

---

CENTRE D'ETUDES  
ET DE RECHERCHES  
SUR LES QUALIFICATIONS

---

INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES  
MOBILITE, POLITIQUE DE L'EMPLOI

*Françoise AMAT - Jean-Paul GEHIN*  
*Jean-François GERME*

---

FORMATION - QUALIFICATION - EMPLOI  
DOCUMENTS DE TRAVAIL

---

**INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES  
MOBILITE, POLITIQUE DE L'EMPLOI**

*Françoise AMAT - Jean-Paul GEHIN  
Jean-François GERME*

## AVANT-PROPOS

---

*Les deux textes rassemblés dans ce document de travail ont été réalisés en réponse à une demande de la Délégation à l'Emploi sur l'évolution des relations entre la formation et l'emploi, pour laquelle le CEREQ a bénéficié d'une aide financière.*

*Ces textes ont été présentés aux journées d'études organisées par la Délégation à l'Emploi, sur les structures du marché du travail et les politiques de l'emploi des 3 - 4 octobre 1985. Ils seront ultérieurement publiés dans les actes des journées.*

*Le premier texte s'attache à montrer l'évolution du rôle des secteurs d'activité et des professions dans l'insertion professionnelle des jeunes sortant du système éducatif.*

*Le second met en relation les caractéristiques essentielles de l'insertion professionnelle, les modalités de fonctionnement de l'appareil éducatif et les politiques de gestion de la main-d'oeuvre avec pour souci de synthétiser les travaux récents.*

**INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES  
ET MOBILITE DES ACTIFS**

**F. AMAT - J.P. GEHIN**

## S O M M A I R E

<b>1. DIFFICULTES ACCRUES D'ENTREE DANS LA VIE ACTIVE</b>	
1.1. L'élévation du niveau moyen de formation.....	7
1.2. Le chômage des jeunes : importance et disparités.....	8
1.3. Une baisse de l'emploi des débutants.....	11
<b>2. EVOLUTION DE L'EMPLOI DEPUIS 1975 : QUELLES CONSEQUENCES SUR L'INSERTION DES JEUNES ?</b>	
2.1. Ampleur des mutations en cours.....	15
2.2. Transformation de la structure des emplois.....	16
2.3. Répercussion sur l'emploi des jeunes.....	16
<b>3. PLACE DES JEUNES DANS L'ENSEMBLE DES FLUX DE MOBILITES</b>	
3.1. Des profils de mobilité différenciée.....	18
3.1.1. - Zones à fort renouvellement.....	19
3.1.2. - Zones fermées aux débutants.....	19
3.1.3. - Zones stables avec appel modéré aux débutants.....	20
3.2. Formation des jeunes recrutés dans les différentes zones d'emploi.....	20
3.3. Vers une polarisation de l'insertion des jeunes.....	22
NOTES.....	27
BIBLIOGRAPHIE.....	30
ANNEXE 1.....	32

Durant la dernière décennie les modalités d'accès des jeunes aux emplois ont été fortement marquées par la crise : crise économique d'abord qui, en particulier sous son aspect de montée du chômage concerne une part croissante des jeunes sortant du système scolaire. Mais aussi crise des méthodes d'approche des phénomènes d'insertion analysés principalement à partir des caractéristiques individuelles des jeunes. C'est en effet sous l'angle des "débouchés" qu'a longtemps été abordée l'insertion professionnelle.

Pourtant, la phase d'entrée dans la vie active s'est modifiée sur la période ; aux discontinuités brutales entre système éducatif et système productif d'une part, et emploi et chômage d'autre part, tendent à se substituer des itinéraires plus complexes et plus diversifiés : aller et retour fréquents entre emploi, formation, chômage... multiplication des situations intermédiaires et des statuts particuliers comme stagiaires de la formation continue. Ces évolutions remettent en cause la notion de "débutants" utilisée traditionnellement pour mesurer la situation des jeunes environ un an après leur sortie du système scolaire. Tout en conservant cette mesure de l'insertion qui reste profondément inscrite dans l'appareil statistique, on a utilisé aussi dans cette analyse la notion de recrutement de jeunes définie comme l'ensemble des jeunes de moins de 21 ans occupés une année donnée quel que soit leur statut l'année précédente : chômeurs - inactifs - scolaires.

Les approches traditionnelles de l'insertion éprouvent donc de plus en plus de difficultés pour rendre compte de ces évolutions. Plusieurs travaux récents tels que les bilans Formation-Emploi ont tenté de dépasser ces limites en cherchant à resituer la phase d'insertion dans son contexte économique ; c'est-à-dire l'évolution de l'emploi et de la structure des activités mais aussi l'ensemble des mouvements des actifs dans l'emploi (mobilité) dont l'insertion n'est qu'une des composantes.

En s'inscrivant dans cette démarche générale, on fera ici l'hypothèse que les entreprises, en fonction d'un certain nombre d'éléments de gestion de la main-d'oeuvre (politique de recrutement - mobilité et caractéristiques des actifs - position sur le marché du travail...) et

du type d'emploi à pourvoir auront vis-à-vis des jeunes sortants du système éducatif des comportements différenciés non seulement quantitativement (appel plus ou moins fort aux jeunes débutants) mais aussi qualitativement en tenant compte de leur profil scolaire et des filières éducatives suivies : recours à des jeunes sans formation, à des titulaires de diplômes de l'enseignement technique ou général ; prise en charge d'une partie de la formation des jeunes par le biais de l'apprentissage...

Au niveau de l'ensemble de l'économie, cela nous conduit à déterminer des zones relativement homogènes du double point de vue des grandes caractéristiques socio-professionnelles des actifs (ouvriers - ouvrières - employés - employées) et du secteur d'activité ( 1). Nous ne retiendrons ici que les emplois d'ouvriers et employés dans la mesure où il existe une assez bonne cohérence entre cet ensemble d'emplois d'exécution et le principal sous-ensemble du système éducatif : l'enseignement secondaire ( 2). En effet, dans leur grande majorité, les jeunes qui sortent de l'école à des niveaux inférieurs ou équivalents au baccalauréat entrent comme ouvriers ou employés dans le système productif. Ils sont en totalité dans ce cas au sortir des classes "pré-bac" (niveau VI, V et Vbis) et pour les trois quarts au niveau "bac" (niveau IV)... Réciproquement c'est aux sortants du "secondaire" et à eux seuls que les entreprises font appel pour renouveler ces catégories : 97 % des ouvriers et employés débutants sont issus de ces niveaux ( 3).

Cet ensemble "emplois d'exécution / enseignement secondaire" qui s'oppose à l'ensemble "supérieur" caractérisé par une articulation forte entre enseignement post baccalauréat et emplois de techniciens, cadres et professions libérales, constitue la grande majorité des actifs (+ de 60 %) et des sortants du système éducatif (environ 80 %). Il y a donc bien là un ensemble cohérent mais composé de zones ayant des rôles distincts, voire hiérarchisés dans l'ensemble des mouvements qui structurent le système d'emploi et notamment son renouvellement. Plus modestement, et avec les précautions qu'implique l'analyse simultanée de plusieurs sources statistiques (4), on cherchera ici à interpréter les difficultés accrues d'accès à l'emploi que connaissent les jeunes générations (chap. I) à la lumière des évolutions de l'emploi (chap. II) et de la structure des mobilités (chap. III).

## 1 - DIFFICULTES ACCRUES D'ENTREE DANS LA VIE ACTIVE POUR LES JEUNES

La période 1975-1982 a vu s'amplifier le chômage de l'ensemble de la population active et s'accroître les difficultés d'entrée des jeunes dans la vie active. Et cependant cette montée du chômage s'est accompagnée de deux mouvements susceptibles d'en contrarier l'évolution : la mise en place, depuis 1977, de dispositifs d'aide à l'insertion et à la formation des jeunes dans le cadre des politiques de l'emploi, soit sous la forme de stages pratiques en entreprise ou de stages de formation, soit sous la forme de contrats de travail particuliers (contrats emploi-formation) et la prolongation de la scolarité qui s'accompagne d'une hausse du niveau de formation des jeunes entrant sur le marché du travail.

### 1.1 - L'élévation du niveau moyen de formation

Le développement de la scolarisation, très sensible dans la période précédente (Pascaud - Rondeau 1982) s'est poursuivi entre 1975 et 1982 (Marc - Marchand 1984) : au recensement de 1982, 60 % des jeunes gens de 18 ans et 72 % des jeunes filles du même âge étaient scolarisés, contre respectivement 54 et 61 % en 1975.

On peut s'interroger sur les causes d'un tel phénomène : demande sociale d'éducation plus forte, difficulté d'entrée sur le marché du travail, exigences accrues de qualification pour certains emplois, incitations gouvernementales... Toujours est-il que cette progression de la scolarisation se traduit par un fléchissement des taux d'activité des jeunes de moins de 25 ans, excepté pour les jeunes femmes de plus de 21 ans en raison de l'augmentation des taux d'activité féminine.

A l'intérieur du système éducatif, les modifications de la répartition des effectifs d'élèves scolarisés dans les différentes filières de l'enseignement "secondaire" se traduisent, pour des effectifs de sortants relativement stables sur la période (autour de 800.000 par an), par des changements de la structure des sorties. Le mouvement

d'élévation du niveau de formation se poursuit par rapport à la période précédente. On observe une légère augmentation des sorties diplômées ou non de l'enseignement supérieur qui restent cependant minoritaires. Les sortants de niveau V (diplômés ou non des filières BEP et CAP y compris par la voie de l'apprentissage), qui avaient beaucoup augmenté précédemment, ont tendance à stagner mais restent majoritaires (47 % de l'ensemble des sorties) et leur répartition interne change : l'augmentation de la part des BEP par rapport à celle des CAP traduit une hausse du niveau de l'enseignement général. Enfin, la baisse du nombre des jeunes sans formation se poursuit : ils sont désormais en 1982 100.000 (12 % des sortants contre 19 % en 1977) pour lesquels la scolarité s'arrête à 16 ou 17 ans sans que s'ouvre pour eux la voie du CAP par l'apprentissage. Il semble du reste que ce mouvement soit essentiellement dû à une baisse des sorties en 3ème et en classes non terminales de CAP ou de BEP mais que les sorties aux niveaux les plus faibles (CPPN et CPA) ne diminuent plus que très faiblement, ayant atteint un seuil (environ 36.000 sortants) en-deçà duquel il semble difficile de descendre.

L'augmentation de la scolarisation des filles, enfin, devrait renforcer un phénomène déjà connu : la formation des filles est en moyenne plus élevée que celle des garçons, notamment aux niveaux intermédiaires : BEP, Baccalauréat, BTS, DEUG, licence.

### 1.2 - Le chômage des jeunes : importance et disparités

Ce qui frappe tout d'abord dans le chômage des jeunes, c'est son importance : 630.000 chômeurs de moins de 25 ans en mars 1981, 850.000 en mars 1982, soit environ 40 % des deux millions de chômeurs dénombrés à cette date (5). Apparaît donc la forte sélectivité du chômage vis-à-vis des jeunes (Rose - 1985) : 18 % des actifs de moins de 25 ans étaient au chômage en mars 1981 contre 7 % pour l'ensemble de la population active, et les difficultés étaient encore plus grandes pour les débutants (6) qui connaissent à cette date un chômage de l'ordre de 30 %.

Deuxième aspect du chômage des jeunes : sa forte croissance. Le nombre des chômeurs de moins de 25 ans a plus que triplé entre 1974 et 1981 (et presque quintuplé jusqu'en 1982), ce qui du reste suit, mais à un niveau plus élevé, la croissance du chômage de l'ensemble de la population active. Les débutants voient même leur taux de chômage progresser un peu moins vite entre ces deux dates, ce qui, à première vue signifierait plutôt une relative amélioration de leur position sur le marché du travail.

Ceci pose en réalité le problème de la mesure du chômage et de la comparabilité des taux de chômage entre jeunes et adultes.

En effet, depuis quelques années, la multiplication des "situations intermédiaires" entre l'emploi, le chômage et l'inactivité : stages pratiques en entreprise, stages de formation alternée, contrats emploi-formation, apprentissage, intérim, emplois précaires... par lesquels passent de nombreux jeunes à la sortie de l'école, viennent perturber la mesure du chômage (7) pour ces catégories. C'est ainsi que les apprentis ou les jeunes en contrat emploi-formation sont considérés comme des actifs occupés même si l'on peut se poser la question de leur statut. Les jeunes en stage de formation quant à eux sont inclus dans les inactifs n'étant plus disponibles pour rechercher un emploi, alors même que le suivi d'un stage est bien souvent pour eux un moyen d'améliorer leurs chances d'en trouver un (Freyssinet - 1984).

Autre caractéristique du chômage des jeunes : son extrême diversité qui tient à la fois au sexe, les filles ayant traditionnellement, bien que "mieux" formées, plus de difficultés sur le marché du travail en raison notamment des pratiques de recrutement de la main-d'oeuvre féminine différentes de celles de la main-d'oeuvre masculine

(de Virville - Clémenceau 1982) et au niveau de diplôme ou de formation : on peut observer en effet que, globalement, plus le niveau de formation est élevé, plus le chômage est faible. Les évolutions sur la période, même si elles maintiennent cette situation dans son ensemble aggravent ou atténuent les différences suivant les cas (Affichard - Amat 1984). Ainsi les titulaires de diplômes des formations supérieures (longues et courtes) déjà relativement préservés du chômage en 1974, le sont encore en 1981.

En revanche, les jeunes issus de CAP (les garçons surtout) voient les difficultés s'accroître entre les deux dates bien qu'ils soient encore dans une situation préférable à celle des jeunes sans formation : 27 % des garçons et 56 % des jeunes filles des niveaux VI et Vbis étaient au chômage en mars 1982, neuf mois après leur sortie de l'école et, si l'on considère les apprentis comme étant encore en formation, c'étaient respectivement 70 % et 77 % des jeunes sortants qui n'avaient pas d'emploi à cette date (cf. tableau n° 1).

Rappelons qu'en dehors du taux de chômage, d'autres éléments peuvent caractériser le chômage des jeunes : une très forte progression de leur vulnérabilité (Huet - Monnier 1984) mesurée par les taux d'entrée au chômage (8) traduit l'augmentation des emplois précaires, la succession des moments de formation, d'emploi et de chômage que certains appellent période de "transition professionnelle" (Rose 1983). Ceci montre l'intérêt d'une analyse de l'entrée des jeunes dans la vie active sous l'angle de leur cheminement et non pas de l'appréciation à un moment donné d'une situation à la frontière de l'inactivité, du chômage ou de l'occupation, et dont la mesure, quelques mois après la sortie du système éducatif, ne rend pas forcément compte des difficultés à terme sur le marché du travail (Viney 1983).

Par ailleurs, la durée moyenne du chômage (9) des jeunes traditionnellement plus faible que pour les adultes, traduisant une plus forte "employabilité" de cette main-d'oeuvre, a tendance également à croître (Huet - Monnier), certains jeunes ayant apparemment de plus en plus de mal à trouver et à retrouver un emploi (Coeffic 1984).

### 1.3 - Une baisse de l'emploi des débutants

Selon les données fournies par l'Observatoire national des entrées dans la vie active, on observe entre 1976-77 et 1980-82 (10) une forte baisse de l'emploi de jeunes débutants : le nombre des emplois occupés par ces jeunes 9 mois après leur sortie de formation se réduit d'environ 25 % entre ces deux dates, alors même que les stages pratiques en entreprise et les contrats emploi-formation constituent 10 % des emplois occupés en 1980-82.

