas directeurs «informatique» qui proposent de situer les différentes applications sur un réseau et non plus sur des chaînes linéaires isolées ou fractionnées.

Plusieurs préoccupations prévalent lors de l'élaboration de ces schémas :

- la recherche de cohérence ;
- la possibilité de connexions (donc le caractère ouvert des systèmes) ;
- la souplesse (se substituant à la rigidité des premières formes d'informatisation).

On se trouve donc dans une phase de généralisation de l'informatisation, au sein de laquelle l'informatique se dépouille de sa spécificité technique — qui en faisait une fonction «à part» — au profit d'une approche globale en termes de traitement et de circulation de l'information qui est l'occasion d'une refonte des structures organisationnelles des entreprises. Ceci est vrai, même lorsque subsistent et se développent des services informatiques pour les traitements lourds.

La mise en place de réseaux et de systèmes d'information automatisés permettent et assurent l'homogénéité et la cohérence des informations, la réduction du nombre de traitements (et des tâches), l'intégration des services, le réagencement des grandes fonctions de l'entreprise. En même temps, le développement du temps réel et du télétraitement permettent de réduire les temps et les distances, autorisent l'association de la centralisation et de la déconcentration.

Dès lors, les objectifs ressortent, dans la matérialité même des systèmes : gestion affinée, décentralisée, et en même temps unique et en permanence contrôlée ; adaptabilité et flexibilité ; rapprochement des moyens et des objectifs par une mise en cause des «lourdeurs» hiérarchiques et fonctionnelles antérieures ; économie de moyens et de temps.

b) *Dans les industries mécaniques et électroniques* : dans les ateliers, la phase actuelle d'automatisation se distingue des phases antérieures par la souplesse de la liaison entre l'élaboration et la transmission d'instructions aux machines. Elle apporte donc, sur le plan économique, la flexibilité recherchée que ne donnaient pas les équipements performants pour des séries longues mais rigides, tout en maintenant certains

des gains que l'on attribuait aux séries longues : diminution du coût de la préparation du travail grâce à la programmation, diminution du coût des outillages, moindre temps d'immobilisation des en cours ...

Par ailleurs, l'évolution technologique actuelle procure des avantages qualitatifs sur le plan de la fiabilité et de la précision des pièces que ne pouvaient apporter les formes traditionnelles d'usinage.

On retrouve des «avantages» similaires au niveau des bureaux d'études (conception assistée par ordinateur - CAO) :

- définition plus précise du produit, optimisation de son architecture ou de son dessin ;

- diminution du temps de travail nécessaire pour dessiner des pièces comportant des parties répétitives ; raccourcissement des délais de conception du produit (le délai est un élément important dans la réalisation de l'objectif adaptabilité/flexibilité) ;

- amélioration de la circulation de l'information entre les différents services d'études, et surtout : raccourcissement, simplification et assouplissement des liaisons entre services d'études et de méthodes lorsque les données informatisées du bureau d'études sont directement utilisables pour la programmation sur machine-outil à commande numérique.

Là aussi les objectifs économiques ressortent. Les exigences de qualité des produits et de rapidité de fabrication — exigences avivées par la concurrence et le ralentissement de la croissance — se couplent avec les recherches de flexibilité ; avec une tendance :

- à «sauter» certaines phases antérieures de fabrication des informations et des produits ;

- à intégrer verticalement les «fonctions» (étude, programmation, préparation, fabrication) au profit d'un traitement unifié de l'information nécessaire à la commande des machines ;

- à s'orienter vers un fonctionnement en continue des machines, organisées en systèmes de machines, qui rapproche ce type d'industrie des industries de process.

c) Dans la maintenance industrielle : on assiste à une modification profonde de l'ancien travail d'entretien à partir du rassemblement, de l'analyse et du traitement de toutes les données sur les équipements, les pannes, incidents, dysfonctionnements que la maintenance définit, planifie, contrôle, conceptualise (construction de ratios ...). «Traitement de toutes les données» veut dire que la maintenance ne peut être simplement définie par sa capacité technique à assurer et maintenir le fonctionnement des systèmes de machines. Elle vise en même temps à définir, préparer et normaliser les procédures de travail, et à rapporter ces procédures aux objectifs et contraintes ressortant de la gestion économique de la production.

— *En conclusion*, malgré les grandes différences existant entre les types d'activité et les entreprises analysées dans les quatre études précédemment citées, on est frappé par la similitude qui se dégage dans les formes technologiques, en tant qu'elles cristallisent des formes d'organisation. On retrouve :

- une forte présence des objectifs (décrits dans le paragraphe 1), avec intégration entre la gestion économique et la gestion technique, dans la mesure où la technique — et la façon dont elle est conçue — intègre elle-même, matériellement, une information de nature technologique (comment produire) avec une information de nature économique (avec quel objectif et selon quelles normes) ;

- une relative remise en cause des découpages fonctionnels «classiques» au profit d'une approche en termes de réseau d'informations, permettant à des informations de nature différente et correspondant à divers stades d'élaboration d'un produit (ou de réalisation d'un service) d'être approchés et traités comme un tout ;

- une tendance à la formalisation des procédures à mettre en œuvre non pas au sens traditionnel de définition de normes strictes «à respecter» dans la réalisation du travail, mais au sens, plus adaptatif, laissant plus de marge à la responsabilité, d'une définition formelle des modes d'intervention sur une «situation».

On peut se demander si la capacité d'adaptation à la diversité des «situations» (diversité des produits à réaliser, capacité à gérer les aléas, réponse à des dysfonctionnements, etc.) ainsi que l'extension éventuelle et le déplacement du champ de responsabilité ne se réalisent pas, parfois sur fond d'une réduction de l'autonomie vis-à-vis du travail à effectuer dans la mesure où cette adaptabilité fait appel à une plus forte formalisation des réponses à apporter, des tâches à effectuer (où à faire effectuer par le système automatisé), du rythme de production. C'est en tout cas une question importante à se poser.

2.2. Les mouvements de l'organisation du travail

Nous aborderons ici uniquement les problèmes qui se posent dans la façon dont l'informatisation est introduite.

a) Dans le tertiaire : l'élaboration des schémas directeurs englobant tant les transformations techniques et matérielles qu'organisationnelles, donne lieu :

- à un nouveau rapprochement entre service organisation et services informatiques ;

- à la création de poste ou de service de coordination informatique, ou bureautique, placé le plus souvent auprès de la Direction Générale, chargé d'une double mission : une recherche de cohérence dans les logiciels et les matériels ; une sensibilisation des responsables et des futurs utilisateurs aux nouveaux outils et aux nouvelles procédures, postes ou services qui se situent en dehors des lignes hiérarchiques traditionnelles ;

- à la création de groupes de réflexion, lieux de propositions et en même temps lieu de confrontation (concertation entre les différentes personnes ou structures touchées par les choix de mise en application des schémas directeurs).