Toutefois l'apprentissage se maintient et augmente même légèrement en effectifs (11). Sa part dans les recrutements de débutants s'accroît considérablement : représentant environ un quart des emplois de débutants ouvriers et employés en 1976-77, il en représente un tiers en 1980-82. Mode d'entrée dans la vie active déjà très fréquent pour les jeunes ouvriers, à cette première date, l'apprentissage progresse encore et c'est désormais un ouvrier sur deux qui est recruté comme tel. Sa part augmente pour toutes les autres catégories où il reste néanmoins une forme moins répandue de recrutement que le contrat de travail ordinaire.

La dégradation de l'emploi atteint plus particulièrement certaines catégories professionnelles : les employé(e)s et les ouvrières sont dans ce cas alors que les ouvriers sont relativement moins touchés.

La meilleure résistance de l'emploi ouvrier débutant est à mettre en relation avec le maintien de l'apprentissage. En effet, si l'on observe plus précisément l'évolution de l'emploi entre les deux dates, ce sont bien les emplois pour lesquels ces contrats sont le plus utilisés qui accroissent leurs effectifs : mécaniciens auto, ouvriers de l'alimentation, cuisiniers, ou leur poids relatif : ouvriers du bâtiment et du travail du bois. Ces catégories représentaient 35 % des actifs occupés 9 mois après leur sortie de l'école en 1976-78 et près de 50 % en 1980-82. En revanche on assiste à une forte décroissance, entre le tiers et la moitié de leurs effectifs, des mécaniciens, des ouvriers du textile - habillement qui atteint surtout l'emploi féminin, et des manoeuvres - manutentionnaires.

**Evolution de l'emploi des débutants (1) et de la part de l'apprentissage (2)  
selon les catégories professionnelles entre 1976-78 et 1980/82**

Catégories professionnelles	Effectifs (1)	Effectifs (1)	Evolution des effectifs
	1976-78 % Apprentis (2)	1980-82 % apprentis (2)	
Ouvriers	144.100 40.7	121.600 50.8	- 16 %
Ouvrières	36.500 9.8	22.200 17.8	- 39 %
Employés	26.500 15.0	14.400 24.5	- 46 %
Employées	120.200 13.0	83.000 21.3	- 31 %
<b>T O T A L</b>	<b>327.300</b> <b>25.0</b>	<b>241.200</b> <b>36.0</b>	<b>- 26 %</b>
	6.900	14.000	-
<b>ENSEMBLE</b>	<b>334.200</b> <b>24.9</b>	<b>255.200</b> <b>36.3</b>	<b>- 24 %</b>

Source : Observatoire EVA - Enquêtes 1976-77-78 - 1980-81-82

(1) Selon le champ défini pour l'étude, il s'agit des jeunes occupés 9 mois après leur sortie du système éducatif aux niveaux VI - Vbis - V de formation et une partie du niveau IV.

(2) Apprentis par catégorie professionnelle (en pourcentage)  
effectifs occupés

Parmi les employé(e)s, toutes les catégories sont en baisse sauf les employés de soins personnels (coiffeuses). La part des employés du commerce s'accroît également. On observe en revanche une chute spectaculaire des emplois de bureau (36.000 à 20.000) et des emplois de secrétaires-dactylos (de 35.000 à 19.000) à ces niveaux de formation, une approche plus large montrant au contraire l'augmentation des recrutements de secrétaires débutantes au niveau III sur cette même période (Bruand 1985).

Le niveau de formation des jeunes recrutés comme salariés s'élève nettement. Bien que moins nombreux, les débutants de niveau V voient leur part augmenter sensiblement au détriment des jeunes sans formation qui ne constituent plus qu'une minorité des recrutements hors apprentissage (de 70.000 ils passent à 20.000 environ). Venant confirmer cette élévation du niveau de formation, le poids des jeunes originaires de BEP augmentent par rapport à ceux de CAP. En l'absence d'une connaissance de la classification des emplois dans les enquêtes de l'Observatoire (difficile à obtenir de la part de certaines catégories de jeunes), on ne peut que supposer l'accentuation d'un certain "déclassement" à l'embauche, déjà mis en évidence, pour la période 1973-79, par les bilans formation-emploi (Affichard 1981), encore qu'il puisse être atténué par la forte diminution d'emplois non qualifiés tels que manoeuvres-manutentionnaires.

La part des jeunes issus des terminales techniques progresse mais très légèrement. C'est ici que font défaut, pour le moment, les enquêtes réalisées auprès des populations d'un niveau plus élevé qui permettraient de repérer s'il y a sur les emplois d'ouvriers et d'employés, une augmentation des recrutements de jeunes issus des formations post baccalauréat.

L'évolution des recrutements est variable selon les catégories. En 1976-78, il y a une nette différence entre les niveaux de formation des jeunes occupés. Les ouvriers sortent pour les deux tiers d'années terminales de l'enseignement technique court (hors apprentissage), les ouvrières sont, à près de 60 % des jeunes filles sans formation, les employé(e)s se recrutent pour plus de la moitié au niveau V (BEP fréquemment) et pour près du quart à l'issue des classes de baccalauréat.

Ce sont les ouvrières qui, sur la période, connaissent les changements les plus spectaculaires. Catégorie parmi les plus touchées par la réduction de l'emploi, c'est aussi celle pour laquelle il y a la plus forte augmentation de la part des recrutements au niveau V (de 38 à 70 %) et surtout à l'issue du BEP. Pour les autres catégories, les évolutions sont moins marquées : accroissement plus modéré des ouvriers,

issus de CAP - BEP, faible augmentation du niveau V (BEP essentiellement) et IV pour les employé(e)s pour lesquels on peut se demander comment se joue la concurrence avec les niveaux supérieurs.

**Evolution des recrutements de débutants non apprentis  
selon le niveau de formation et la catégorie professionnelle  
entre 1976/78 et 1980/82**

	1976 / 78					1980 / 82				
	Niv 6-5b	Niv. 5	Niv. 4	TOTAL	BEP N 5	Niv. 6-5b	Niv. 5	Niv. 4	TOTAL	BEP N 5
Ouvriers	30	66	4	100 84.900	23	11	85	4	100 59.800	28
Ouvrières	57	38	5	100 32.700	23	23	70	7	100 18.200	34
Employés	23	57	20	100 22.500	37	13	67	20	100 10.900	49
Employées	17	58	25	100 104.500	48	9	63	28	100 65.300	56
Non réponse				4.800					8.400	
Ensemble	69.900 28.0	144.300 57.8	35.200 14.1	249.400 100	35	20.500 12.6	117.200 72.0	24.900 15.3	162.600 100	40
Evolution des effectifs 76/78 à 80/82						- 70 %	- 19 %	- 29 %	- 35 %	

Source : Observatoire EVA - Enquêtes 1976-77-78 - 1980-81-82

## 2 - EVOLUTION DE L'EMPLOI DEPUIS 1975 : QUELLES CONSEQUENCES SUR L'INSERTION DES JEUNES ?

Cette évolution sensible des conditions d'entrée des jeunes dans la vie active peut en partie s'interpréter à la lumière de transformations en profondeur et de la structure des activités et des caractéristiques des emplois disponibles.

### 2.1 - Ampleur des mutations en cours

Rappelons d'abord qu'entre 1975 et 1982 la population active et le nombre total des emplois ont évolué de manière divergente ; la population active a connu un rythme annuel d'accroissement soutenu, supérieur à 1 %, qui s'explique non seulement par des facteurs démographiques (le nombre des personnes en âge de travailler a continué à s'accroître de façon importante) mais aussi par une tendance de long terme que la crise économique n'a pas freinée : l'accroissement du taux d'activité féminine. Simultanément, l'emploi total a cru faiblement (+ 2.5 % entre 1975 et 1982) pour diminuer depuis cette date ; en définitive, on assiste à une quasi stagnation de l'emploi depuis 10 ans.

Cette évolution globale s'effectue en fait au détriment de l'agriculture qui, entre 1954 et 1982, est passée de 27 % à 8 % de l'emploi total et, ce qui est nouveau, de l'industrie (- 9.5 % entre 1975 et 1982) et du BTP (- 7.5 %). En revanche, la croissance de l'emploi dans le tertiaire est restée soutenue sur la période (+ 15 % entre 1975 et 1982) ; ce secteur représente en 1982 58 % du total de l'emploi contre 38 % en 1954.

Du point de vue des catégories socio-professionnelles, on note l'augmentation du nombre des employés (+ 3 % par an) et surtout des personnels de service (+ 5 % par an) ; la part des femmes dans ces catégories déjà majoritaires en 1975 a rapidement progressé. L'évolution plus lente des professions les plus masculines (coiffeur - gardien - chauffeur de taxi - facteur...) a contribué à cette féminisation. Parallèlement, on assiste à une nette régression des effectifs d'ouvriers (- 720.000 entre 1975 et 1982) plus marquée pour les catégories les moins qualifiées : ouvriers spécialisés - manoeuvres (Dayan - Lochet - Podevin 1985).

## 2.2 - Transformation de la structure des emplois

Si l'on prend en compte l'évolution des effectifs des professions dans les secteurs d'activité, on constate des différences particulièrement sensibles ; on soulignera ici les principales tendances repérables :

- la baisse de l'emploi est très prononcée dans les "Biens intermédiaires", avec une chute brutale des effectifs dans la sidérurgie (- 28 %), mais aussi dans la chimie (- 23 %) ou le papier-carton (- 22 %); la baisse des effectifs est donc sensible pour toutes les catégories professionnelles du secteur des "biens intermédiaires" : environ - 10 % pour les employé(e)s et - 20 % pour les ouvrier(e)s (cf. tableau n° 2 ). Dans les industries des "biens d'équipement", et dans le "BTP" la baisse des effectifs concerne principalement les catégories ouvrières (12).

- dans les autres secteurs de l'industrie, les situations sont plus diversifiées : 1/4 des effectifs en moins dans les secteurs traditionnels comme "textile et habillement" ou "cuir et chaussures" ; croissance modérée de l'emploi dans la "para-chimie et la pharmacie" et les "industries agro-alimentaires". Enfin dans l'"Energie", la stabilité globale des effectifs n'empêche pas une réduction sensible (- 14 %) du nombre des ouvriers.

- dans les secteurs tertiaires, la croissance est très forte dans les services marchands (employés : + 41 % ; employées : + 31 % ; ouvriers : + 20 % ; ouvrières : + 19 %) et plus modérée dans les services financiers, le commerce et l'administration. Dans ces trois derniers secteurs, seules les catégories d'employé(e)s connaissent une croissance sensible.

## 2.3 - Répercussion sur l'emploi des jeunes

La conséquence la plus immédiate et la plus visible de ces différentes évolutions est la montée spectaculaire du chômage qui conduit au renforcement de la concurrence pour les emplois entre jeunes chômeurs et sortants du système éducatif. En effet, le nombre de chômeurs de

moins de 25 ans qui était d'environ 150.000 en 1974 est actuellement comparable, en niveau à celui des sortants du système éducatif qui est resté stable sur la décennie (environ 800.000).

Par ailleurs, on assiste à un vieillissement de la population active ; bien que le nombre total des jeunes soit resté stable, les effectifs de jeunes de moins de 25 ans parmi les salariés ont décliné rapidement entre 75 et 82 (- 19 % pour l'ensemble des activités ; - 35 % dans l'industrie ; - 20 % dans le BTP ; - 7 % dans le tertiaire). Mis à part les ouvriers de l'énergie et les ouvrières de l'administration parmi lesquels les jeunes étaient déjà très peu nombreux en 1975, la proportion des moins de 25 ans a baissé ou stagné dans toutes les zones d'emploi (cf. tableau n° 2). C'est particulièrement le cas des activités et des professions qui ont vu leurs effectifs décroître sur la période, mais la part des jeunes parmi les actifs a aussi chuté dans des catégories en expansion comme, par exemple, les employé(e)s du tertiaire. En effet, outre la crise et ses conséquences sur le chômage et l'embauche des jeunes, ce phénomène a plusieurs causes : augmentation de la scolarité ; arrivée à l'âge adulte des jeunes recrutés massivement durant la période précédente (13).

Les transformations en cours au sein du système productif induisent des besoins de main-d'oeuvre plus ou moins importants ; pourtant, il n'existe pas de liens mécaniques, ni directs entre volume de l'emploi et recrutement de jeunes sortants du système éducatif. La période récente fournit de nombreux exemples illustrant ce constat. Ainsi, malgré une réduction sensible des effectifs sur la période, le BTP est resté un des principaux secteurs d'accueil des sortants du système éducatif. A l'opposé, le recrutement de jeunes a fortement diminué dans des activités telles que les banques et les assurances qui ont pourtant connu une croissance modérée de l'emploi entre 1975 et 1982.

D'autres variables interviennent donc pour expliquer les modalités d'accès à l'emploi des jeunes sortants du système éducatif et notamment le comportement et les caractéristiques des actifs dans l'emploi, les politiques de recrutement et plus largement les modes de gestion de la main-d'oeuvre dominants dans les secteurs d'activité.

### 3 - PLACE DES JEUNES DANS L'ENSEMBLE DES FLUX DE MOBILITE

Les jeunes sortants du système scolaire ne constituent qu'une des composantes des flux de main-d'oeuvre disponible sur le marché du travail et se trouvent en concurrence avec d'autres catégories ; chômeurs - actifs expérimentés changeant d'emploi - femmes inactives voulant retravailler...

D'après l'Enquête sur l'Emploi, chaque année 4 millions de personnes environ changent de position dans le système d'emploi (soit 20 % des actifs) ; il s'agit en majorité d'actifs ayant déjà un emploi qui changent d'établissement soit en restant dans le même secteur d'activités, soit en changeant de secteur. Les autres mouvements, c'est-à-dire l'accès à l'emploi de jeunes débutants, de chômeurs ou d'anciens inactifs sont moins importants. Les recrutements de jeunes sortants du système scolaire ne représentent qu'une part minime de l'ensemble des mouvements (14).

#### 3.1 - Des profils de mobilité différenciée

Plusieurs travaux portant sur les professions (bilan Formation-Emploi) ou les secteurs d'activité (Clémenceau - Géhin 1983) ont montré que les entreprises n'effectuent pas leurs recrutements de manière indifférenciée mais au contraire tendent à les polariser sur telles ou telles catégories de main-d'oeuvre en fonction, notamment, de leur position, dominante ou dominée, sur le marché du travail et du type d'emploi à pourvoir. La structure des mobilités varie donc non seulement en fonction des activités mais aussi suivant les catégories socio-professionnelles concernées ; ce constat nous a conduit à mener ici une analyse en termes de zones d'emploi qui sont définies, rappelons-le, comme un croisement entre secteurs d'activité, grandes catégories socio-professionnelles (ici employés et ouvriers) et sexe (15).

La prise en compte conjointe de la structure de mobilités et de l'intensité du recours aux débutants, mesurée ici par l'importance des recrutements de jeunes de moins de 21 ans, quel que soit leur statut l'année précédente (scolaires, chômeurs ou inactifs), permet de dégager plusieurs groupes de zones d'emploi relativement homogènes de ce double point de vue (voir liste des zones d'emploi en annexe 1).