Il est certain que toutes ces modifications organisationnelles — formelles ou informelles — redéfinissent à la fois des lieux de concentration de la connaissance et de la réflexion sur les différents choix possibles et des lieux de pouvoir, pour les nouvelles formes de hiérarchie, les modalités de prise de décision et ainsi que pour les niveaux et types de qualification qui sont recomposés par la mise en place des réseaux. Les processus en cours posent dès lors question quant aux modalités de concertation et de prise de décision sur des choix qui vont affecter le travail et le rôle professionnel d'un nombre important de personnes. Le simple fait que les groupes de réflexion res-

tent limités à des membres de niveau élevé de la hiérarchie, ou au contraire diffusent sur l'ensemble du personnel concerné, a déjà des incidences sur les formes de recombinaison de la qualification dans le futur.

b) Dans l'industrie, les études permettent de mettre l'accent sur un autre aspect du problème : l'évolution de la division du travail. Dans les procès de travail où les activités de l'opérateur sont centrées sur la surveillance des machines, avec comme objectif d'en diminuer le taux d'immobilisation par un entretien préventif constant, on constate — comme de nombreuses études l'ont déjà montré — un rapprochement entre travail de fabrication et travail d'entretien, donc une certaine forme de polyvalence. Toutefois, la question reste posée de savoir quel est le «pôle ouvrier» qui sera le plus apte à négocier cette évolution et quels seront les choix des directions dans ce domaine. Il semble que le «pôle fabrication» soit, dans bien des cas, le plus destabilisé, surtout lorsque les ouvriers de fabrication sont des OS, ou des ouvriers formés sur le tas à un métier spécifique, avec une difficulté dans leur savoir et leur pratique professionnelle à négocier les problèmes de reconversion et de formation. Ceci tend à devenir une question d'une grande acuité.

Par ailleurs, on peut se demander si on ne va pas vers une forme d'organisation du travail, par superposition de cercles de polyvalence, avec une assez grande difficulté de passer d'un cercle à un autre. Dans la mécanique, par exemple, il est rare qu'une responsabilité importante soit donnée aux opérateurs en matière de programmation. Dans la plupart des entreprises observées, la programmation est effectuée par des techniciens, distincts des ouvriers professionnels d'usinage ; ces techniciens peuvent être eux-mêmes séparés des préparateurs de méthode qui établissent la gamme.

c) Dans la maintenance industrielle, on peut constater la co-existence de situations de travail constituant des «îlots» et composés :

- d'ouvriers qualifiés et polyvalents, assistés ou encadrés par des techniciens ;

- d'ouvriers qualifiés, spécialisés, occupés dans des ateliers à des tâches traditionnelles (réalisation de pièces, outillage ...), mais peut-être destinés à disparaître à terme avec le développement des constructions modulaires et des échanges standards ;

- de techniciens (en nombre restreint) très qualifiés, intervenant sur des problèmes spécifiques ou comme assistant auprès des ouvriers ;

- de techniciens de qualification homogène, employés aux tâches d'analyse, de préparation et de gestion du travail, l'informatisation de ces tâches limitant l'expansion de cette catégorie.

— *En conclusion*, on constate les problèmes suivants :

- quels sont les lieux et personnes impliqués dans la mise au point, le développement et l'amélioration constante des systèmes d'information/automatisation ? Les choix sur cette implication ont des effets sur le caractère qualifiant du travail — spécialement dans une période de renouvellement accéléré des matériels et procédés — et peuvent induire des découpages sociaux ayant des effets importants à terme ;

- le développement des formes de polyvalence assure-t-il en même temps des processus de progression des connaissances et de déroulement de carrière ou au contraire introduit-il des clivages entre groupes sociaux (tout en supprimant d'autres clivages existants) ?

- quelle est la capacité de négociation, lors de l'introduction de technologies nouvelles, pour les catégories qui ne bénéficient pas d'un fond solide et transversal de connaissances professionnelles ? Par ailleurs, la formation à l'électronique — à un niveau qui est souvent de technicien (niveaux IV et III de formation) — n'introduit-elle pas une nouvelle hiérarchisation dans les effectifs de surveillance/entretien, distinguée par l'importance de l'intervention sur les systèmes automatisés de machine et qui affecte la « valeur » des ouvriers professionnels ?

- enfin, il semble que bien des tendances sont encore aujourd'hui non stabilisées, avec une gamme de choix relativement ouverte.

3. TYPES DE CULTURE ET DE COMPÉTENCE SOLLICITÉS

L'étude des activités tertiaires met en lumière une évolution majeure, encore mal cernée. On a beaucoup parlé de «culture informatique» à partir d'une vision, soit très technologiste, soit très abstraite du problème («nouvelle forme d'intelligence»).

Dans la réalité, chacun doit, quel que soit son emploi, de plus en plus maîtriser l'information qui circule à son niveau, effectuer sur cette information diverses opérations de collecte, de stockage et de transmission. Il dispose, pour ce faire, d'un outil médiateur qui actuellement se présente sous la forme d'un écran-clavier.

On peut se référer au terme de culture, en entendant par ce terme moins un savoir professionnel finalisé qu'un champ de représentations, de comportements et de pratiques qui s'acquièrent, non seulement au cours de la formation initiale et continue, mais aussi dans l'ensemble des pratiques sociales (dans et hors-travail) où se constituent les individus.

Plusieurs tendances s'entrecroisent :

- plus que d'une culture informatique, il faudrait parler d'une culture de l'information instituant la capacité à savoir utiliser l'information et à la traiter comme capacité propre (et en même temps enjeu social) ;

- les traitements de base de l'information n'annulent pas la référence aux domaines propres relevant de spécialité, mais ils en redistribuent l'accès. Par exemple, il y a une large diffusion de connaissances minimales en matière de comptabilité qui tendrait à mettre en cause la situation spécifique de nombreux comptables tout en valorisant les responsables «comptables de gestion» qui, à un niveau plus élevé, recentralisent les opérations les plus déterminantes pour la gestion des entreprises ;

- enfin, la culture de l'information autant que la réintégration de plusieurs domaines de spécialité tendent à se relier à un objectif d'adaptabilité des individus, dont une partie de l'activité consiste en une participation à la gestion d'un mouvement, d'une organisation, d'un fonctionnement.

On retrouve des idées relativement similaires dans l'industrie : dans la maintenance, par exemple, le fonctionnement et l'utilisation des compétences exigent, en plus des savoirs et savoir-faire spécifiques, un comportement d'adhésion aux normes, procédures, valeurs, objectifs, tant implicites qu'explicites, de l'entreprise, derrière la notion de responsabilité.

On peut se demander si l'adaptabilité ne fait pas précisément référence à ce comportement, donc suppose une formation non seulement garantissant une faculté intellectuelle d'adaptation à des informations et situations de nature diverse, mais aussi la formation à un comportement supposant une implication positive vis-à-vis de l'activité réalisée.

A se référer au simple aspect technique des choses, n'est-il pas fait appel, pour la majorité des personnes, plus à une compétence technique (donc à une certaine performance sur la solution d'un problème donné) qu'à un véritable savoir technique développé ?