### 3.1.1 - Zones à fort renouvellement

Ces emplois se caractérisent simultanément par un fort taux de mobilité qui concerne chaque année environ un quart des effectifs et par un appel intense et multiforme à des catégories de main-d'oeuvre qui n'avaient pas d'emploi l'année précédente : jeunes sortants du système scolaire mais aussi chômeurs ou inactifs (16).

Mises à part les ouvrières des industries de biens de consommation, ces emplois sont concentrés dans quatre grands secteurs (Industrie agro-alimentaire - bâtiment et travaux publics - Commerce - Services marchands) particulièrement importants en termes d'effectifs. Ces secteurs offrent donc des emplois aux jeunes débutants sans pour autant leur garantir une grande stabilité. Ils occupent ainsi une place particulière dans le système d'emploi et son renouvellement ; ils correspondent en effet, pour la plupart des jeunes sortants du système scolaire, à un passage obligé pour l'entrée dans la vie active.

### 3.1.2 - Zones fermées aux débutants

A l'opposé de ce premier groupe, dans le graphique (1) visualisant la position des zones d'emploi en fonction du taux de mobilité et de l'intensité de leur recours aux jeunes débutants, se trouvent des emplois quasiment fermés aux jeunes. Ils sont caractérisés soit par une forte stabilité (taux de mobilité inférieur à 15 %) des actifs occupés (des secteurs d'activité comme la "production d'énergie" et les zones d'emploi d'employé(e)s de l'industrie sont typiques de ce groupe), soit par des mouvements d'actifs dans l'emploi qui s'effectuent de manière privilégiée par changement d'établissements dans le même secteur ; c'est le cas des emplois du secteur public ou para-public (en particulier services non marchands ; transports et télécommunications ; employés des banques et assurances...) où une part importante des mouvements correspond à des mutations entre établissements avec maintien du statut.

---

(1) Graphique n° 1 en annexe

L'accès à ces emplois est donc très limité pour les jeunes débutants non seulement parce que la main-d'oeuvre y est stable mais aussi car l'essentiel des recrutements s'effectue par recours à des actifs déjà expérimentés.

### 3.1.3 - Zones stables avec appel modéré aux débutants

Bien qu'assez proche du groupe précédent, on distinguera ici 5 zones d'emploi homogènes du point de vue des catégories socio-professionnelles. Mises à part les "ouvrières des biens de consommation" on retrouve dans ce groupe l'ensemble des emplois de l'industrie manufacturière au niveau ouvrier. Ces emplois sont caractérisés par un taux de mobilité faible (entre 13 et 15 %) qui recouvre une grande stabilité des actifs déjà occupés et un recours un peu plus important aux jeunes.

### 3.2 - Formation des jeunes recrutés dans les différentes zones d'emploi

En 1976 - 78, les situations apparaissent bien typées selon les zones d'emploi dans lesquelles les jeunes sont recrutés (cf. tableau n° 3 en annexe).

Dans les zones à fort renouvellement et appel important aux débutants, le niveau de formation des jeunes est généralement très faible. Ouvriers du BTP et des industries agro-alimentaires (y compris les boulangers), ouvrières des biens de consommation (textile - habillement), ouvriers et employé(e)s du commerce (bouchers, charcutiers, vendeurs, vendeuses) et des services marchands (réparation auto, cuisiniers, coiffeuses, serveurs et serveuses, femmes de ménage) sont dans ce cas. L'apprentissage constitue un mode très fréquent d'insertion, surtout pour les ouvriers qui sont plus de la moitié à signer de tels contrats. Le niveau scolaire des jeunes recrutés sous contrat de travail ordinaire est également bien plus faible que celui de leurs homologues embauchés dans les secteurs "fermés" : cela se traduit par un pourcentage élevé de jeunes sans formation et par une faible proportion de sortants de BEP.

A l'opposé, dans les zones fermées aux débutants, le niveau de formation est beaucoup plus élevé. En effet, pour les ouvriers et employé(e)s des secteurs publics ou para-publics (Energie, Transports et Télécommunications, Administration), les employé(e)s des Banques et Assurances et de l'Industrie, il n'y a pas ou peu d'apprentissage. Les salariés débutants de ces secteurs ont, pour la plupart, terminé au moins une formation technique courte qui est, plus souvent qu'ailleurs, le BEP, ou quitté l'école au niveau du baccalauréat, notamment pour les employées.

Dans les zones stables avec appel modéré aux débutants, la situation des garçons se caractérise par un recours massif au CAP acquis par voie scolaire. En effet, dans ces métiers ouvriers des secteurs industriels : mécaniciens, fraiseurs, tourneurs, ajusteurs, chaudronniers, électriciens, menuisiers... l'apprentissage existe, sans être aussi développé que dans les zones à fort renouvellement (25 % des garçons sont apprentis), mais ce sont surtout les jeunes issus des formations techniques courtes, notamment du CAP, qui constituent le gros bataillon des salariés (70 %).

Par contre, le niveau de formation des ouvrières des biens intermédiaires et d'équipement, souvent OS ou manutentionnaires, est extrêmement faible, et, avec 60 % des jeunes filles sans formation, ces secteurs se rapprochent des zones à fort renouvellement.

N'oublions pas toutefois que la situation retracée ici prend appui sur les emplois occupés par les jeunes neuf mois après leur sortie du système éducatif. Quelques années plus tard, ces emplois ne seraient vraisemblablement plus les mêmes, l'insertion progressive des jeunes, le retour du service militaire pour les garçons, l'abandon d'activité pour certaines catégories de jeunes filles, le passage en formation continue, et les mobilités entre emplois venant modifier cette première répartition. L'analyse des cheminements montre en effet que les jeunes issus des classes de CAP - BEP de LEP, entrent dans de petites entreprises dont on sait qu'elles sont concentrées dans les zones à fort renouvellement et dans certaines parties du secteur industriel, pour se diriger ensuite vers des entreprises de plus grande taille, l'administration et le secteur public (Maréchal - Viney 1983). Pour les jeunes apprentis s'amorce également quelques

mois seulement après la fin de leur contrat un mouvement des petites vers de plus grandes entreprises (Ancel - Combes - Sauvageot 1981).

### 3.3 - Vers une polarisation de l'insertion des jeunes

Durant la période 1976 - 1981, on constate une baisse assez sensible de la mobilité (17) qui s'explique essentiellement par une stabilisation des actifs ayant un emploi : la part des actifs occupés parmi l'ensemble des mobiles passe de 59 % à 56 %. Cette évolution n'est pas sans conséquences pour l'insertion des jeunes : la stabilité accrue des actifs occupés dans certains secteurs réduit les emplois éventuellement disponibles pour l'embauche des jeunes dans ces activités. De fait, le renforcement de la stabilité des actifs ayant un emploi s'accompagne d'une diminution des flux d'insertion des jeunes sortant du système éducatif mais aussi des jeunes de moins de 21 ans quel que soit leur statut antérieur : chômeurs, inactifs, scolaires.

A quelques exceptions près (cf. graphique n° 1), ce mouvement général concerne la plupart des zones d'emploi étudiées, mais il semble plus prononcé dans les zones qui étaient déjà les plus stables et les plus fermées aux jeunes débutants. Les résultats de l'Observatoire National d'entrée dans la vie active confirment très nettement cette évolution : en 1980 - 1982, l'insertion ou l'accueil des jeunes (rappelons en effet qu'une proportion croissante des jeunes débutants considérés comme actifs occupés ont un statut d'apprenti ou de stagiaires) s'effectue de manière privilégiée dans quelques secteurs d'activité comme le BTP, les industries agro-alimentaires, le commerce ou les services marchands. Entre 1976 et 1982, la part des jeunes débutants s'insérant dans ces activités est passée de 58 % à 70.5 %.

En revanche, les autres zones d'emploi, en moyenne déjà plus stables et plus fermées aux débutants, voient leur rôle dans l'insertion se réduire considérablement ; c'est en particulier le cas des zones qualifiées de "fermées aux débutants" composées pour l'essentiel des emplois de type public ou para-public et du tertiaire de l'industrie. Bien que représentant en 1982 31 % de l'ensemble des emplois d'exécution, ces zones n'accueillent qu'une part de plus en plus restreinte de jeunes sortant du système scolaire (22 % en 1976 - 78 ; 14 % seule-

ment en 1980 - 82). Les créations d'emplois dans ces secteurs ne se sont pas accompagnées, bien au contraire, d'une ouverture aux jeunes débutants. (18).

### L'INSERTION DES DEBUTANTS

(Evolution 1976 - 1982)

		Insertion débutant		Population active		
		76/78	80/82	75	82	
	Eff. (1)	131.3	107	6.027		5.511
Ouvriers	- Zones à fort renouvellement	52.5	69	41	→	43
	- Zones fermées	6.5	3	15	→	17
	- Zones stables avec appel modéré	41.0	28	44	→	40
	Eff. (1)	33.2	19.1	1.607		1.430
Ouvrières	- Zones à fort renouvellement	80.0	82.0	61	→	62
	- Zones fermées	3.5	3.5	10	→	12
	- Zones stables avec appel modéré	16.5	14.5	29	→	26
	Eff. (1)	24.5	12.6	1.503		1.719
Employés	- Zones à fort renouvellement	50.5	70	38.5	→	41.5
	- Zones fermées	49.5	30	61.5	→	58.5
	Eff. (1)	111.7	75.3	3.148		3.710
Employées	- Zones à fort renouvellement	60	70	48	→	52
	- Zones fermées	40	30	52	→	48
	Eff. (1)	300.7	214.0	12.285		12.380
Ensemble des emplois d'exécution	- Zones à fort renouvellement	58	70.5	45	→	48
	- Zones fermées	22	14	30	→	31
	- Zones stables avec appel modéré	20	15.5	25	→	21

(1) en milliers

Source : CEREQ ONEVA 76/78 - 80/82  
INSEE RP. 75 - 82

Ce mouvement concerne l'ensemble des grandes catégories socio-professionnelles mais semble plus marqué pour les emplois masculins (cf. schéma ci-dessus). Il ne peut être expliqué que très partiellement par l'évolution des effectifs globaux dans les différentes zones. En effet, les emplois d'ouvrier(e)s de l'industrie se sont plus fermés aux débutants que ne l'impliquerait la baisse de leur poids dans l'ensemble des emplois d'exécution. A l'inverse, la croissance de la

part relative des zones à fort renouvellement dans l'insertion des jeunes dépasse très largement l'évolution de leur poids dans l'économie.

Du point de vue du niveau de formation des jeunes débutants, la situation bien typée qui caractérisait 1976-78 : apprentissage et niveau faible dans les zones à fort renouvellement, profil de formation plus élevé dans les "zones fermées", semble beaucoup moins nette sous l'effet de la hausse différentielle du niveau de formation.

Certes le recours à l'apprentissage, qui augmente dans les zones où il était déjà le plus développé, différencie de plus en plus nettement les zones à fort renouvellement des secteurs fermés et des secteurs industriels.

Par contre, on assiste à un très fort nivellement des recrutements hors apprentissage : la part des jeunes sans formation s'effondre partout, mais c'est dans les zones qui accueillent traditionnellement les jeunes les moins formés que cette baisse est la plus sensible et qu'est plus forte l'augmentation des jeunes de niveau V (pour les ouvriers) et IV (pour les employés). Les secteurs fermés modifient plus faiblement leurs recrutements à ces niveaux mais on peut se demander si ce n'est pas vers les jeunes sortis après le baccalauréat que s'orientent désormais de plus en plus leurs embauches.

C'est ainsi que les ouvriers des zones à fort renouvellement et des secteurs industriels sont de moins en moins des jeunes sans formation. On constate une augmentation très sensible des recrutements au niveau V alors que cette hausse est plus modérée dans les secteurs "fermés" de l'Énergie, des transports et télécommunications et de l'Administration.

Le même phénomène, en plus accentué, s'observe pour les ouvrières des zones à fort renouvellement et de l'industrie où la part des jeunes filles de niveau V double en 4 ans. De même, les employé(e)s du commerce et des services marchands sont recrutés de plus en plus au niveau V et jusqu'au baccalauréat alors que, pour ceux de l'industrie

et du secteur public ou para-public (zones "fermées") les modifications des recrutements à ces niveaux sont faibles : seule l'augmentation des employés issus de BEP est remarquable.

o 0 o

Se dessine donc, dans la période de crise que nous traversons, une véritable polarisation du système d'emploi avec concentration de l'insertion des sortants du système éducatif sur un nombre restreint d'emplois et de secteurs d'activité : commerce, services marchands, bâtiment et travaux publics. Ceux-ci, constitués le plus souvent d'entreprises de petite taille, joueraient un rôle central dans l'insertion et la "mise au travail" des jeunes en accueillant une part croissante de débutants. Leur offrant bien souvent des statuts intermédiaires entre emploi et formation (apprentissage, stages, contrats emploi-formation) ils leur assurent une première expérience professionnelle et permettent à certains d'entre eux tout au moins, d'accéder à des secteurs de plus grande stabilité, souvent dans des entreprises plus grandes (voire dans le secteur public ou para-public), qui leur offrent de meilleures conditions de travail, de formation, de salaires et des perspectives de carrière à plus long terme.

Dans le même temps, ces secteurs, qui embauchaient à de très faibles niveaux de formation -souvent par l'apprentissage- modifient leurs recrutements : ils proposent un nombre accru de contrats d'apprentissage aux jeunes sans formation, mais ils embauchent également de plus en plus une main-d'oeuvre formée par la voie scolaire pour leurs emplois salariés au détriment des jeunes sans diplôme dont la situation devient catastrophique. Secteurs très dépendants du marché du travail, ils réagissent ainsi rapidement à ses évolutions et semblent utiliser également les opportunités d'embauche que leur offrent les mesures prises dans le cadre des politiques de l'emploi. Ce n'est pas un hasard si ce sont précisément ces secteurs qui ont proposé la plupart des places de stages dans le dispositif 16-18 ans (Amat 1984).

Toutefois, la période très récente fait apparaître certains infléchissements. Ainsi, après une détérioration très forte de la situation des jeunes sans formation, c'est maintenant plutôt celles des jeunes de niveau V qui se dégrade le plus, leur taux de chômage atteignant des records à l'enquête emploi de mars 1984. Ceci marquerait-il un arrêt de ce mouvement d'élévation du niveau de recrutement des jeunes dans ces secteurs qui n'offrirait plus désormais que des contrats de travail particuliers (contrats d'apprentissage, contrats emploi-formation, contrats de qualification) ou des places de stages à destination des moins qualifiés ?

Plan

1) M. fait le rôle de l'emploi des jeunes des années  
- contacts de ces économistes.

des jeunes occupés dans les entreprises  
et les professions de la santé.

Q: - les évolutions sur les procédés  
de recrutement des jeunes (par exemple)

NOTES

(1) appréhendé ici grâce à la nomenclature de l'INSEE en 14 postes ; on a ainsi déterminé 35 zones d'emploi où les effectifs d'actifs occupés étaient supérieurs à 50 000.

(2) On considère comme sortant du secondaire les jeunes qui quittent le système scolaire en quatrième, troisième, seconde, première, terminale ; ceux qui sortent des classes de CAP, BEP, des CPA, CPPN et CEP, ce qui correspond aux niveaux VI, Vb, V et IV de formation.

(3) Ces chiffres correspondent à la situation observée en 1976-78, il est probable que désormais une partie des ouvriers et employés soit recrutée au dessus du baccalauréat. Seule une analyse sur l'ensemble des niveaux de formation permettra de s'en assurer.

(4) Sources utilisées : Observatoire National des entrées dans la vie active : utilisation des deux fichiers "transversaux" 1976/78 - 1980/82. Enquête sur l'emploi INSEE 1976-1981. Recensements de la population INSEE 1975 - 1982.

(5) Rappelons que les évolutions observées ici se limitent à la période 1975-1982. Depuis cette période, le chômage a continué à augmenter : 2 244 000 chômeurs en MARS 1984 selon l'enquête Emploi de l'INSEE, 900 000 chômeurs de moins de 25 ans, ce qui, notons-le, représente toujours environ 40 % du nombre total des chômeurs.

(6) Sont considérés comme débutants, dans l'enquête sur l'emploi de l'INSEE, les actifs occupés ou à la recherche d'un emploi à l'enquête de mars de l'année (n) qui se déclaraient étudiants ou élèves en (n - 1). Cette mesure est proche de celle de l'observatoire qui interroge les jeunes 9 mois après leur sortie du système éducatif.

(7) Le taux de chômage est le rapport du nombre des chômeurs sur l'ensemble de la population active (actifs occupés plus chômeurs). Les 3 conditions mises par l'INSEE pour être chômeur sont :

- être sans travail
- être disponible pour travailler
- être à la recherche d'un travail.

(8) Taux d'entrée au chômage : rapport des flux annuels de demandes d'emploi enregistrées sur l'effectif de l'ensemble des salariés.

(9) Durée du chômage : période écoulée entre la date d'entrée en chômage et la date de sortie du chômage. Cette notion est différente de l'ancienneté du chômage qui est la période écoulée entre la date d'entrée en chômage et la date d'observation de la statistique.

(10) L'origine des informations est ici l'observatoire EVA :

- enquêtes de 1976 et 1980 : sur les sortants de niveau V
- enquêtes de 1977 et 1982 : sur les sortants des niveaux VI et Vb
- enquêtes de 1978 et 1981 : sur les sortants de niveau III (à l'exception des sorties non diplômées de bac + 2).

La première série d'enquêtes a été regroupée dans un fichier transversal 1976/78, la deuxième série d'enquêtes dans un second fichier 1980/82, à partir desquels la comparaison des recrutements a été menée. Toutefois, le décalage dans le temps des enquêtes aboutit à surestimer les effectifs de niveau V (enquêtés en 1980) par rapport à ceux de niveau VI et V bis (enquêtés en 1982).

(11) De plus de 80 000 à plus de 90 000 apprentis : toutefois, ces chiffres sont légèrement sous-estimés en 1977, dans la mesure où l'enquête niveau VI et V bis ne couvrait qu'imparfaitement certains CFA.

(12) et ceci au moins jusqu'en 1982. Il est vrai que depuis cette date, la forte baisse des effectifs dans certaines activités, comme la construction automobile, la mécanique et le gros oeuvre du bâtiment, a dû remettre en cause cette tendance.

(13) A partir de 1982, la baisse de la part des moins de 25 ans parmi les salariés semble se limiter, notamment grâce aux politiques publiques d'emploi (contrats de solidarité, préretraites ...).

(14) En 1976, pour les emplois d'exécution, les recrutements de débutants ne représentent que 15 % de l'ensemble des mobilités.

(15) Hommes et femmes présentent des profils de mobilité différents ; les mobilités des hommes s'effectuent majoritairement par changement d'établissements ; en revanche, pour les femmes, il s'agit plus couramment d'entrée ou de retour dans l'activité : cette caractéristique n'est pas sans conséquence sur l'insertion des garçons et des filles ; les garçons se trouvent en concurrence sur le marché du travail principalement avec des actifs expérimentés changeant d'emploi alors que les jeunes débutantes se trouvent plus souvent "confrontées" à des femmes inactives voulant retravailler.

(16) Pour cette analyse, centrée sur l'insertion des jeunes, nous avons intégré à ce groupe 3 zones d'emploi (ouvriers et ouvrières des industries agro-alimentaires, ouvrières des industries des biens de consommation) qui combinent recrutement des jeunes et stabilité des actifs dans l'emploi.

(17) Pour l'ensemble des emplois d'exécution, le taux de mobilité est passé de 19,7 % en 1976 à 17,6 % en 1981. Cette évolution est pour les ouvriers de 19 % à 17,4 %, pour les ouvrières de 18 % à 16 %, pour les employés de 20 % à 18,6 % et pour les employées de 21,8 % à 19,5 %.

(18) On peut se demander si cette baisse sensible du recrutement des jeunes dans les zones fermées n'est pas en partie liée à un changement dans les modalités d'embauche : recrutement après le service militaire, après des stages de formation, embauches à des niveaux de formation plus élevés.

**BIBLIOGRAPHIE**

- AFFICHARD J. - AMAT F. : L'entrée des jeunes dans la vie active. Données sociales 1984
- AFFICHARD J. : Quels emplois après l'école ? La valeur des titres scolaires depuis 1973 - Economie et statistiques n°134 - Juin 1981
- ANCEL F. - COMBES MC. - SAUVAGEOT C. : Apprentissage et insertion professionnelle - Economie et statistiques n° 134 - Juin 1981
- BIRET J. - COMBES MC. - LECHAUX P. : Centres de formation d'apprentis - Formes d'apprentissage. Collections des Etudes n° 9 - CEREQ - nov. 1984
- BILANS FORMATION. Années 1977 - 1980. CEREQ - INSEE - SIGES - Archives et documents n° 78 - Mai 1983
- BRUAND F. : Les jeunes débutantes dans les emplois de secrétariat. Formation-emploi n° 9 - Janvier-mars 1985
- CEREQ : L'enquête du CEREQ sur les 16-18 ans : Formation-emploi n° 9 - Janvier-mars 1985
- CEZARD M. : Enquête emploi : 2.240.000 chômeurs en mars 1984. Economie et statistiques n° 171 - 172 - nov.-déc. 1984
- CLEMENCEAU P. - GEHIN JP. : Le renouvellement de la main-d'oeuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois. Formation-emploi n° 2 - Avril-juin 1983
- CLEMENCEAU P. - de VIRVILLE M. : Garçons et filles face à leur insertion professionnelle - Economie et statistiques n° 134 - Juin 1981
- COEFFIC N. : Succès et échecs des recherches d'emploi - Les chômeurs de mars 1983 sept mois plus tard. Economie et statistiques n° 169 - sept. 1984.
- DAYAN JL. - LOCHET JF. - PODEVIN G. : Les catégories ouvriers sans qualification : diversité et transformation. in Formation-emploi - à paraître.
- FREYSSINET J. : Le chômage. Editions "La Découverte" 1984
- HUET M. - MONNIER B. : Le chômage - Données sociales 1984
- INSEE : Recensement général de la population de 1982. Principaux résultats. Sondage au 1/20e - France métropolitaine
- MARC N. - MARCHAND O. : La population active de 1975 à 1982 : les facteurs d'une forte croissance. Economie et statistiques n° 171-172 - Nov.-déc. 1984

- MARECHAL P. - VINEY X. : Les premières années de vie active des jeunes sortis en 1975 des classes terminales de CAP et de BEP. Formation-emploi n° 2 - avril - juin 1983
- LHOTEL H. - MEHAUT P. : Les contradictions de la formation alternée dans le dispositif 16-18 ans. Formation-emploi n° 7 - juillet - septembre 1984
- PASCAUD E. - RONDEAU MC. : Vingt ans d'évolution du niveau de formation des jeunes sortant du système éducatif. Education et formation n° 1 - 1982
- ROSE J. : Les jeunes et l'emploi. Projet n° 194 - juillet - août 1985
- ROSE J. : Enquête d'emploi-formation, chômage, emploi : Economica 1984
- SIGES : Données statistiques de l'enseignement technique. Education et formation n° 5 - 1983
- VINEY X. : L'insertion des jeunes sur le marché du travail : les pièges d'une analyse statistique et quelques réponses fournies par l'étude des cheminements professionnels. Formation-emploi n° 4 - oct. déc. 1983

**ANNEXE I**

**I - ZONES A FORT RENOUVELLEMENT**

- |                               |                                   |
|-------------------------------|-----------------------------------|
| - Ouvriers IAA                | - Ouvrières IAA                   |
| - Ouvriers BTP                | - Ouvrières Biens de consommation |
| - Ouvriers Commerce           | - Ouvrières Commerce              |
| - Ouvriers Services marchands | - Ouvrières Services marchands    |
| <br>                          |                                   |
| - Employés Commerce           | - Employées IAA                   |
| - Employés Services marchands | - Employées BTP                   |
|                               | - Employées Commerce              |
|                               | - Employées Services marchands    |

**II - ZONES FERMEES AUX DEBUTANTS**

- |   |  |
|---|--|
| - Ouvriers Energie                        | - Ouvrières Services non marchands         |
| - Ouvriers Transport et télécommunication |  |
| - Ouvriers Services non marchands         |  |
| <br>                                      |  |
| - Employés Biens intermédiaires           | - Employées Biens intermédiaires           |
| - Employés Biens d'équipement             | - Employées Biens d'équipement             |
| - Employés Biens de consommation          | - Employées Biens de consommation          |
| - Employés Transport et télécommunication | - Employées Transport et télécommunication |
| - Employés Services financiers            | - Employées Services financiers            |
| - Employés Services non marchands         | - Employées Services non marchands         |

**III - ZONES STABLES AVEC APPEL MODERE AUX DEBUTANTS**

- |                                  |                                  |
|----------------------------------|----------------------------------|
| - Ouvriers Biens intermédiaires  | - Ouvrières Biens intermédiaires |
| - Ouvriers Biens d'équipement    | - Ouvrières Biens d'équipement   |
| - Ouvriers Biens de consommation |                                  |

TAUX DE CHOMAGE DES JEUNES (1)  
 PAR NIVEAU DE FORMATION

Niveaux de formation	Niveau VI	V bis	Niveau V	Niveau IV (2)
Chômage 1976	Hommes		12	
	Femmes		29 [28]	
1977	Hommes	30 [14] (3)		
	Femmes	43 [35]		
1978	Hommes			14
	Femmes			18
Chômage 1980	Hommes		22 [20]	
	Femmes		45 [44]	
Chômage 1981	Hommes			23
	Femmes			29 [28]
Chômage 1982	Hommes	70 [27]		
	Femmes	77 [56]		

Source Observatoire EVA

- (1) Il s'agit des sortants du système éducatif enquêtés sur leur situation neuf mois après leur sortie :  
 Les jeunes de niveau VI et V bis ont été interrogés en mai 1977 et mars 1982  
 Les jeunes de niveau V en mars 1976 et mars 1980  
 Les jeunes de niveau IV en mars 1978 et mars 1981
- (2) Le niveau IV ne concerne, dans le champ de l'étude, que les sorties des classes terminales du second cycle long
- (3) Les taux entre crochets incluent les apprentis dans les actifs occupés

**NOMENCLATURE DES NIVEAUX  
 DE FORMATION**

*Niveau VI : Sorties du premier cycle du second degré (sixième, cinquième, quatrième, troisième pratique) et des formations préprofessionnelles en un an (CEP, CPPN et CPA).*

*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 (CAP-BEP) 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 plus deux ans (DUT, BTS, instituteurs, DEUG, écoles de Santé).*

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

**TABLEAU N° 2**

Structure des emplois d'exécution  
Evolution des effectifs et de la part des jeunes de moins de 25 ans  
source 75-81

Source R.P. INSEE  
1975-1982

Zones d'emploi	effectifs totaux (en milliers)			part des jeunes de moins de 25 ans		
	1975	1982	évolution	1975(en %)	1982(en %)	évolution
<b>ouvriers</b>						
i.a.a.	260	270	+ 3,7	23	24,7	+ 7,6
Énergie	159	136	- 14,3	7,5	11,5	+ 52,9
b.i.	079	884	- 18,1	17,2	12,9	- 25
b.e.	021	866	- 15,2	21	14,4	- 31,4
b.c.	539	463	- 14,2	20,2	18,1	- 10,2
BTP	388	182	- 14,8	21,8	20,5	- 6,1
Commerce	364	376	+ 3,4	23,1	21,7	- 5,9
tr.et tel.	467	464	- 0,7	13	11,4	- 12,4
ser.march.	454	545	+ 19,9	30,1	28,5	- 5,1
ser.non mar.	296	326	+ 10	10,4	10,1	- 3,4
<b>Autres ouvriers</b>	84	58	ns	ns	ns	ns
<b>Total ouvriers</b>	6 111	5 569	- 6,9	19,9	17,6	- 11,6
<b>Ouvrières i.a.a.</b>	91	90	- 0,6	29,2	23,6	- 19,3
b.i.	198	150	- 24	25,4	17,6	- 30,6
b.e.	268	217	- 18,9	30,8	14,4	- 53,1
b.c.	587	464	- 21	35,8	23,9	- 33,4
commerce	104	104	+ 0,3	25,7	20,7	- 19,5
s.march.	196	233	+ 18,7	18,7	18,3	- 2,3
s.n.marc.	164	171	+ 4,4	7,0	8,2	+ 17
<b>Autres ouvrières</b>	67	64	ns	ns	ns	ns
<b>Total ouvrières</b>	1 674	1 494	- 10,8	27,1	18,5	- 31,7
<b>Employés</b>						
b.i.	79	70	- 11,1	13,3	9,6	- 27,8
b.e.	96	101	+ 5	13,3	10,3	- 22,9
b.c.	63	64	+ 3	15,4	11,8	- 23,5
commerce	307	356	+ 15,8	23	22,4	- 2,8
tr.et tel.	307	327	+ 6,5	15,7	11,2	- 28,4
s. march.	271	357	+ 31,5	21	20,6	- 2,1
s. finan.	159	179	+ 12,8	23,8	10,1	- 57,3
s.non marc.	221	264	+ 19,7	11,4	11,4	- 0,4
<b>Autres employés</b>	107	111	ns	ns	ns	ns
<b>Total employés</b>	1 610	1 829	+ 13,6	17,7	15,2	- 14,1
<b>Employées i.a.a.</b>	64	78	+ 22,8	41,5	31	- 25,2
b.i.	108	95	- 12,7	27,2	15,4	- 43,3
b.e.	138	131	- 5,5	25,8	15,7	- 39
b.c.	128	125	- 2,3	28,5	18,3	- 35,8
BTP	55	58	+ 6,5	31,8	22,2	- 30,1
commerce	588	679	+ 15,5	33	26,6	- 19,6
tr.et tel.	183	205	+ 12,3	24	18,5	- 23
s. march.	803	1 130	+ 40,6	30,7	24,1	- 21,5
s. finan.	224	261	+ 16,5	31,1	14,4	- 54
s. non marc.	857	948	+ 10,6	19,7	13,5	- 31,3
<b>Autres employées</b>	39	40	ns	ns	ns	ns
<b>Total employées</b>	3 187	3 749	+ 17,6	27,5	20,2	- 26,5
<b>Total Général</b>	12583	12 642	+ 0,5	22,5	18,1	- 19,6

i.a.a. : Industries agro-alimentaires  
b.i. : biens intermédiaires  
b.e. : biens d'équipement  
b.c. : biens de consommation  
BTP : Bâtiment et travaux publics  
tr. et tel. : transports et télécommunications  
s. march. : services marchands  
s.non marc. : services non marchands

**INSERTION PROFESSIONNELLE  
ET POLITIQUES DE L'EMPLOI**

*Jean-François GERME*

## S O M M A I R E

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>37</b>
<b>1. PLACE DES JEUNES DAN SLES MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE</b>	
1.1. Des secteurs d'insertion professionnelle pour les jeunes.....	38
1.2. Les emplois jouant un rôle majeur dans l'insertion.....	39
1.3. Les évolutions récentes.....	40
<b>2. LE ROLE DU SYSTEME EDUCATIF ET DES POLITIQUES DE RECRUTEMENT</b>	
2.1. Le modèle scolaire.....	43
2.2. La diffusion de la norme scolaire.....	44
2.3. Qualification scolaire et marché du travail .....	46
2.4. Qualfication scolaire et qualification maison.....	47
2.5. Coût et recrutements.....	48
<b>3. LES POLITIQUES D'EMPLOI ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE</b>	
3.1. Les principales mesures et leurs objectifs.....	51
3.2. L'état de la situation et les populations touchées.....	54
3.3. L'effet des mesures sur la structures des recrutements.....	56
3.4. Le nouveau système des contrats d'alternance et les TUC.....	59
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>61</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>63</b>

## INTRODUCTION

Les travaux empiriques, sur ce que d'un terme assez vague l'on désigne souvent par la relation formation emploi, ont connu un développement considérable ces dix dernières années. Certes l'extension de l'information disponible, notamment sur l'insertion professionnelle des jeunes a permis d'écarter les affirmations les plus triviales sur l'articulation du système scolaire et du système productif. Cependant, l'analyse de cette information est restée largement coupée des travaux plus théoriques concernant le marché du travail. Plutôt que de tenter une synthèse des données statistiques ou monographiques sur l'insertion professionnelle des jeunes, on voudrait livrer ici une présentation partielle et partielle de travaux récents sur ce champ afin de dégager l'éclairage qu'ils apportent sur les politiques d'emploi et de formation des jeunes.