On retrouve ce problème dans la mécanique où la programmation de pièces complexes nécessite la maîtrise de langages élaborés qui introduit une barrière sociale entre les tâches les plus essentielles de programmation et l'ensemble des tâches qui

se rattachent à la production. Cela veut dire que certains aspects du savoir technique nouveau – certaines des connaissances essentielles – restent peu diffusés : il ne s'agit pas d'une division simple entre ceux qui acquièrent une culture technique nouvelle et ceux qui ne l'acquièrent pas, mais d'une division plus complexe qui fait intervenir des modes et niveaux d'accès différenciés à la culture technique nouvelle.

4. POLITIQUES DE FORMATION ET DE RECRUTEMENT

Aussi bien dans le tertiaire que dans l'industrie, on constate une tendance à recruter les personnes à un niveau III ou IV, donc à un niveau assez élevé, avec une référence beaucoup moins forte à la spécialité.

Dans la mécanique et l'électronique, l'introduction de nouvelles technologies telles que la CAO en bureau d'étude ou la commande numérique en fabrication, paraît liée à l'émergence et au développement d'une catégorie professionnelle, le technicien supérieur, dont l'homogénéité semble en partie fondée sur la similitude des origines scolaires à travers le développement de formations techniques de niveau III. On n'est pas étonné de retrouver ces techniciens à des postes-clefs des formes nouvelles d'organisation du travail, introduisant de nouveaux types de hiérarchie.

Dans la maintenance, on s'oriente également vers la recherche d'un personnel ayant une formation initiale de type général, équivalente au baccalauréat ou au BTS.

Par ailleurs, dans tous les secteurs d'activité, il s'agit moins d'embauche sur un poste ou pour un emploi parfaitement défini, que de diversifier les compétences de manière à les utiliser dans un registre d'interventions plus ou moins large.

La mobilité, la plasticité, l'aptitude au suivi des évolutions technologiques, la capacité à s'intégrer dans une équipe de travail ou une chaîne d'information, et adopter différents impératifs émanant de la gestion semblent particulièrement «appréciées».

Ceci se retrouve dans la maintenance industrielle autant que dans la mécanique/électronique où le recrutement interne des opérateurs se réalise sur des critères complexes d'âge (les jeunes sont plus adaptables), de compétence, de motivation, avec une certaine indifférence envers le niveau et la spécialité de formation initiale (quitte à compléter par un stage chez un constructeur et une formation maison aux aspects les plus techniques).

Ces nouvelles pratiques de recrutement modifient assez sensiblement la perception que l'on peut avoir du rapport emploi-formation, et ceci, de plusieurs points de vue :

- le contenu de l'emploi (le contenu d'activité) reste encore, dans bien des cas, flou ou dans une phase de non-stabilisation ;
- il ne devient plus la référence essentielle pour le recrutement et la formation, qui sont de plus en plus connectés sur un certain mode de gestion de la main-d'œuvre et de l'ensemble du travail à réaliser ;
- des différenciations apparaissent dans les nouvelles hiérarchies, reliées aux différences de filières de formation et de recrutement. Par exemple, la mise au point de la filière technicien supérieur — et *a fortiori* l'accent mis sur la filière ingénieur — tend à prédéterminer des rôles sociaux différenciés dans la prise en charge des nouvelles technologies et dans l'utilisation des formes d'organisation du travail.

La référence aux formations électroniques, et l'importance donnée à certains flux (comme les ingénieurs) n'est pas indifférente à ce mode de structuration des rôles sociaux et des rapports entre catégories.

CONCLUSION

L'ensemble de ces mouvements conduit à s'interroger :

— Sur le rôle de la technologie en tant que telle, dans la façon dont sont interrogées les politiques de formation alors que c'est autant une culture sociale — au sens d'une culture s'ouvrant sur l'environnement social — qui est sollicitée. La référence très technologique des demandes des programmes de formation en électronique peut poser, à ce titre, problème et occulter certains enjeux.

— Sur la mise en avant d'une formation technique de niveau élevé, par rapport à la formation professionnelle «classique», dont on peut se demander si elle ne concerne pas en définitive que des effectifs assez limités (dans la mesure où se trouve réinvestie, souvent «un cercle en-dessous», la capacité professionnelle des ouvriers déjà en activité et qui fournissent un fond de connaissances des procès de travail spécifiques toujours indispensable (mais avec, pour eux, des problèmes aigus de blocage de carrière par rapport aux nouveaux arrivants) (3).

— Sur les choix futurs et en gestation quant à la composition de la main-d'œuvre. La pénétration des nouvelles technologies va-t-elle être l'occasion, pour les dirigeants d'entreprise :

- de s'appuyer sur les jeunes formés, en escomptant des caractéristiques sociales distinctes de leurs aînés ce qui supposerait une amplification de leur recrutement mais accompagnée d'une «mise hors-travail» importante des effectifs en place ?

- ou bien de s'appuyer prioritairement sur des programmes vastes de reconversion ?

Dans l'un ou l'autre cas, on peut se demander l'incidence qu'un tel mouvement — même dans un cadre de croissance réduite de la production — peut avoir sur la destabilisation et la recomposition des rapports sociaux (et donc sur les modalités de négociation des rôles sociaux, des conditions de travail, des salaires, etc.) :

- la place qui sera faite au caractère formateur du travail et des liens sociaux existant au sein des collectifs : ira-t-on vers une reconnaissance plus grande de ce phénomène, ou accentuera-t-on le caractère formalisé de la préparation du travail (et de sa réalisation) ?

- la notion même d'adaptabilité, qui s'appuie autant sur un savoir social que technique, sur une certaine vision de l'environnement, et qui fait autant référence à des comportements qu'à des connaissances.

Ceci correspond à une tendance discernable dans les conceptions pédagogiques. Il y a quelques années encore, on mentionnait largement la nécessité d'aller vers une plus grande polyvalence des individus, impliquant un corps développé de connaissances générales.

Actuellement, on semble s'orienter davantage vers l'idée de la formation d'individus aptes à se reconnaître dans des situations de travail variées et dans un envi-

(3) Ce qui constituerait une modalité sociale particulière de transmission des connaissances strictement professionnelles aux généralistes.

ronnement mouvant (ce qui rejoindrait en partie les théories de la psychologie américaine développées depuis de nombreuses années déjà en référence à des problèmes de mobilité et d'adaptabilité des personnes). Quels sont le sens et la portée d'une telle orientation, à moyen/long terme, si sa mise en œuvre se confirmait ?

Il reste que toutes ces évolutions ne sont pas indépendantes des modalités de concertation qui peuvent être mises en œuvre à l'occasion du passage à des technologies nouvelles, ainsi que du caractère qualifiant, ou non, des formes d'organisation du travail retenues ou envisagées.

Formation - Qualification - Emploi
Un enjeu pour la planification

Michel de Virville

*Adjoint au Directeur pour les affaires
générales et administratives*

INTRODUCTION

La rupture de la croissance, les transformations profondes qui affectent les techniques et les modes de production, la volonté de trouver de nouvelles voies de développement économique et social contribuent à placer l'emploi et le travail au premier rang des préoccupations actuelles.

Dans ce contexte la formation est fréquemment évoquée comme une des clefs pour «sortir de la crise», alors que les relations entre formation et emploi restent souvent analysées à travers des schémas rigides et peu réalistes.