Dans une première partie, l'on rappellera quelques caractéristiques majeures de l'insertion professionnelle des jeunes sortant de l'appareil éducatif. Les travaux récents montrent que les principales modalités de renouvellement de la main-d'oeuvre et la place qu'y occupe les jeunes, dépendent des caractéristiques des secteurs d'activité économique, des pratiques de recrutement des employeurs et de la structuration propre de l'appareil de formation qui alimente en jeunes débutants le marché du travail.

Dans une seconde partie, on montrera, de façon un peu caricaturale, la cohérence entre les formes institutionnelles du système éducatif, le fonctionnement du marché du travail et cette image de l'insertion.

Enfin dans la dernière partie on s'attachera aux politiques de l'emploi dont on sait que, si elles peuvent avoir un impact sur le chômage des jeunes, elles ne modifient que très marginalement la structure des recrutements. Les formes prises par ces politiques doivent donc être rapportées aux formes de qualifications dispensées par l'appareil éducatif et les entreprises.

## I. PLACE DES JEUNES DANS LES MOUVEMENTS DE MAIN D'OEUVRE.

Des travaux récents ont montré que les entreprises avaient des politiques de gestion de leur main-d'oeuvre très différentes, en fonction de leur activité économique, de leur taille, de leur localisation et de leur position sur le marché du travail (F. Eymard-Duvernay, 1981). Le secteur d'activité économique paraît être un critère de regroupement relativement pertinent de firmes ayant des politiques de gestion similaires (Grando, 1983). L'intensité et la nature des recrutements opérés par les entreprises dans les différents secteurs d'activité économique sont des composantes importantes de ces politiques de gestion. En effet, l'intensité des recrutements est différente de secteur à secteur non seulement en raison des variations de l'emploi mais également en fonction de la valorisation plus ou moins grande de l'ancienneté de la main d'oeuvre résultant des politiques de gestion des firmes (1). Par ailleurs, les firmes doivent réaliser un arbitrage entre le recrutement de jeunes sortant de l'appareil scolaire, de chômeurs, de la main-d'oeuvre mobile mais ayant déjà une expérience professionnelle. Ceci détermine la structure des recrutements des jeunes entrant sur le marché du travail. Il ne s'agit donc pas ici de décrire l'ensemble des mouvements de la main-d'oeuvre jeune comparativement à ceux des adultes ni de rendre compte de la totalité de l'insertion professionnelle des jeunes à la sortie de leur scolarité. Plus simplement on voudrait rappeler quelques unes des caractéristiques essentielles de l'insertion professionnelle des jeunes dans les emplois et les différents secteurs d'activité économique, que l'on expliquera par l'interaction des politiques de recrutements des employeurs et du système scolaire.

### 11.-des secteurs d'insertion professionnelle pour les jeunes

Les données et études disponibles font apparaître que certains secteurs accueillent les débutants (ie les jeunes sortant du système scolaire et entrant sur le marché du travail) en grand nombre sans que ceci puisse s'expliquer exclusivement par des croissances de l'emploi différentes de secteur à secteur. C'est ce qui ressort d'un examen des recrutements des jeunes sortant de l'appareil scolaire par les différents secteurs d'activité économique. Ainsi les garçons entrent surtout dans les industries agricoles et alimentaires, la fonderie, le travail des métaux, l'industrie du bois, le bâtiment et les travaux

publics, le commerce de détail, la réparation automobile, l'hôtellerie et la restauration, les autres services marchands. En ce qui concerne les filles, ce sont les secteurs du textile et de l'habillement, du commerce de détail, des services marchands (Clémenceau, Géhin, 1985).

Cette situation n'est pas nouvelle. Ces secteurs, que l'on pourrait qualifier d'insertion, sont également des secteurs où la stabilité de la main-d'oeuvre ( et des emplois ) est moins forte que la moyenne ; autrement dit, certains secteurs jouent également un rôle de redistribution de la main-d'oeuvre (Campinos, Grando, 1984). Ils créent donc des quasi filières pour une partie des jeunes qui, après avoir accédé à l'emploi dans ces secteurs d'insertion, parviendront ultérieurement à des emplois situés dans des secteurs plus fermés, plus stables, recrutant peu de jeunes. Il y aurait donc des politiques de gestion de la main-d'oeuvre relativement homogènes des firmes d'un secteur d'activité donné, qui favoriseraient, ou au contraire limiteraient, le recrutement des jeunes (Grando, 1983).

## 12.-les emplois jouant un rôle majeur dans l'insertion

Si l'on regarde les recrutements selon les types d'emploi, on constate un phénomène analogue. Certaines catégories d'emplois accueillent un grand nombre de jeunes. C'est le cas des emplois non-qualifiés d'employés ou d'ouvriers qui jouent un rôle particulièrement important dans les flux de recrutements de jeunes, et cela non seulement pour les jeunes sortant de l'appareil scolaire sans qualification -c'est-à-dire sans avoir suivi un cursus de formation professionnelle-, mais également pour les jeunes titulaires d'un titre scolaire (diplôme) ou ayant suivi un cursus de formation professionnelle bien que n'ayant pas obtenu le titre correspondant. Si l'on prend l'exemple des emplois d'ouvriers non-qualifiés, on constate que, en 1983, environ 46 % des ouvriers non-qualifiés recrutés étaient titulaires d'un CAP (certificat d'aptitude professionnelle) ou d'un BEP (brevet d'étude professionnelle), 6 % avaient un niveau au moins égal au baccalauréat (Dayan, Lochet, Podevin, 1985). Ceci n'est pas nouveau, dès les années 1960, différentes études faisaient un constat similaire même si aujourd'hui celui-ci a pris une grande ampleur. L'accès à un emploi d'un niveau de qualification inférieur au niveau de formation détenu sera ici appelé déclassement (Affichard, 1981). Cependant, on sait qu'une partie importante de ces jeunes déclassés à l'embauche occupera

ultérieurement, après un temps d'expérience professionnelle plus ou moins long, un emploi qualifié. L'insertion professionnelle se caractérise donc par une période d'acquisition d'une expérience qui permet éventuellement d'accéder à des emplois plus qualifiés et plus stables.

Ce schéma de mobilité doit être combiné avec le schéma de mobilité des jeunes concernant les secteurs. Les enquêtes longitudinales sur les jeunes sortant de l'appareil de formation, menées au sein du Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications, confirment largement les remarques précédentes. Ainsi, si l'on observe pendant quelques années une cohorte de jeunes s'insérant dans l'emploi après sa sortie de l'appareil scolaire, la combinaison de ces mobilités est claire : les jeunes s'insèrent plutôt dans des petites entreprises et dans les secteurs évoqués plus haut, fréquemment dans des emplois d'une qualification inférieure au niveau de formation acquis, ce qui signifie des déclassements en grand nombre (Maréchal, Viney, 1983). Quelques années plus tard, une partie de la population observée occupe désormais un emploi dans des entreprises de plus grande taille, dans des secteurs qui ne sont pas des secteurs d'accueil de débutants et dans des emplois plus qualifiés. Ceci est évidemment simplificateur, mais dans les grandes lignes ces mouvements sont observables quel que soit le niveau de formation de sortie de l'appareil scolaire.

Il semble que certains secteurs et certaines catégories d'emplois jouent un rôle particulier pour que cette mobilité ait un sens positif : le second-oeuvre du bâtiment, les entreprises artisanales, par exemple. D'autres secteurs ou emplois qui accueillent les débutants en grand nombre sont peut être plus des impasses pour la main-d'oeuvre qui s'y insère.

### 13.-les évolutions récentes

L'augmentation du chômage, l'accroissement de la précarité de l'emploi sont les manifestations les plus visibles de la détérioration du marché du travail. Les politiques suivies n'ont pu stopper la progression du chômage des jeunes, même si le jeu combiné de la prolongation des taux de scolarité et des politiques d'emploi semble avoir stoppé la croissance de l'écart entre le niveau de chômage des jeunes et celui des adultes. Il paraît donc nécessaire d'envisager les évolutions récentes du marché du travail, et ceci à grands traits, de

façon à montrer comment les formes de mobilité et d'insertion antérieures subissent la détérioration du marché de l'emploi et s'en trouvent éventuellement modifiées. (Pour une analyse beaucoup plus détaillée cf. la communication de F.Amat et JP.Géhin)

Durant les années 1973-1980, la position des jeunes dans les recrutements ne paraît pas s'être modifiée de façon significative. La part des jeunes sortant de l'appareil scolaire dans les flux de recrutement est restée quasiment stable sur cette période; les jeunes débutants subissant de la même façon que les adultes la baisse des recrutements. La période toute récente paraît marquer par une aggravation très nette de la situation des jeunes (INSEE, CEREQ, SIGES, 1983).

Le processus de renouvellement de la main-d'oeuvre, que nous avons décrit en première partie, n'est pas bien sûr remis en cause durant la même période. Cependant, il apparaît une polarisation accrue entre les secteurs recrutant les jeunes et les secteurs "fermés"; l'écart dans les recrutements de débutants dans chacun de ces types de secteurs s'accroît. Il est évident qu'une telle situation est source à terme de difficultés puisque, toutes choses égales par ailleurs, les secteurs les plus fermés aux jeunes débutants sont quand même des secteurs susceptibles d'accueillir des jeunes une fois que ceux-ci ont acquis une expérience professionnelle. Une réduction des recrutements marquée dans les secteurs fermés aux débutants est susceptible d'affecter ensuite les possibilités de mobilité vers ces secteurs et, en bout de chaîne, les recrutements dans les secteurs d'insertion. Il peut y avoir ainsi un marché du travail qui se "gèle", avec des mouvements de moins en moins importants de main-d'oeuvre. De façon cohérente avec ce qui a été décrit au début de ce texte, les jeunes subissent fortement les contre-coups de l'état du marché du travail et supportent une part élevée des ajustements. Il en résulte en particulier que les filières de mobilité des jeunes les conduisant à accéder à un emploi qualifié se ferment dans un premier temps; même les jeunes détenteurs d'une formation professionnelle se trouvent plus fréquemment maintenus dans des emplois peu qualifiés et, comme on le verra plus loin, dans une situation de précarité; environ 30% des jeunes qui se sont insérés en 1976 dans des emplois d'ouvriers non-qualifiés, bien qu'ayant un niveau de formation correspondant au CAP ou BEP, sont toujours ouvriers non-qualifiés quatre ans plus tard (Dayan...1985).

Bien entendu, le caractère sélectif du chômage joue en défaveur des jeunes ayant les niveaux de formation les plus bas. Les écarts des niveaux de chômage entre les différents niveaux de formation s'accroissent et le chômage de longue durée des jeunes n'est pas totalement négligeable. Ceci manifeste le développement de processus d'exclusion de l'emploi important, simultanément à une précarisation et à un chômage récurrent élevé. Les jeunes les plus touchés sont désormais non seulement ceux sortant sans formation professionnelle de l'appareil scolaire mais également ceux sortant du premier niveau de certification de l'enseignement technique : les titulaires d'un CAP ou d'un BEP.

La période actuelle entraîne donc tendanciellement pour les jeunes de niveau de formation relativement faible une situation d'enfermement, certainement plus longue que par le passé, dans la précarité et dans un chômage récurrent. Ceci est d'autant plus marqué que l'effet de la régression de l'emploi est accentué par une préférence faible des employeurs pour les jeunes. Il y a une diminution très nette entre 1975 et 1982 de la part des jeunes dans les différents secteurs d'activité particulièrement dans les secteurs fermés qui ne paraît pas pouvoir s'expliquer uniquement par l'accroissement des taux de scolarisation (Rault, 1984). Il y a donc un cloisonnement du marché du travail pour les jeunes qui s'est accru. Un tel cloisonnement se manifeste par :

- le chômage de longue durée qui a pendant longtemps été une exception pour les jeunes,
- un allongement de la période d'insertion et du chômage précédant l'accès à l'emploi comme le montrent les données récentes du CEREQ sur l'insertion des jeunes,
- une période d'emploi précaire plus longue et surtout s'accompagnant d'une rotation plus rapide entre emplois,
- une difficulté plus grande rencontrée par les jeunes pour accéder aux filières d'emplois qualifiantes.

Une telle situation n'est pas le seul fruit d'une dégradation du niveau de l'emploi : elle est une conséquence également d'une certaine structuration des flux de mobilité, liée à des politiques de recrutement et plus largement de gestion de la main-d'oeuvre (rôle de l'ancienneté dans la gestion de la main-d'oeuvre), et des liens existant entre ces politiques et les modalités propres de constitution de la

qualification scolaire et professionnelle dans le système éducatif et sur le marché du travail.

La précarité très importante pour les jeunes reste cependant très mal connue. Une situation d'emploi précaire est, pour les jeunes s'insérant sur le marché du travail, une situation majoritaire. Ainsi la quasi totalité des jeunes ayant trouvé un emploi à la suite d'un stage dans le cadre des mesures 16/18 ans sont sur un statut précaire (Amat, 1985). Les effets exacts de cette précarité sur les cheminements professionnels des jeunes restent à comprendre.

## II. LE ROLE DU SYSTEME EDUCATIF ET DES POLITIQUES DE RECRUTEMENT

Ce qui vient d'être, très brièvement, décrit est évidemment schématique et de nombreuses questions sont sans réponses.

On se livrera quand même à une tentative d'interprétation de ces caractéristiques de l'insertion, qui nous semblent essentielles, si l'on veut mettre en perspective les politiques de l'emploi concernant les jeunes. Il s'agit donc ici d'hypothèses, mais qui rejoignent sur certains points des travaux existants. Le schéma de mobilité décrit ci-dessus se caractérise par une polarisation des recrutements, des déclassements à l'embauche, un rôle important des petites entreprises dans l'embauche des jeunes. La cohérence de ce schéma de mobilité s'est construite au cours de l'histoire. Il manifeste une articulation particulière entre le système éducatif et les politiques de recrutements des firmes dans les secteurs d'activité économique.

### 21.-Le modèle scolaire

Il existe deux grandes filières de formation, celle de l'enseignement général et celle de l'enseignement technique et professionnel. La caractéristique essentielle de la filière de l'enseignement professionnel est qu'elle est découpée en niveaux et en spécialités de formation supposés correspondre à des catégories d'emplois. Ce à quoi essayent constamment de tendre les politiques de formation en matière d'enseignement professionnel, c'est à dégager des formations adaptées, en terme de niveau et une spécialité professionnelle, c'est-à-dire correspondant à une catégorie d'emploi. Cette situation est un produit historique des réformes scolaires de la fin des années 1950 et du début des années 1960 qui unifie l'appareil scolaire débouchant sur ce que A.Prost a appelé la scolarisation des

apprentissages. Le développement des CAP, puis des BEP, s'est effectué largement sur le modèle de l'enseignement à temps plein, de l'examen à caractère national, du programme national, c'est-à-dire sur celui de l'enseignement général aux dépens de l'apprentissage, de l'alternance, alors largement critiqué en particulier par les syndicats. L'intervention et l'investissement des entreprises en matière de formation initiale s'est donc réduit comme en témoigne par exemple la quasi disparition des écoles d'entreprise. Le développement de la formation continue dans les années 1970 n'a pas remis en cause cette évolution. L'institution de la procédure d'homologation permet de donner à certaines formations la garantie de l'Etat en les rendant équivalentes à des formations dispensées dans l'appareil public. Les formations en alternance posent nécessairement problème pour être homologuées puisqu'elles impliquent l'intervention de l'entreprise dans le processus de formation, les distinguant ainsi des formations de l'Education nationale. (Affichard, 1984). Au moins jusqu'aux années récentes se trouve tranché un débat récurrent dans l'histoire de l'école et de la formation professionnelle initiale, entre les partisans de "l'école dans l'atelier" ou de "l'atelier dans l'école". Contrairement à la situation italienne ou allemande, l'essentiel de la formation professionnelle initiale s'inscrit dans un système public et centralisé où l'intervention, l'investissement et la responsabilité des partenaires sociaux restent extrêmement limités.

Dans ce modèle de formation, à chaque niveau et catégorie d'emploi, s'attache en principe un titre scolaire de caractère national, c'est-à-dire ayant, là aussi en principe, la même valeur sur le marché et la même qualité quels que soient le lieu où il est obtenu et les élèves qui le détiennent. Le Ministère de l'Education nationale en a le monopole et le contrôle. Cette correspondance entre formations et emplois s'objective dans des nomenclatures de formation et d'emploi qui sont l'enjeu de luttes de classement (Affichard, 1983). Rendant possible la production de données statistiques ces nomenclatures permettent de tester l'état des relations entre la formation et l'emploi (AFFICHARD, GENSBITTEL, 1984) et, par le jeu du fonctionnement des institutions éducatives et productives, de mettre en oeuvre ces relations en référence à une norme, notamment à l'initiative des politiques de formation et d'emploi (Thévenot, 1983).

## 22.-la diffusion de la norme scolaire

Ces nomenclatures les plus générales trouvent un prolongement -et leur origine...- dans des classifications présentes dans les conventions collectives passées entre les organisations représentant les salariés et les employeurs (Desrosières, 1983). Les classifications ont un domaine de validité moins large que les nomenclatures statistiques puisqu'elles ne concernent que des secteurs d'activité particuliers. Elles tendent à relier les emplois, le niveau de formation, les conditions d'accès à l'emploi, le salaire. En particulier, la convention collective la plus importante par le nombre de salariés concernés, celle de la métallurgie, fait référence aux diplômes nationaux et les met en correspondance avec le niveau de l'emploi occupé. Cette évolution est cohérente avec l'abandon progressif des classifications fondées sur le métier et à partir de l'apprentissage sur le tas (Eyraud, 1978). Ainsi le diplôme national pourrait garantir le niveau d'accès à l'emploi, en termes de salaire et de type d'emploi dans toutes une série de classifications. En fait, des conditions restrictives d'une part, l'état du marché d'autre part, font que le diplôme national ne garantit pas le niveau d'accès à l'emploi de manière rigide (Carrière, Zarifian, 1985). Ces correspondances entre formation et emploi fonctionnent cependant comme une norme de référence. En particulier les syndicats de travailleurs revendiquent que les diplômes nouveaux soient reconnus par les conventions collectives, ie reliés automatiquement à des niveaux d'emploi et cherchent à faire respecter les correspondances établies. Les syndicats attachent donc la plus grande importance au caractère national et général des diplômes qui seul assure la possibilité d'opérer une telle mise en correspondance. Autrement dit, il y a simultanément toute une institutionnalisation de la mise en relation des formations et des emplois, et tout un travail des acteurs sociaux pour mettre en conformité la réalité des mouvements de main-d'oeuvre et ces classifications, ou à l'inverse limiter et réduire les rigidités d'un tel système. Il existe donc une chaîne entre la catégorie d'emploi, la position dans la classification, le niveau de formation détenu et valide nationalement dans le cadre de l'appareil scolaire qui est un enjeu dans les conflits entre travailleurs et employeurs. Les conditions d'échanges sur le marché du travail et de valorisation des titres scolaires dépendent donc de ces opérations de standardisation des relations entre formations et emplois. C'est sur l'existence de cette chaîne que s'appuie l'affirmation constante, lors de la création d'un diplôme, de la nécessité de sa reconnaissance par les conventions collectives et les

employeurs ; comme si, à l'acte de codification d'une formation, pouvait être associée la codification du lien emploi formation qui garantirait en retour la qualité de cette formation et l'insertion des jeunes. L'enjeu est en fait dans la manière dont les entreprises s'emparent ou non de ces codifications générales pour en faire usage dans leurs propres politiques de recrutements.

### 23.-Qualification scolaire et marché du travail

Ce modèle normatif produit d'emblée et inévitablement une partie des phénomènes observés et un ensemble de tensions résolues par les pratiques quotidiennes des agents sur le marché du travail. En particulier :

-le rôle important de l'expérience professionnelle comme critère de recrutement (Michon,1975). L'appareil scolaire, du fait de ses caractéristiques propres, évolue avec une certaine lenteur. S'il est bien apte à dispenser des savoirs de base, il diffuse beaucoup plus difficilement des savoirs et des savoir-faire nécessaires directement à l'exercice du travail. Il s'adapte lentement à la variabilité des savoirs liés aux transformations technologiques effectivement mises en oeuvre dans les entreprises. L'expérience professionnelle est donc la médiation entre les savoirs dispensés par l'école et l'exercice du travail. Le rôle de l'expérience professionnelle résulte également de la dispersion effective des caractéristiques de la main-d'oeuvre sortant à un niveau de formation donné. Les travaux du CEJEE montrent que d'une section de CAP à l'autre la qualité de la formation change. Il est en fait bien connu de tous qu'il existe une hiérarchie implicite entre des CAP qui sont en principe de même niveau. Le caractère national du diplôme ne garantit pas totalement les "produits" de l'école. Bien entendu en ce qui concerne les jeunes, l'expérience n'a pas seulement valeur de test sur le "produit" mais elle a également pour rôle de mettre en conformité le comportement des jeunes avec les exigences propres du travail salarié.

-l'existence de déclassements. Toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire les caractéristiques de la division du travail et les technologies employées étant stables, le développement de la scolarisation et l'élévation des niveaux de formation de la population active entraînent une dévalorisation des titres scolaires, qui est bien un déclassement au regard du lien normatif emplois/diplômes évoqué précédemment. Par ailleurs, le déclassement, quand la situation du

marché du travail et les rapports de force l'autorisent, permet aux entreprises de filtrer la qualité de la formation détenue par les personnes, c'est-à-dire un tri (d'autant plus important que l'ancienneté joue un rôle clé dans les entreprises) parmi les individus avant de les faire accéder à un emploi que leur niveau de formation leur permettrait de prétendre, au regard des normes dominantes.

-le niveau relatif élevé du chômage des jeunes. Les travaux récents de l'OCDE font apparaître un niveau relatif élevé du chômage des jeunes comparativement à celui des adultes (OCDE, 1984). Le rôle de l'expérience et l'absence totale de transition entre la formation et l'emploi avant la sortie du système éducatif peut contribuer à expliquer cette situation.

Au sein de l'appareil de formation, la division des formations, leur multiplication, est une conséquence logique de la recherche d'une adéquation étroite des formations aux emplois existants. Cette tendance est d'autant plus marquée que les employeurs peuvent rechercher une garantie d'Etat et une prise en charge des coûts pour des formations à des emplois liés étroitement à des secteurs d'activité, sinon même à une grande entreprise ou à un petit groupe d'entreprise de façon à se créer une filière d'alimentation en main d'oeuvre.

#### 24.-Qualification scolaire et qualification maison.

Il y a, dans ce modèle de la formation scolaire, un écart important entre d'un côté la qualification particulière exigée par les entreprises et la qualification scolaire nationale donnée par la possession d'un titre scolaire. Cet écart est comblé par l'expérience professionnelle qui permet de façonner des comportements, l'acquisition de compétences spécifiques exigées par les entreprises, et surtout un meilleur repérage par les entreprises des compétences effectives des jeunes. Il existe cependant des formes intermédiaires de qualification des salariés entre celle construite à la seule initiative de l'entreprise individuelle et celle dispensée par l'appareil scolaire. Certaines d'entre elles sont par exemple fondées sur le métier acquis par apprentissage. Ainsi la boulangerie assure dans le processus d'apprentissage une formation et une qualification reconnue par la profession qui s'accompagne d'une forte mobilité de la main-d'oeuvre salariée. Il existe encore des formations spécifiques à des secteurs d'activité et à des zones qui sont pour les entreprises concernées un

bon instrument de repérage de la main d'oeuvre correspondant à leur besoin de recrutement. Une étude récente du CEREQ sur l'apprentissage montre comment, dans certains CFA, l'intervention des organismes gestionnaires représentant le secteur ou la profession réussit à dégager une politique de formation pour le CFA, acceptée par les entreprises qu'il représente, entraînant une meilleure insertion professionnelle des jeunes. L'intervention de l'organisme gestionnaire joue en fait ici le rôle de garant de la qualité de la main-d'oeuvre formée, et les entreprises acceptent en échange une intervention coûteuse en temps et plus contraignante dans le processus de formation (Biret et alii, 1984).

### 25.-Coût et recrutements

L'acquisition de l'expérience professionnelle, qui est donc l'occasion de processus sélectifs et d'une identification plus précise par les entreprises des qualités de la main-d'oeuvre, a un coût pour ces dernières. Dans ce modèle évidemment simplificateur des relations entre formation et emploi, les jeunes - plus exactement les débutants - ne sont pas désirés par les entreprises. A priori, chaque entreprise cherche à reporter sur l'entreprise voisine le coût de l'acquisition de l'expérience. Il semble alors que les entreprises les plus grandes et les secteurs les plus productifs, par le jeu des salaires et de l'organisation des recrutements, puissent être en position sélective dominante. Les petites entreprises sont alors dans l'obligation de faire appel aux jeunes et assument le coût de l'acquisition d'une expérience professionnelle par les jeunes. Elles recrutent également les jeunes les moins qualifiés scolairement, à charge pour elles de leur donner une expérience professionnelle.

La hiérarchie des filières de formation générale et technique en France et les modalités de fonctionnement de l'appareil éducatif entraînent la sortie de l'appareil scolaire d'une population qui apparaît sur le marché du travail comme non détentrice d'une qualification scolaire générale et bien entendu non détentrice également d'une qualification spécifique : le "degré zéro" de la qualification en quelque sorte. Les petites et moyennes entreprises des secteurs de recrutement jouent un rôle très important pour accueillir cette population et lui donner dans certains cas une qualification spécifique. Ces entreprises préfèrent même cette population, dans la mesure où

elles ont plus de chances de se l'attacher d'une manière durable, ce qui rentabilise l'expérience et la formation sur le tas acquises par le salarié, car l'absence de titre scolaire pour cette population est, de toutes façons, un frein à la mobilité vers de plus grands établissements.

Une conséquence de ce mode de fonctionnement de la relation formation emploi est que les PME souffrent d'une difficulté chronique à disposer d'une main-d'oeuvre possédant un haut niveau de compétence technique, ce qui se répercute sur leur productivité, donc sur les salaires, donc sur les recrutements.... Par ailleurs, le rôle très important de l'expérience professionnelle et le poids important de la qualification spécifique relativement à la qualification scolaire dans le cas de la France, impliquent une forte valorisation de l'ancienneté professionnelle dans la même entreprise ; en particulier pour ce qui est des promotions et de l'évolution des salaires (Silvestre, 1983). Ceci ne facilite pas la diffusion des savoirs et des compétences dans l'ensemble de l'appareil productif. L'absence de qualifications intermédiaires entre le titre scolaire et la qualification spécifique, que peut donner l'expérience professionnelle contribue probablement à créer des rigidités et des inégalités sur le marché du travail dès que la situation de celui-ci se détériore.

Une telle présentation reste cependant floue et incertaine. On connaît mal les liens entre salaire des jeunes, formation, pratique de recrutement des entreprises, emploi des jeunes (Marsden, 1985). L'explication ci-dessus où les PME jouent un rôle de "sas" important pour les jeunes et sont simultanément incapables de garder la main-d'oeuvre diplômée repose essentiellement sur les coûts. Il est par ailleurs bien connu que les grandes entreprises, à l'inverse des petites, font intervenir plus fortement les formations initiales comme critère de recrutement. L'expression d'une politique de recrutement, c'est à dire sa formulation et la définition d'objectifs oblige à s'appuyer sur des codifications suffisamment générales de la main-d'oeuvre; le niveau de formation, la spécialité de formation, le diplôme sont en fait les instrument de repérage les plus faciles à utiliser pour définir une telle politique. La forme du diplôme est cohérente avec la définition de plan de carrière et une gestion instrumentée de la main d'oeuvre pouvant être mis en rapport avec des formes de travail, elles même codifiées. A l'inverse dans les PME un

recrutement plus personnalisé, reposant plus sur un tri produit par les réseaux sociaux, locaux ou familiaux, est cohérent avec des formes de travail elles-mêmes moins codifiées.

Dans cette perspective le recours plus ou moins important aux jeunes débutants peut être éclairé. Dans le même sens, une étude récente de la CEGOS montre comment au sein de la même entreprise, l'attitude face aux recrutements change selon que l'on s'adresse aux responsables de l'entreprise ou aux responsables directs des activités de production. Les premiers sont plus favorables à un recrutement de jeunes débutants ne serait ce que par souci de la pyramide des âges. Se situant dans le moyen terme, ils sont plus à même d'envisager un investissement de l'entreprise sur la formation et l'intégration des débutants. A l'inverse, les responsables directs d'une activité de production valorisent l'expérience comme garantissant l'efficacité de la main d'oeuvre à court terme. Il y a peut être ici une partie de l'explication de la polarisation des recrutements dans la période récente où les contraintes du marché renforcent les impératifs de court terme, donc la recherche d'une main d'oeuvre disposant d'une expérience et repérable facilement par sa formation.