L'objectif de cette note est double :

- faire apparaître qu'il existe une dynamique propre au développement et à l'utilisation de la qualification ;

- montrer la nécessité de traiter conjointement des questions de qualifications et de celles qui concernent plus classiquement le développement économique (revenus, emplois, productions, échanges, investissements).

C'est donc une cohérence entre les politiques menées dans ces différents domaines qui doit être recherchée, plutôt que de faire systématiquement jouer à certains paramètres un rôle moteur et à d'autres un rôle subordonné.

Ceci suppose que des objectifs spécifiques en matière de promotion des qualifications soient pris en compte au même titre que ceux qui visent les politiques économiques. Une telle démarche loin d'être un refus des contraintes existantes recentre l'effort sur des facteurs qui s'avèrent déterminants pour atteindre des résultats significatifs en matière de production, d'investissement ou d'emploi.

Ceci appelle des changements importants dans les contenus et les méthodes de planification : la première partie de cette note en précise les enjeux, la seconde décrit certaines des conditions nécessaires à la réflexion et à l'action.

1. LA SITUATION ET LES TRANSFORMATIONS EN COURS : DES RISQUES IMPORTANTS MAIS DES OPPORTUNITÉS D'ACTION

Le type de relation qui s'établit entre formations et emplois est fortement affecté par les conditions globales du fonctionnement social et économique. A chaque époque correspondent de nouveaux modes d'organisation du travail, des formes différentes de qualification, un développement particulier des ressources éducatives. Il est donc nécessaire de commencer par situer au sein de cette évolution la période présente.

Celle-ci apparaît originale à bien des égards :

— Ces dernières décennies ont vu s'élever rapidement le niveau d'éducation des jeunes générations ; les études secondaires longues ou professionnelles se sont généralisées, accentuant la marginalisation de la minorité encore importante de ceux qui sortent de l'école sans avoir achevé leur formation.

— Parallèlement, la croissance plus lente de la classification des emplois et en particulier de celle des emplois offerts aux jeunes a profondément transformé l'équilibre formation/emploi.

— Les mutations à venir — ou déjà en cours — de l'emploi et du travail (nouvelles technologies, évolution de la durée et du partage du travail, etc.) vont être d'une ampleur supérieure à celles qui se sont produites jusqu'à présent. Elles remettent en cause les délimitations traditionnelles entre l'industrie et le tertiaire, alors que le poids de ce dernier s'est accentué fortement.

— L'augmentation du chômage a été très importante, créant des situations particulièrement difficiles pour ceux qui ne sont pas employés : jeunes entrant dans la vie active, femmes reprenant une activité, adultes en reconversion professionnelle.

Les conséquences de cette situation nouvelle sur les relations entre formations, qualifications et emploi peuvent être articulées autour de quatre préoccupations :

1.1. L'évolution de notre société ne pourra se poursuivre sans un accroissement important des compétences — au sens le plus large du terme — qu'elle maîtrise. Mais ce développement risque de se trouver à court terme en contradiction avec la nature des activités professionnelles telles qu'elles sont :

Si l'on se réfère à l'évolution que devrait connaître au cours des décennies à venir l'activité professionnelle et la vie sociale, les connaissances et les savoir-faire détenus par les jeunes générations semblent sur bien des points nettement insuffisants ; on peut citer à titre d'exemple la maîtrise de l'expression orale et écrite, des langues étrangères, la connaissance des techniques économiques et de gestion, la familiarité avec les manipulations symboliques liées au traitement de l'information, avec certaines techniques de base de la production industrielle.

Deux points méritent particulièrement d'être soulignés :

— Ce n'est pas seulement la préparation à la vie professionnelle qui est en cause : les différents éléments qui viennent d'être évoqués sont de plus en plus indispensables au citoyen qui veut s'informer et choisir.

— Il ne suffit pas de cumuler des compétences isolées les unes des autres : la capacité à les mettre en œuvre simultanément de façon fiable et efficace dans des si-

tuations de travail collectives est de plus en plus un élément déterminant de la qualification.

Quels que soient les moyens retenus pour susciter une telle transformation, elle risque d'être en contradiction à court terme avec une évolution moins rapide des situations professionnelles — contenus techniques, degré d'initiative, responsabilités, etc. — effectivement offertes dans les services comme dans l'industrie.

Ce que l'on désigne alternativement par la déqualification des jeunes à leur entrée en activité ou par leur désintérêt pour le travail renvoie donc à une autre question : comment les emplois qui leur sont offerts aujourd'hui peuvent-ils les préparer à jouer leur rôle dans la société et l'économie de demain ?

Réciproquement, si les perspectives de moyen-long terme confortent l'orientation vers le développement de l'effort d'éducation-formation, cet effort ne concerne pas seulement le niveau des formations, mais aussi et peut-être surtout les contenus et les méthodes, la nature même des formations dispersées.

Le développement de la formation initiale et ultérieure (1) ne peut avoir d'effet bénéfique que si les choix opérés en ce qui concerne l'éducation d'une part, l'emploi d'autre part, présentent une cohérence suffisante, cohérence que ne garantit pas sans heurt, le jeu normal des forces sociales.

1.2. L'emploi et le travail connaissent actuellement des mutations profondes. La formation doit accompagner ces évolutions ; elle doit également pouvoir jouer un rôle moteur en débloquent ou en rendant possibles certaines évolutions

En effet, si l'on examine dans ses grandes lignes la structure de l'appareil de formation (étagement en niveaux, répartitions par disciplines ou spécialités, et même méthodes pédagogiques) on constate que les systèmes de formation et d'emploi ne sont mutuellement influencés de façon profonde. Cette influence n'exclut pas les discordances — elles viennent d'être évoquées au paragraphe précédent et elles peuvent parfois prendre un caractère particulièrement aigu — mais elle implique aussi de larges concordances qui ne sont pas nécessairement positives lorsqu'elles amènent le système éducatif à s'inspirer et donc à renforcer certaines caractéristiques jugées néfastes de l'organisation actuelle de la vie professionnelle.

Or la période dans laquelle s'engage notre économie semble devoir être marquée par des transformations rapides de l'emploi et du travail liées tant à l'évolution de l'activité économique qu'à celle des technologies et des modes d'organisation. Il s'agit donc moins de rapprocher formations et emplois tels qu'ils sont que de confronter les ressources en formation et les tendances spontanées, ou plus organisées, qui devraient caractériser les transformations de ces emplois.

Il faut aller plus loin : les organisations productives existantes sont difficiles à faire évoluer : nature des équipements existants, poids des habitudes, situations acquises, etc. Si l'on veut permettre les transformations indispensables, l'essentiel tant du point de vue social qu'économique ne sera-t-il pas d'ouvrir des marges de manœuvre

(1) Ainsi le développement de ce qu'on appelle une « culture informatique » dans l'enseignement général peut selon les formules retenues avoir plusieurs effets ; il peut permettre aux intéressés de mieux maîtriser l'usage de ces outils dans leur vie sociale et professionnelle ; il peut aussi à partir d'une approche technologisante, créer des niveaux différenciés d'accès à la connaissance, renforcer la sélection et, en diminuant l'adaptabilité des intéressés, agir indirectement sur les choix faits en matière d'organisation du travail.

pour l'évolution du tissu des entreprises et des administrations dont ces transformations vont remettre en cause l'organisation et le fonctionnement.