Le choix d'une main d'oeuvre diplômée ou non, le recours aux débutants, l'investissement plus ou moins grand de l'entreprise pour donner une formation sur le tas dépend également des formes mêmes prises par l'activité de l'entreprise. Une étude du CEREQ montre comment, dans de petites entreprises de service, il est difficile pour l'employeur de compter le temps: il est difficile de respecter des horaires, la durée des tâches est incertaine. L'employeur ne doit pas compter son temps et il attend la même attitude de ses salariés. Il en résulte que les jeunes apprentis sont considérés comme avantageux car leur salaire est faible et que l'intégration du jeune est plus facile dans une activité où le temps n'est pas barémé (Combes, 1985).

### III LES POLITIQUES D'EMPLOI ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Il n'est peut être pas inutile de se livrer à une présentation rapide des mesures de politiques de l'emploi concernant les jeunes. En effet, complexes, ces politiques ne sont pas toujours bien connues. Cette complexité fait d'ailleurs problème, non seulement car l'on peut s'interroger sur la manière dont elles peuvent être comprises par des entreprises ayant des caractéristiques différentes mais également car cette complexité manifeste probablement la difficulté de mise en oeuvre de règles s'appliquant à un marché du travail et à des relations entre formation et emploi se transformant dans un contexte juridique nécessairement plus stable. On se limitera pour l'instant au dispositif 16/18 et aux contrats emploi formation, à l'exclusion des Travaux d'Utilité Collectives et des nouveaux contrats d'alternance sur lesquels nous reviendrons par la suite.

#### 31.-Les principales mesures et leurs objectifs

Rappelons que parmi les mesures existantes, il faut distinguer

:

- les stages qui confèrent aux jeunes un statut particulier qui n'est pas celui de salarié mais celui de stagiaire de la formation professionnelle rémunéré par l'Etat. Le plus souvent ces jeunes suivent une formation et réalisent des stages dans les entreprises,
- les contrats de travail particuliers qui font des jeunes un salarié de l'entreprise que celle-ci embauche et rémunère.

Mais ces deux types de mesures ont en commun des objectifs similaires dans leurs grandes lignes, qui sont : faciliter l'insertion professionnelle des jeunes, accroître leur qualification professionnelle, faciliter leur adaptation à l'emploi. Elles ont également en commun le fait qu'elles combinent formation et activité professionnelle dans l'entreprise, ce qu'on appelle l'alternance. Ce qui les distingue, c'est, en tout premier lieu, le fait que le jeune concerné est salarié de l'entreprise dans un cas et ne l'est pas dans l'autre. La distinction insertion / adaptation / qualification renvoie ici à une analyse générale de l'entrée des jeunes dans la vie active, évidemment non pertinente si l'on se place du point de vue des pratiques des entreprises. Par ailleurs, la distinction stage/contrat de travail renvoie bien à deux statuts "classiques", celui du jeune en formation

d'une part, celui de l'actif d'autre part. Les situations "intermédiaires", de plus en plus fréquentes, ne peuvent fonder un statut défini juridiquement.

En ce qui concerne les stages, ceux-ci s'adressent surtout aux jeunes sortant de l'école et en situation de chômage. Ils visent la population des jeunes qui sortent de l'appareil de formation avec un très faible niveau de formation générale et sans formation professionnelle ou technique. Il s'agit d'une population bien particulière qui a toujours rencontré des difficultés lors de son insertion sur le marché du travail. La distinction établie entre les différents types de stages correspond aux différents types d'objectifs de cette mesure. Les stages d'orientation, d'insertion, de qualification dessinent un parcours, dans son principe idéal, entre la sortie de l'école et l'accès à l'emploi. Les jeunes peuvent suivre successivement plusieurs stages. Lors des périodes d'activité en entreprise le jeune est censé, plutôt que d'exercer une activité professionnelle, recevoir une formation pratique. L'objectif général est donc de "rapprocher" de l'emploi une population nombreuse, mais cependant marginale, non seulement pour des raisons qui tiennent à son origine sociale mais également parce que l'appareil scolaire n'a pas su et pu l'intégrer et la former. Ce point est essentiel, car les mesures de politique de l'emploi sont soumises de façon très contraignante à la nécessité de compenser, sur une période relativement brève, les insuffisances de la formation initiale et de réduire un écart fort entre cette catégorie de jeunes et celle qui sort de l'appareil scolaire avec une formation professionnelle. La forme choisie ici consiste en l'instauration d'un "sas" entre l'école et l'emploi institutionnalisant des situations intermédiaires entre la formation et l'emploi. L'intervention des organismes et des partenaires locaux, qui en assurent la gestion quotidienne, est déterminante (Mehaut, Rose, 1983). Les entreprises sont avant tout des lieux d'accueil.

Pour ce qui est des contrats de travail, rappelons pour mémoire l'apprentissage qui est une filière de formation spécifique par alternance et qui conduit à un diplôme national : le CAP. L'apprentissage fait l'objet de diverses formules d'incitation en particulier sous la forme d'une exonération des charges sociales depuis 1977.

Les contrats emploi-formation sont en fait la seule mesure visant à faciliter directement l'embauche des jeunes et donc s'adressent aux entreprises. Ils ont pour bénéficiaires les jeunes âgés de 18 à 26 ans qui sont sans emploi et qui ne sont pas en position de stagiaire. Ils comportent deux variantes principales :

-le contrat d'adaptation qui vise les jeunes possédant déjà une qualification mais dont l'adaptation à l'emploi proposé doit être réalisée ; il garantit au jeune un emploi d'un an et s'accompagne d'une formation de 150 heures ;

-le contrat emploi-formation proprement dit qui vise les jeunes sans qualification au regard de l'emploi proposé ; l'emploi est garanti 1 ou 2 ans et la formation est comprise entre 200 et 1200 heures .

La formation est dispensée dans l'entreprise ou dans un organisme de formation et a lieu pendant les heures de travail. Contrairement aux stages, qui sont d'abord une possibilité offerte aux jeunes, les contrats sont une possibilité offerte aux entreprises. L'entreprise reçoit une indemnité destinée à compenser le coût de la formation. Les contrats emploi-formation permettent donc une réduction du coût d'embauche plus particulièrement du coût lié à l'adaptation à l'emploi. A priori, ils permettent à l'entreprise de développer une stratégie de recrutement fondée sur une formation des jeunes recrutés. En ce sens, ces contrats sont susceptibles de modifier les conditions dans lesquelles les jeunes peuvent acquérir une expérience professionnelle, donc leur recrutement. En fait tout dépend de la manière dont les politiques de recrutement des firmes peuvent utiliser ces formes de contrats dans leurs procédures et objectifs de recrutement. Le contrat emploi formation oblige à une certaine formalisation de ces procédures et à un contact avec les services de l'emploi que nombre de petites entreprises ne peuvent gérer. Les divers travaux d'enquête sur ce sujet ont montrés cependant que certaines entreprises ont, à l'occasion d'un recours aux contrats emploi formation, été amenées à formuler et à formaliser leurs objectifs de formation et de recrutement. Les contrats prennent surtout leur sens dans la perspective d'une intégration durable du jeune dans l'entreprise tout en permettant une sélection en fin de contrat et une protection contre une incertitude en matière d'évolution des effectifs.

Stages et contrats de travail particuliers visent donc à faciliter l'insertion des jeunes et à compenser les insuffisances de la formation professionnelle initiale. Mais, ils se distinguent par les populations visées, dans le premier cas des jeunes en situation d'échec scolaire et connaissant des difficultés majeures d'insertion professionnelle, dans l'autre une population plus âgée et plus formée mais en chômage. Si les stages 16/18 ans créent une espèce d'étape pour les jeunes sortant du système éducatif après la formation initiale, les contrats emploi-formation n'entraînent pas un tel effet : l'entreprise individuelle recrute et adapte ou qualifie le jeune ; elle ne développe qu'une qualification suivant la logique individuelle de l'entreprise, reconnue a priori par elle seule. A l'inverse, dans les stages 16/18 ans, il existe des tentatives de certification scolaire, soit sous la forme de la reconnaissance d'un rattrapage en matière de formation générale, soit sous la forme de l'acquisition totale ou partielle d'un Certificat d'aptitude professionnelle (CAP), diplôme délivré par le Ministère de l'Education nationale et ayant une valeur nationale du fait de sa prise en compte par les conventions collectives. Autrement dit, l'une et l'autre mesure relèvent, soit d'un modèle de formation où la qualification spécifique prédomine -plus difficilement transférable sous la forme de l'expérience- ; soit d'un modèle scolaire où seul compte le diplôme national qui par définition assurerait en principe une transférabilité aisée de la qualification, plus précisément qui assurerait des possibilités de mobilités pour la main-d'oeuvre et une identification plus aisée de cette dernière par les entreprises. Compte tenu de la quasi absence de modalité de certification dans le cadre de la formation continue, le recours à des institutions de formation continue plutôt qu'à une formation interne dans la mise en oeuvre de contrats emploi formation ne change pas fondamentalement cette situation.

Il y a donc, de façon très schématique, d'un côté des mesures se rapprochant du modèle scolaire, de l'autre des mesures se rapprochant du modèle de la qualification spécifique. La notion de qualification évoquée par les deux types de stages a en fait un contenu différent.

### 32.-L'état de la situation et les populations touchées

En mars 1984, environ 154.000 jeunes âgés de 16 à 25 ans étaient en situation de stagiaires, dont environ 90.000 dans le cadre

des programmes 16/18 et 18/21. Environ 83.000 jeunes bénéficiaient d'un contrat emploi-formation. Ces chiffres doivent être rapprochés du nombre de jeunes de cette classe d'âge en chômage (1.023.000) et ayant un emploi (3.323.000). Les jeunes en situation de stage ou de contrat emploi-formation représentent donc environ 1/5 du nombre des chômeurs (INSEE, 1985).

Bien entendu cette manière de mesurer ne tient pas compte du fait que chaque politique vise une ou plusieurs catégories particulières. Apprécier la manière dont chaque politique couvre la population visée est très difficile. On sait cependant, qu'en ce qui concerne les stages 16/18 ans qui visaient les jeunes chômeurs sortant de l'appareil scolaire et n'ayant pas reçu de formation professionnelle, le dispositif a accueilli une part importante de la population visée. Comme le montre l'enquête du CEREQ, cette population rejetée hors de l'appareil scolaire est extrêmement typée : forte proportion de fils et filles d'immigrés, forte proportion de jeunes appartenant à une famille monoparentale, à une famille nombreuse où le chef de famille est en chômage etc...Axée sur l'acquisition d'une qualification, c'est-à-dire d'un diplôme scolaire, on constate que seulement 20 % de la population a obtenu un tel diplôme à l'issue du premier stage suivi (30% pour les seuls stages de qualification, chiffre peut être sous évalué) (AMAT, 1985). Autrement dit, ces stages, dans la mesure où ils ont pour objectif de donner une qualification scolaire, n'y réussissent que très partiellement ; ce qui n'est pas exclusif de réussites pour réinsérer cette population dans l'emploi et socialement (FOURNIER, AVENTUR, 1983).

La situation est très différente en ce qui concerne les contrats emploi-formation. Ils visent une population plus âgée qui, pour la modalité appelée contrat d'adaptation, dispose d'un titre scolaire mais rencontre des difficultés d'insertion professionnelle. La majorité des jeunes ont le niveau V de formation (ie. un CAP ou un BEP), une partie non négligeable de la population est titulaire d'un niveau de formation supérieure, une autre est sans aucune formation scolaire. On ne sait pas dans quelle mesure les contrats emploi-formation débouchent sur l'acquisition d'un titre scolaire. Il s'agit plutôt de formations réalisées dans l'entreprise ou par un organisme de formation continue -dans la majorité des cas la formation est de moins de 500 heures liées probablement étroitement à l'emploi occupé dans l'entreprise- (BOUQUILLARD, 1984). Ces formations sont donc plus

difficilement valorisables sur le marché du travail même si l'expérience et la compétence acquises combinées à un titre scolaire ne sont pas négligeables. Ces formations correspondent donc bien a priori à l'acquisition d'une qualification spécifique.

### 33.-L'effet des mesures sur la structure des recrutements

On ne cherchera pas ici à apprécier l'effet des mesures de politique de l'emploi sur le chômage, ni même à savoir jusqu'à quel point elles aident les jeunes, certains d'entre eux à trouver un emploi. La seule question posée ici est de savoir si ces mesures pèsent sur la structure des recrutements entre les emplois et surtout entre les différents secteurs d'activité.

Au moins si l'on raisonne globalement, on ne peut pas dire que les recrutements se trouvent sensiblement modifiés par les politiques actuelles, ce qui ne veut pas dire qu'elles n'ont pas d'effets sur les inégalités en matière de chômage entre jeunes, ni sur la durée du chômage, ni sur la vitesse de circulation des flux sur le marché du travail.

En ce qui concerne les 16/18 ans, les données sont claires comme le fait apparaître une enquête récente du CEREQ (Amat, 1985). Qu'il s'agisse du stage ou de l'emploi trouvé, on retrouve les caractéristiques de l'insertion professionnelle évoquées dans la 1<sup>ère</sup> partie de ce texte. Le tertiaire est le principal secteur d'accueil particulièrement pour les filles. Plus précisément le bâtiment, le commerce de détail, l'hôtellerie, la réparation automobile, les services rendus aux particuliers surtout pour les filles, sont les principaux secteurs d'accueil. A un moindre degré, dans l'industrie, c'est le cas des industries agricoles et alimentaires, du travail des métaux, du textile, du bois et de l'ameublement. Par ailleurs, environ 70 % des jeunes trouvent un emploi dans des entreprises de moins de 50 salariés (Amat, 1985). On retrouve donc les secteurs d'insertion des jeunes, particulièrement les secteurs et les entreprises qui recrutent les jeunes les moins qualifiés. Ainsi, les jeunes, bénéficiant de ces mesures, sont recrutés sensiblement dans les mêmes secteurs et les mêmes entreprises que les autres. Un petit nombre de secteurs assure l'essentiel de l'insertion des jeunes. Il est également intéressant de noter que l'on retrouve, si l'on compare l'emploi trouvé et les secteurs et entreprises où ont eu lieu les stages, un glissement de la population

analogue à celui que l'on observe pendant la période de l'insertion professionnelle : les jeunes sont un peu plus dans des grandes entreprises une fois qu'ils ont un emploi que lors des stages, et sont un peu plus dans l'industrie que dans le tertiaire etc..(Lhotel,Mehaut,1984).

En ce qui concerne les contrats emploi-formation, la situation est analogue mais revêt, peut-être, un sens différent. Le bâtiment, le commerce de détail, les services marchands rendus aux entreprises ou aux particuliers, la réparation automobile, le textile-habillement, le travail des métaux, le bois mais également la construction mécanique et électrique/électronique sont les secteurs où le recrutement est le plus important (Bouquillard,1984). Les différences que l'on peut observer proviennent en partie du niveau de formation initiale de la population, plus élevé pour les contrats emploi-formation. Mais surtout, l'on peut faire valablement l'hypothèse qu'il existe deux modalités d'insertion.