Les jeunes débutants, les femmes reprenant une activité, les actifs en cours de mutation professionnelle doivent alors jouer un rôle privilégié. Une politique de qualification et de formation pourrait simultanément permettre au système productif de dégager des domaines d'innovation nécessaires à sa rapide transformation et d'ouvrir aux personnes concernées les opportunités justifiant les efforts indispensables à l'acquisition de compétences ou de savoir-faire complémentaires.

Encore faut-il souligner qu'une évolution positive dans le sens qui vient d'être indiqué n'est nullement acquise, comme le montre la détérioration marquée des conditions d'insertion des jeunes au cours de ces dernières années (2).

1.3. En période de mutation, la remise en cause plus ou moins profonde des liens sociaux existants risque d'affecter la façon dont les qualifications sont acquises et utilisées

On sait en effet que les qualification sociales et professionnelles ne s'acquièrent pas seulement à l'école, au lycée, à l'université ou en centre de formation ; le milieu familial, le tissu social local et le milieu professionnel sont des lieux au moins aussi importants de transmission et d'acquisition des connaissances et du savoir-faire.

Or, les mutations qui viennent d'être évoquées risquent de remettre en cause à des degrés variables ces liens sociaux entre générations, à l'intérieur des collectifs de production, entre catégories sociales, entre entreprises, au sein des collectivités territoriales. Par contre-coup, certaines qualifications ou du moins certains dimensions de celles-ci risquent d'être affectées et ceci de façon d'autant plus grave que ces aspects de la qualification spontanément acquis par la pratique sociale et professionnelle sont moins bien identifiés.

Il faut alors selon les situations s'interroger sur les possibilités de préserver les modalités non institutionnalisées de transmission de la qualification ou alternativement de compenser la disparition de ceux-ci par des formations nouvelles (3).

De façon plus positive et plus générale on est amené à considérer l'emploi et le travail non seulement comme lieu d'utilisation, mais aussi comme une des principales formes d'acquisition de la qualification, certains aspects essentiels de celle-ci ne pouvant être transmis que de cette façon.

1.4. La détérioration profonde des conditions d'insertion ou de réinsertion professionnelle des actifs ayant reçu une formation peut compromettre la qualification qu'ils ont reçue

La situation actuelle des jeunes apparaît de ce point de vue particulièrement préoccupante : l'extension du chômage, le développement de la précarité de l'emploi ou de périodes d'essais, le poids des emplois peu ou pas qualifiés sont autant d'indices de l'écart existant entre la situation actuelle et les possibilités évoquées précédem-

(2) Cf. infra paragraphe 1.4.

(3) Ainsi lorsque se pose un problème concret de mise à niveau technologique dans une entreprise, comment va-t-on à la fois mobiliser les savoirs existants au sein de l'entreprise et maîtriser le passage à une technologie nouvelle ? L'apprentissage par l'expérience professionnelle est également en cause ; on sait que certaines pénuries en qualification résultent ainsi de la disparition des situations intermédiaires qui permettaient d'acquérir celles-ci.

ment. La situation des autres catégories d'actifs, et en particulier des femmes, ne paraît d'ailleurs pas sensiblement plus favorable.

Si elles n'intègrent pas des mesures pour traiter cette situation, aussi bien la politique économique que la politique de formation risquent de déraiser sur des problèmes non-maîtrisés, à cause de l'ignorance des effets propres et parfois pervers liés au fonctionnement annuel du marché du travail.

Ainsi, le simple fait que les jeunes tendent à rester dans des emplois d'insertion, non stabilisés, modifie sensiblement l'impact attendu d'une politique de relèvement de la formation générale et des savoirs professionnels initiaux. Il modifie également, d'un autre côté, les capacités d'actions sur l'organisation du travail dans l'industrie afin de la transformer dans un sens favorable à l'élévation générale des qualifications reconnues et utilisées.

A l'inverse, le constat de ces blocages risque d'induire la mise en place d'une multiplication de mesures spécifiques qui ne résolvent pas le problème sur le fond.

Il ne faut pas sous-estimer le poids que fait peser en ce domaine l'insuffisance globale du niveau de l'emploi. On peut cependant se demander s'il n'est pas possible d'envisager des politiques conjointes de formation et d'emploi qui permettraient à la dynamique précédemment esquissée de jouer un rôle compensateur.

Ceci serait d'autant plus nécessaire que les conditions difficiles de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle peuvent à terme assez rapproché mettre en cause l'effort de développement quantitatif et qualitatif des formations initiales et ultérieures. Une telle récession toucherait prioritairement les jeunes les plus défavorisés qui sont ceux qui prennent les risques les plus importants en choisissant d'engager ou de poursuivre des études dans un contexte incertain.

2. LES PRINCIPALES COMPOSANTES D'UNE POLITIQUE CONJOINTE DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI

L'analyse qui vient d'être faite des évolutions en cours peut être maintenant prolongée en identifiant les principaux aspects des interactions entre formations et emplois :

2.1. Les formations initiales et continues et les emplois sont autant d'étapes du processus au travers duquel les qualifications s'acquièrent ou se dilapident. Le bon fonctionnement de ce réseau, son adaptabilité face aux évolutions sont des enjeux essentiels.

Les voies cohérentes de mobilité professionnelle, celles qui permettent le passage d'un type d'emploi à un autre avec transfert des compétences acquises, tissent entre les emplois une sorte de réseau. Ce réseau identifie les mobilités professionnelles qui correspondent à des évolutions positives du point de vue de la qualification (4).

Plus ce réseau est dense, plus les mobilités professionnelles permettant une accumulation de la qualification sont aisées. Plus il est clairsemé, plus il est probable que d'autres contraintes — en particulier la localisation de l'emploi recherché — conduiront à une remise en cause de la qualification acquise lors de la mobilité.

Les formations ultérieures ouvrent de nouvelles voies à l'intérieur de ce réseau : elles permettent en fournissant les qualifications additionnelles nécessaires le passage direct entre des emplois entre lesquels le simple transfert des compétences n'était pas envisageable. Les formations initiales constituent les points d'entrée de ce réseau : elles permettent d'accéder plus ou moins directement à des emplois qualifiés.

En fait, la configuration de ce réseau se déforme progressivement sous l'effet des transformations économiques, techniques et organisationnelles : certains types d'emplois disparaissent, d'autres apparaissent. Ces transformations peuvent, selon les cas, créer de nouvelles voies de promotion de la qualification ou en faire disparaître d'autres.

C'est par rapport au fonctionnement et à la transformation progressive des voies d'accès alternatives aux emplois qu'il faut concevoir un ensemble cohérent de formations initiales et ultérieures, l'existence d'une pluralité d'accès au même emploi (5) permettant une diversité d'itinéraires individuels mais offrant également une plus grande souplesse aux employeurs.

En l'absence d'une prise en considération de ces réseaux au travers desquels la qualification se constitue, la recherche d'une plus grande flexibilité, rendue nécessaire par les mutations de l'emploi et du travail, risque de se traduire à court terme par un développement non maîtrisé de la formation ultérieure qui ne s'appuie pas sur les acquis antérieurs des personnes concernées.

On risque alors de voir se développer une logique de «l'adaptabilité permanente», c'est-à-dire une conception de la formation de l'individu en tant qu'«aptitude à

(4) D'autres mobilités sont bien sûr possibles et peuvent être jugées plus favorables selon d'autres critères : rémunération, localisation, etc.

(5) L'accès aux emplois d'ouvriers hautement qualifiés, à ceux de techniciens, à certains emplois de cadres moyens doit en particulier être analysé dans cette perspective.

s'adapter» (6), conception appuyée par un système complexe d'emboîtement de formations et de possibilités diverses de recyclage, système qui aurait l'avantage de la souplesse mais marquerait une difficulté à traiter le fond des problèmes, une difficulté à promouvoir un corps de connaissances suffisamment solides et larges pour répondre, de façon non ponctuelle, à un emploi stable comme aux transformations envisagées de la société et des activités. Autrement dit, il faut éviter qu'une partie du système d'éducation/formation devienne une variable prisonnière des ajustements opérés sur le marché du travail et donc que la «mise en formation» ou la «prolongation de la formation» devienne essentiellement une modalité de traitement des problèmes de compression d'effectifs et du chômage.

2.2. La qualité des compétences détenues et maîtrisées par la population active — qui dépend en partie des caractéristiques du système d'éducation-formation — n'est pas sans incidence sur l'évolution du système productif et des modes de production. Il existe donc de facto des interactions entre politiques de formation et d'emploi.

Les conditions du développement régional et local montrent en particulier l'importance des caractéristiques de la population active et tout particulièrement de sa qualification sur l'orientation du développement économique : c'est ainsi que les contrastes entre zones géographiques ont tendance à se renforcer (entre zones riches ou pauvres en main-d'œuvre qualifiée, entre zones à dominante tertiaire ou industrielle), l'impact local des crises que traverse tel ou tel secteur de l'activité nationale venant périodiquement remettre en cause ce mouvement de hiérarchisation des régions.

Or des mécanismes comparables sont à l'œuvre en ce qui concerne l'orientation économique du pays dans son ensemble : dans un contexte où le progrès technique affecte à la fois les biens de consommation finale et les biens d'équipements nécessaires à l'agriculture, à l'industrie et au tertiaire, le niveau de qualification et le type de qualification détenus par la population active vont constituer un facteur inhibant ou favorisant sélectivement le développement de certaines activités, accélérant ou retardant le déclin d'autres activités. En interaction avec d'autres facteurs (concurrence internationale, partage du marché intérieur, investissements, etc.), ils contribuent à modeler la structure de l'économie nationale.

Ce n'est pas seulement la structure de l'activité qui est en cause : la façon dont les nouvelles technologies ou les innovations sociales sont mises en œuvre dans les entreprises dépend également de l'évaluation que les différents acteurs impliqués font des compétences disponibles pour les mettre en œuvre (7). Selon les résultats de cette évaluation, les agencements productifs retenus par les entreprises peuvent être sensiblement différents, alignant en quelque sorte le niveau des emplois sur les qualifications perçues comme disponibles, ces choix pouvant s'opérer aux dépens des performances sur d'autres plans : productivité, flexibilité, etc.

2.3. La qualification n'est pas seulement individuelle c'est aussi une des caractéristiques des collectifs de travail

On distingue fréquemment la qualification détenue par les personnes de celle requise par les emplois. Quel que soit le mérite de cette distinction en particulier

(6) Il est par ailleurs exact qu'un des objectifs de la formation est de développer les capacités d'adaptation, le développement qui vient d'être fait montre que cette formule n'est pas sans ambiguïté.

(7) Les comparaisons internationales — même si elles sont particulièrement difficiles à réaliser de façon significative — fournissent de ce point de vue des indications intéressantes.

pour les analyses du marché du travail, elle risque de limiter la réflexion sur la qualification à un strict mécanisme d'acquisition, d'échange et de mise en œuvre de compétences détenues et exercées par les personnes.

Or, chacun le sait, pour faire fonctionner une entreprise ou une administration il ne suffit pas de disposer d'un personnel compétent, il faut encore que leurs compétences se complètent et s'articulent, que les informations circulent de façon satisfaisante, que les coordinations nécessaires existent, etc.

C'est en particulier quand la cohérence des collectifs de travail est en cause qu'une approche principalement individuelle de la qualification apparaît inadéquate. Ainsi quand la restructuration d'une entreprise conduit au licenciement d'une partie du personnel, il faut être particulièrement vigilant afin d'éviter que ces départs ne portent atteinte à la capacité collective de l'entreprise et ne mettent finalement en cause les possibilités de redressement ultérieur.

Cet aspect de la qualification va apparaître comme de plus en plus essentiel dans un contexte où se développent les relations de sous-traitance, les créations et les disparitions d'entreprises, les reconversions.

2.4. Face aux formes nouvelles que prennent les qualifications, les classifications professionnelles se trouvent souvent en porte à faux et elles peuvent selon les cas favoriser ou bloquer les évolutions

Le modèle des métiers traditionnels qui associaient des corps de savoirs et de pratiques organisés à des groupes socio-professionnels distincts et stables apparaît largement inadapté pour analyser la façon dont s'acquièrent et s'utilisent les qualifications aujourd'hui.

Si certains secteurs limités de l'activité économique continuent de fonctionner selon ce schéma, une fraction majoritaire et croissante de l'ensemble des emplois s'organisent de façon plus diversifiée :

- l'évolution accélérée des emplois, l'ampleur des transformations économiques affectant les entreprises se traduisent pour les personnes par des évolutions importantes de contenus d'activité ou par des changements professionnels ;

- la division du travail industriel et tertiaire a fait éclater l'unité des compétences organisées autour de chaque métier. Dans le même temps les nouvelles techniques et les nouveaux modes d'organisation suscitaient des compétences nouvelles (en informatique, marketing, gestion de production, maintenance, etc.) ;

- par ailleurs, on constate que de nouvelles recompositions de qualifications (par exemple : importance croissante des tâches de gestion confiée à des personnes intervenant en production) demandent à articuler à des degrés divers la maîtrise des compétences différentes.

Ainsi qu'il a déjà été souligné, la fiabilité, l'efficacité et la capacité au travail collectif, à l'adaptation et à des changements dans le travail sont dans ce nouveau contexte des éléments importants de la qualification.

La résultante de ces transformations peut se traduire selon les secteurs et les champs professionnels soit par une polarisation des qualifications — développement simultané des emplois non-qualifiés et hautement qualifiés —, soit par une progression plus marquée des qualifications intermédiaires. Ces mouvements contradictoires sont

actuellement accélérés par l'évolution des techniques et les changements des conditions économiques et sociales de production.

Or, la fixation des rémunérations, la délimitation des activités des agents, le fonctionnement du marché du travail conduit à superposer à cette réalité complexe des systèmes de classification permettant de repérer les emplois et les personnes dans leur relation réciproque (conventions collectives, nomenclatures, grilles de diplômes, etc.). Ces classifications sont nécessairement dépendantes des négociations sociales et se transforment sous l'effet de celles-ci. Elles ne reflètent donc que partiellement la nature des compétences acquises, requises ou mises en œuvre dans le travail :

- elles ne suivent qu'avec retard les transformations des situations ;
- elles sont les résultats d'un compromis qui prend en compte de façon différenciée les intérêts des parties en cause.

En période de mutations rapides, ces décalages introduisent des risques sérieux de blocage pour une adaptation négociée de l'emploi et du travail. Ils risquent également de rendre plus difficile une articulation avec l'appareil de formation. Ceci explique l'importance que revêt la redéfinition des systèmes de classification et le rôle qu'ils peuvent jouer dans une meilleure reconnaissance des savoirs et des compétences.

2.5. Développer une politique conjointe de la formation et de l'emploi : la nécessité mais aussi les difficultés qu'il y a à passer de schémas simples mais peu réalistes à une maîtrise plus satisfaisante de ces problèmes.

L'analyse qui vient d'être faite des principaux aspects des relations entre formations et emplois a mis en lumière combien ces relations s'accrochent mal d'un traitement en termes d'adéquation de la formation aux besoins de l'économie :

- l'acquisition de qualifications ne se fait pas seulement par la formation mais aussi par l'exercice de l'emploi : les transferts de qualification entre emplois sont aussi importants qu'entre formations et emplois ;
- l'évolution de l'emploi et du travail est elle-même fonction des qualifications disponibles : il y a un risque d'auto-entretien d'organisations productives peu qualifiées ;
- la qualification n'est pas seulement individuelle, il faut examiner comment s'acquièrent et s'entretiennent des compétences collectives (atelier, entreprises) ;
- les évolutions des situations professionnelles remettent en cause les classifications qui feraient correspondre aisément des catégories d'emplois et des groupes de formations.

Le poids de ces différents facteurs ne permet donc pas d'aborder les relations emploi-formation selon un schéma linéaire où partant de choix en matière d'orientation des activités économiques, on en déduirait des besoins en qualification et de celles-ci une politique de formation.

On sait au contraire que les choix économiques n'induisent pas mécaniquement des effets sur l'emploi et le travail : au niveau des choix techniques, d'organisation du travail, de la définition des emplois, du recrutement et de la gestion du personnel, des marges de manœuvre non négligeables existent. Bien plus, ces marges de manœuvre lorsqu'elles sont identifiées font apparaître des paramètres souvent essentiels pour la réussite des choix économiques de départ.

Il ne s'agit donc pas au nom de la critique de l'approche en termes d'adéquation de la formation à l'emploi, de justifier l'indépendance des politiques de l'emploi et de formation. Il s'agit au contraire de faire jouer à cette dernière pleinement son rôle : accompagner, voire susciter certaines transformations économiques et technologiques ou encore en guider les effets en matière d'emploi et de travail.

3. DES CONDITIONS POUR L'ORGANISATION D'UNE PLANIFICATION CONJOINTE DU DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS ET DES EMPLOIS

3.1. Intégrer l'examen des politiques de formation et d'emploi

Les actions spécifiques sur le marché du travail ou les politiques de formation, en particulier dans la liaison formation initiale — formation continue, ne contribueront à résoudre les difficultés identifiées en matière d'emploi et de travail que si l'on traite l'ensemble des modalités d'allocation, de gestion, de classification et d'utilisation de la main-d'œuvre, mises en œuvre par les entreprises, et qui déterminent largement l'insertion et l'avenir des jeunes, ainsi que la réinsertion des adultes ayant reçu une formation.

Pour parvenir à cet objectif, il faut d'abord mettre en évidence les cohérences et les discordances entre les évolutions en cours et les actions envisagées dans les trois domaines concernés : développement économique et industriel, travail et emploi, formation-qualification.

Mais il faut aussi accepter que des objectifs spécifiques en matière de promotion des qualifications puissent conduire à réévaluer les choix faits en matière économique ou en matière d'emploi, s'agissant aussi bien et de façon complémentaire : des opportunités existant pour le développement de certaines activités économiques, des transformations de l'organisation du travail, des modifications nécessaires dans les modalités de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre et la maîtrise des mobilités, et du développement d'une politique d'éducation-formation qui soit à la fois cohérente avec ces évolutions d'ensemble et puisse jouer — aussi bien dans sa partie prise en charge par l'appareil institutionnel que dans le caractère formateur des relations immédiates de travail — un rôle d'impulsion.

Ceci suppose un désenclavement du débat sur la formation et l'emploi qui doit être beaucoup plus étroitement intégré aux réflexions de stratégie économique et particulièrement des stratégies industrielles.

3.2. Deux thèmes prioritaires

a) Explorer le rôle de la formation dans l'accompagnement des évolutions économiques, technologiques et organisationnelles

Les années récentes sont marquées par une accélération de la transformation de l'économie française : la création et la disparition d'établissements, la réorientation de l'activité des établissements existants sont la traduction concrète des mouvements contrastés de déclin et de développement qui affectent les différents secteurs économiques. Il est probable que l'ampleur de ces mouvements continuera d'être très importante pendant la période du IX^{ème} Plan, même si leur orientation pourrait être sensiblement différente.

L'apparition des techniques nouvelles liées à l'utilisation de la micro-électronique dans l'industrie (automatisation plus ou moins poussée de la production, de la gestion, voire d'une partie de la conception) ou dans le tertiaire (informatisation, bureautique) coïncide avec une interrogation plus profonde sur le sens dans lequel devrait évoluer dans l'avenir l'organisation du travail qu'il s'agisse des relations hiérarchiques et de l'autonomie des travailleurs, de la division plus ou moins poussée des tâches, plus largement de la façon dont peuvent être atteints les impératifs de productivité et de flexibilité.

Ces évolutions en sont à des stades différents d'avancements : l'informatique et l'automatisation dans certaines industries de «process» sont les seules à être utilisées de façon large, les autres techniques ne concernant encore pour l'instant qu'un nombre limité d'établissements ou d'entreprises. De façon similaire, les modes les plus fréquents d'organisation du travail restent soit, ceux de l'entreprise artisanale ou du petit commerce, soit ceux qui sont traditionnellement associés aux entreprises de plus grande taille industrielle (mécanisation et division du travail) et tertiaire (bureaucratisation), de nouveaux modes d'organisation restant pour l'instant l'exception, même si des tendances se dessinent comme l'implication d'une part croissante des personnes dans les tâches de gestion.

Devant cette situation à la fois héritage du passé et porteuse de mutations possibles, il convient de souligner qu'aucune de ces transformations ne conduit nécessairement à des évolutions positives en matières d'emploi et de travail ou même en terme de productivité ou de rentabilité.

Que l'on raisonne en privilégiant le niveau de l'emploi, la qualité de cet emploi, l'initiative et la responsabilité des travailleurs ou bien la compétitivité, la flexibilité, la qualité de la production des entreprises concernées, l'obtention de résultats positifs nécessitent une action allant au-delà de la mobilisation de techniques ou de schémas d'organisation. Les formations peuvent jouer un rôle déterminant dans cette action.

Ceci rend donc nécessaire une réflexion visant à cerner les conditions dans lesquelles des choix spécifiques en matière de qualification peuvent permettre de dégelier les performances économiques et les performances sociales des entreprises.

b) Examiner conjointement le rôle des formations initiales et continues dans le renouvellement de la population active de façon à constituer des réseaux de promotion des qualifications

Les personnes qui après une formation prennent ou reprennent une activité (8) concourent au renouvellement de la population active. Ce renouvellement est par ailleurs assuré par la cessation d'activité — en particulier les retraites — et par l'ensemble des mouvements professionnels.

Ainsi, si une usine crée un certain nombre d'emplois d'ouvriers qualifiés, plusieurs choix s'offrent à elle : recruter directement sur ces emplois ou les pourvoir par promotion interne en effectuant les recrutements pour des postes moins qualifiés ; recruter des jeunes débutants ou des actifs expérimentés, des hommes ou des femmes, offrir des contrats de travail à durée déterminée ou indéterminée, etc.

Au niveau macro-économique (9) ces choix se traduiront par des changements importants dans la nature des emplois offerts par les entreprises, dans la place faite aux différentes catégories de main-d'œuvre, paramètres qui sont tous essentiels pour l'insertion professionnelle des formés. Les choix des entreprises étant fait, entre autres, en fonction de l'état de l'offre et de la demande sur le marché du travail.

L'importance de ces phénomènes liés à l'allocation et à la gestion des per-

(8) Comme on l'a déjà souligné elles se trouvent dans des situations diverses : jeunes recherchant une insertion professionnelle, femmes reprenant une activité, actif connaissant une mutation professionnelle, etc.

(9) Où l'on se situe nécessairement dès lors que les formations considérées ne sont pas destinées au personnel d'une entreprise particulière.

sonnels rend nécessaire l'introduction d'éléments nouveaux dans l'examen des relations entre formation et emploi ; d'autres caractéristiques interviennent, que mettent en lumière en particulier les enquêtes d'insertion : sexe, âge, rémunération, origine sociale et origine professionnelle antérieure, etc. L'état du marché du travail, particulièrement dans une période de chômage important, ses caractéristiques générales comme locales, influent fortement sur la possibilité de trouver un emploi et le type d'emploi obtenu. Rien ne sert de mettre en place de nouvelles formations, si ces conditions doivent interdire leur valorisation dans l'emploi.

On sait d'autre part que pour beaucoup d'emplois, et particulièrement parmi les emplois qualifiés, il existe plusieurs modes d'accès soit par formation directe, soit après une certaine expérience professionnelle.

D'autres emplois ne sont accessibles qu'après une expérience professionnelle spécifique et relativement longue. Ce sont fréquemment sur ces emplois d'accès indirect que se manifestent des pénuries en qualification.

La complémentarité entre formations initiales et ultérieures peut ainsi jouer son rôle : en facilitant l'accès aux emplois hautement qualifiés, les formations ultérieures peuvent libérer des emplois accessibles directement ou indirectement aux jeunes débutants ou à des femmes reprenant une activité professionnelle.

L'objectif est donc, par un agencement délibéré des formations initiales et ultérieures, de redonner souplesse et efficacité au réseau d'emplois et de formations au travers desquels la qualification se constitue et se transforme.

3.3. Des conditions pour l'avancement de la réflexion et le développement de l'action

Engager un effort de planification dans la perspective que nous venons d'évoquer suppose des conditions spécifiques.

a) Une confrontation des points de vue

L'ensemble de l'analyse présentée jusqu'ici montre à l'évidence que les choix en matière de formation, de qualification et d'emploi ne se déduisent pas simplement de l'observation des réalités et des tendances passées : ils nécessitent une confrontation des points de vue des différents acteurs concernés par ces questions (administrations, partenaires sociaux, etc.) et la négociation de choix politiques.

Cette négociation présente des caractéristiques originales, et implique :

- que soient abordés simultanément des domaines qui sont d'ordinaire traités séparément et qu'un aller et retour entre ces différents domaines soit accepté ;
- que l'on n'en reste pas à des analyses globales — celles-ci restant indispensables — mais que les problèmes spécifiques des différents champs professionnels ou sectoriels soient examinés.

La mise en place de ce type de débat va nécessiter un apprentissage de la part de tous ceux qui y participeront. Cela n'est possible que si l'information disponible est suffisamment abondante et maîtrisée par tous.

b) La nécessité d'outils techniques et de bases d'information

Un tel débat ne peut déboucher sur une meilleure coordination des efforts

en matière d'emploi, de travail et de formation si l'on ne dispose pas d'outils techniques faisant apparaître les interactions entre les tendances observées ou les évolutions souhaitées dans ces différents domaines.

L'objectif de ces outils qui doit nécessairement associer l'observation, l'analyse et l'interprétation, est donc non seulement de fournir une description des situations mais une compréhension de la dynamique qui sous-tend leur évolution et qui est le véritable lieu d'application de politiques correctrices.

Il s'agit de combiner des informations diverses : quantitatives (évolution des effectifs selon les caractéristiques des situations professionnelles et des entreprises, flux de mobilité et de formations) et qualitatives permettant d'interpréter les premières, de pallier à l'inadaptation des nomenclatures, de mettre en lumière les points fixes, les tendances lourdes et les marges de liberté.

L'ensemble des outils techniques a été fortement développé ces dernières années. Il permet déjà des approches relativement détaillées. Deux progrès majeurs restent cependant largement à accomplir :

- passer d'analyses statiques à une compréhension des transformations en cours et aux interactions qui les sous-tendent (ceci est particulièrement le cas pour les stratégies d'entreprise et les évolutions des régions de fonctionnement du marché du travail) ;

- rendre les informations disponibles et surtout les analyses faites à partir de ces informations plus directement accessibles et utilisables dans une optique de planification.

c) Une pluralité de niveaux de décision

Enfin, tant du point de vue des politiques que de celui des études et des recherches, il faut accepter la coexistence d'une diversité de niveaux d'observation et d'action : certaines questions supposent une analyse et un débat portant sur les relations entre les systèmes éducatifs et productifs au niveau macro-économique (hiérarchisation des deux systèmes, effets culturels et sociétaux), d'autres ne seront accessibles qu'à travers une approche par secteurs, branches ou filières de production, d'autres nécessiteront enfin de considérer des systèmes de travail ou des domaines professionnels spécifiques.

Certaines questions devront être débattues au niveau national, alors que d'autres supposent pour être traitées utilement d'être analysées au niveau régional ou au niveau local.

De façon analogue, une attention particulière devra être portée aux périodicités et aux durées propres qui caractérisent les différentes réalités qui sont concernées. Les objectifs, les moyens et les méthodes diffèrent selon que l'on cherche à associer politiques d'emploi et de formation à court, moyen ou long terme.

La promotion de la qualification apparaît donc comme un domaine qui — s'il n'exclut pas les politiques d'ensemble — suppose la définition d'actions différenciées répondant à la diversité des situations techniques sociales et économiques au sein desquelles ces qualifications se déterminent.