La première débute par un déclassement lors de l'embauche au regard du titre scolaire. C'est fréquemment le cas pour les jeunes titulaire d'un CAP ou d'un BEP. Une partie de cette population rattrape ensuite ce déclassement probablement plus fréquemment dans des secteurs tels que le travail des métaux, le second oeuvre du bâtiment, la réparation automobile par exemple, que dans des secteurs tels que le textile ou le commerce alimentaire. La population bénéficiant des contrats emploi-formation suit plutôt cette modalité d'insertion.

La seconde se traduit surtout par des période de chômage nombreuses et une forte instabilité de l'emploi. C'est plus fréquemment le cas pour la population sortant sans formation professionnelle de l'école, donc celle touchée par les stages 16/18 ans. Si l'expérience semble jouer également un rôle pour permettre à une partie de ces jeunes d'occuper progressivement des emplois plus qualifiés, les risques d'exclusion et de maintien dans des emplois peu qualifiés sont plus grands.

On ne sait pas précisément quels secteurs s'avèrent être des impasses pour les jeunes, soit parce qu'ils ne redistribueraient que de la main-d'oeuvre non qualifiée allant occuper d'autres emplois non qualifiés dans d'autres secteurs, soit parce qu'ils maintiendraient une population dans des emplois peu qualifiés.

De ce rapide descriptif on peut retenir les éléments suivants

:

- Les mesures de politique de l'emploi concernant les jeunes ne paraissent pas modifier fondamentalement la structure des recrutements.
- Elles s'inscrivent dans deux modèles : l'un que l'on peut qualifier de scolaire et dont l'objectif est de donner aux jeunes un titre scolaire national supposé correspondre à un métier lui-même correspondant à un emploi, le lien entre l'un et l'autre étant verrouillé lorsqu'il y a reconnaissance du titre de formation dans la convention collective ; l'autre que l'on peut appeler modèle de la qualification spécifique où le jeune acquiert expérience et formation dans le cadre du seul lien avec l'entreprise qu'implique son contrat de travail.
- Ces dispositifs permettent, dans les deux cas, aux jeunes d'obtenir une sorte d'équivalent de l'expérience professionnelle qui peut améliorer, au moins pour certains d'entre eux, leur position sur le marché du travail. On ne doit pas nécessairement sous-estimer l'aide qu'ils apportent à l'insertion.
- Les politiques sont en définitive dépendantes de ce double modèle qui est celui-là même qu'instituent le système éducatif et les relations entre formation et emploi (enseignement adapté, lien emploi-classification-formation). Enfin les flux de mobilité sont trop dépendants à la fois d'une structure productive et des politiques de gestion de main-d'oeuvre des firmes pour être réorientés facilement. L'intervention des firmes sur le processus de formation initiale ne s'est pas accentué comme semble en témoigner les principales études existantes.
- Les politiques, soit compensent les carences du système scolaire en essayant de faire rattraper aux jeunes le niveau scolaire qu'ils n'ont pas, alors même qu'ils ont été exclus de l'école, soit prennent en charge le temps de l'insertion, ie de l'acquisition d'une expérience et le socialise. Elles ne remettent pas en cause le modèle scolaire, même si compte tenu du chômage elles peuvent contribuer à éviter une accentuation des écarts de position entre jeunes sur le marché du travail.

L'augmentation du chômage, l'accroissement de la précarité de l'emploi sont les manifestations les plus visibles de la détérioration du marché du travail. La progression du chômage des jeunes n'a pu être

ralentie, même si le jeu combiné de la prolongation des taux de scolarité et des politiques d'emploi semble avoir stoppé la croissance de l'écart entre le niveau de chômage des jeunes et celui des adultes.

Pourtant un espace nouveau entre la formation initiale et l'activité professionnelle a été ouvert. Cet espace intermédiaire semble encore en construction dans le jeu des différents intervenants sans qu'émerge de façon nette une modification importante des principales caractéristiques des relations entre la formation et l'emploi. L'absence de toute forme de certification "intermédiaire" en est l'une des manifestations.

#### 34.-Le nouveau système des contrats d'alternance et les TUC

Il est trop tôt pour disposer d'analyses approfondies sur les mesures nouvelles. On se limitera donc ici à quelques remarques.

L'introduction des Travaux d'utilités collectives et les contrats d'alternance introduisent des éléments nouveaux importants par rapport aux politiques antérieures. En particulier l'une et l'autre mesures ont une incidence directe sur les coûts de la main-d'oeuvre jeune. Ces mesures ne visent pas directement la polarisation des recrutements que l'on vient d'évoquer. Elles sont d'abord un élargissement de la gamme des politiques existantes face à la montée du chômage.

Le principe des TUC est simple. Les jeunes de 16 à 21 ans, et désormais les jeunes de 16 à 25 ans, peuvent effectuer un stage dans les collectivités territoriales, les associations à but non lucratif, les établissements publics qu'ils soient à caractère scientifique, culturel et commercial, en y exerçant une activité professionnelle pour une période de 3 mois à un an. Les jeunes sont stagiaires de la formation professionnelle et leur rémunération est prise en charge par l'Etat. Elle est environ de la moitié de celle du SMIC. L'innovation est ici double : d'une part, il s'agit de stagiaires sans que soient réaffirmés des objectifs de formation et de qualification, d'autre part ces jeunes exerçant des activités d'utilité collective ont une rémunération forfaitaire complètement indépendante du marché du travail. A priori, les TUC rendent possible pour le secteur public l'utilisation d'une main-d'oeuvre bon marché. Le point essentiel est que le secteur des établissements publics et les associations étaient pour l'instant peu

concernés par les politiques de l'emploi, à l'exception des stages 16/18 ans. Le succès des TUC peut s'expliquer en partie par la gratuité de ce recours aux jeunes, permettant le développement d'activités que les contraintes budgétaires ne permettent pas de mener à bien. Les TUC semblent toucher une population de jeunes ayant un niveau de qualification scolaire plus diversifié. Leur future insertion professionnelle n'est a priori pas évidente : d'une part les secteurs où ils effectuent leur stage ne sont probablement pas des secteurs où les recrutements seront importants, ne serait-ce qu'à cause du statut très protégé des personnels en place, d'autre part il n'existe aucun flux de mobilité -de tradition de mobilité- important entre ces secteurs et d'autres secteurs de l'activité marchande ; enfin il semble difficile de prévoir si le certificat d'expérience professionnelle qui est délivré au jeune à la fin de son stage sera reconnu par le secteur marchand, comme signe attestant d'une véritable expérience professionnelle facilitant l'accès à l'emploi. Les TUC ne créent pas un véritable marché du travail tant que les jeunes ne pourront pas réaliser plusieurs stages ; ils sont un passage. Ainsi de plusieurs points de vue les TUC sont une mesure originale créant une situation tout à fait nouvelle dans le processus d'insertion des jeunes.

En ce qui concerne les formations en alternance, elles reprennent le tryptique classique de l'initiation, la qualification, l'adaptation à l'emploi. La nouveauté essentielle est que le salaire, pour ce qui est des contrats de qualification, est fixé comme un pourcentage du SMIC (17% pour les plus jeunes, 75 % pour les plus âgés) . Pour ce qui est des contrats d'adaptation, le salaire du jeune peut être inférieur au SMIC (80 %) pendant la période de formation. Par ailleurs, les entreprises qui font appel à de tels contrats déduisent les frais de formation du versement de charges fiscales (0,1% additionnel à la taxe d'apprentissage et 0,2% de la formation continue). Ces nouveaux contrats diffèrent donc des contrats emploi-formation par la rémunération prévue pour le salarié et par l'implication plus grande des entreprises et des organisations professionnelles dans leur mise en oeuvre. Le point intéressant est de savoir si ces formules fonctionneront moins comme un prérecrutement que comme une période de formation post initiale dans laquelle entreprises et organisations professionnelles seraient impliquées, ce qui serait relativement nouveau en France.

## CONCLUSION

Pour conclure, on rappellera quelques unes des idées essentielles que l'on a essayé de développer dans ce texte.

1. Le système de mobilité et la place des jeunes dans l'emploi qui leur correspond résultent à la fois de pratiques de recrutements et de gestion de la main-d'oeuvre liées aux caractéristiques propres du système éducatif et aux modalités de "production" de la qualification professionnelle.

2. Ce système de mobilité a probablement une certaine rigidité. Les mobilités sont ancrées dans des pratiques d'entreprises, des comportements et des modalités de reconnaissance de la qualification qui ne paraissent pas pouvoir évoluer brutalement. Elles seraient, au moins en courte période, relativement insensibles aux variations du salaire.

4. Les politiques de l'emploi ne paraissent pas, dans le cas de la France, susciter un marché du travail pour les jeunes à bas salaires. Cela n'est pas l'objectif de ces politiques que de réduire les salaires des jeunes, tout au plus de réduire le coût d'adaptation ou de requalification des jeunes après l'embauche.

5. Il existe une tendance nette à une certaine exclusion des jeunes de l'emploi, tendance permanente liée aux relations entre formation et emploi, mais qui s'est aggravée au regard du chômage de longue durée parmi les jeunes. Le cloisonnement observé n'est pas le résultat des politiques suivies mais plutôt une conséquence des effets du développement du chômage et des modalités antérieures de fonctionnement du marché du travail qui entraînent une infériorité particulièrement grande des jeunes sur ce marché.

6. Les politiques de l'emploi se situent, soit par rapport au modèle scolaire de la qualification, i.e acquisition d'un titre scolaire (diplôme) dont la validité très générale assurée en partie dans les conventions collectives entraîne ensuite dans la pratique des dévalorisations pour opérer les ajustements au moment de l'insertion initiale, soit par rapport au modèle de la qualification spécifique donnée par l'entreprise individuelle dont la validité sur le marché du travail est restreinte.

7. La question qui se pose aux politiques de l'emploi est peut-être de savoir si elles contribuent à la naissance d'un modèle de qualification intermédiaire, entre la qualification scolaire générale et la qualification spécifique dispensée par les entreprises individuelles,

reconnu et géré par les partenaires sociaux, et qui serait susceptible de faciliter la mobilité de la main-d'oeuvre et en particulier de réduire l'inégalité de la position des jeunes sur le marché du travail.

#### NOTES

(1) Pour une vue d'ensemble de l'insertion professionnelle des jeunes, on pourra consulter (Affichard, 1981), (Affichard, Amat, 1984), (INSEE, 1983), (CEREQ, 1983)

BIBLIOGRAPHIE

AFFICHARD J.

Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973.

Economie et Statistique N°134, INSEE,  
juin 1981.

AFFICHARD J.

Nomenclature de formation et pratiques de classement

Formation Emploi Documentation Française  
N°4, oct.dec. 1983

AFFICHARD J.

L'homologation des titres et des diplômes

\*

A paraître Colloque INSEE / CNRS : Les outils de gestion  
1984

AFFICHARD J. , AMAT F.

L'entrée des jeunes dans la vie active

in Données Sociales INSEE  
1984

AFFICHARD J., GENSBITTEL MH.

Mesurer l'entrée des jeunes dans la vie active

Formation Emploi Documentation Française  
N°8, oct. dec. 1984

AMAT F.

Itinéraire dans le dispositif 16-18 ans et situation  
à la sortie des stages

FORMATION EMPLOI N°9 Documentation Française  
Janvier-Mars 1985

AMAT F.

Les mesures en faveur de la formation et de l'emploi  
des jeunes de 1977 à 1985

FORMATION EMPLOI N°9 Documentation Française  
Janvier-Mars 1985

BIRET J., COMBES MC., LECHAUX P.

Centres de formation d'apprentis et formes d'apprentissage

Collection des études, CEREP  
1984

BOUQUILLARD O.

Les contrats emploi-formation, emploi-adaptation et emploi-orientation

Dossiers statistiques du travail et de l'emploi N°3-4 Ministère des affaires sociales et de la solidarité nationale  
juin 1984

CAMPINOS M., GRANDO JM.

Le BTP de 1945 à 1980: les évolutions progressives des conditions  
d'emploi et de travail.

Formation Emploi Documentation Française  
N°6, avril-juin 1984

CARRIERE M., ZARIFIAN P.

Le technicien d'atelier dans la classification de la métallurgie.  
Formation Emploi Documentation Française  
N°9, jan-mars 1985

CEGOS, division Développement du personnel et Relations sociales  
Les difficultés d'emploi des jeunes, Pratiques du  
recrutement dans les entreprises françaises et italiennes  
C.E.E, Direction des affaires sociales  
1983

CEREQ

Dossier formation emploi  
Contributions du CEREQ aux travaux préparatoires du IXème Plan  
Collection des études Centre d'études et de recherche sur les qualifications  
mars 1984

CLEMENCEAU P. ET GEHIN JP.

Le renouvellement de la main d'oeuvre dans les secteurs :  
quelles conséquences pour l'accès des jeunes à l'emploi.  
FORMATION EMPLOI N°2 Documentation française  
avril-juin 1983

COLIN JF.

Politiques de l'emploi en 1983  
Dossier statistiques du travail et de l'emploi N° 3-4 Ministère des affaires sociales et de la solidarité nationale  
juin 1984

COMBES MC.

Le recrutement des apprentis dans les entreprises  
à paraître CEREQ  
1985

DAYAN JL., LOCHET JF., PODEVIN G.

Identification d'une catégorie socio-professionnelle :  
les ouvriers non-qualifiés en 1982 et leur évolution depuis 1975  
A paraître dans FORMATION EMPLOI Centre d'étude et de recherche sur les qualifications  
1985

DESROSIERE A.

Des métiers aux classifications conventionnelles: l'évolution des  
nomenclatures depuis un siècle.  
in J.Affichard (ed), Pour une histoire de la statistique T2 INSEE  
à paraître

EYMARD-DUVERNAY

Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers  
Economie et statistiques INSEE  
N° 138. 1981

EYMARD-DUVERNAY F.

Schémas d'analyse de la flexibilité  
Rondeo Centre d'études de l'emploi  
1985

EYMARD-DUVERNAY F., THEVENOT L.

Les investissements de forme : leurs usages pour la main d'oeuvre  
INSEE  
1983

EYRAUD F.

La fin des classifications Parodi  
Sociologie du Travail Seuil  
N°3, Juillet septembre 1981

FOURNIER B. et AVENTUR F.

L'insertion sociale et professionnelle des jeunes  
Dossiers statistiques du travail et de l'emploi N°3-4 Ministère des affaires sociales et de la solidarité nationale  
juin 1984

GRANDO JM.

Industrie et gestion de la main d'oeuvre  
FORMATION EMPLOI N°1 Documentation Française  
janvier-mars 1983

INSEE, CERED, SIGES

Bilans formation emploi, années 1977 à 1980  
Archives et documents INSEE  
1983

LHOTEL H. et NEHAUT P.

Les contradictions de la formation alternée dans  
le dispositif 16-18 ans  
FORMATION EMPLOI N°7 Documentation Française  
juillet-septembre 1984

MARECHAL P. ET VINEY X.

Les premières années de la vie active des jeunes sortis  
en 1975 des classes terminales de CAP et de BEP.  
FORMATION EMPLOI N°2 Documentation Française  
avril-juin 1983

MARSDEN D.

The distribution of youth employment by industry in the EEC  
European Commission Conference on Youth pay and Recruitment Practices for Young Workers in Western Europe  
Farnham Castle, juin 1985

MARSDEN D.

Youth pay in some EEC countries and the United States since 1966  
European Commission Conference on Youth pay and Recruitment Practices for Young Workers in Western Europe  
Farnham Castle, juin 1985

NEHAUT P., ROSE J.

La politique française récente de transition  
professionnelle  
PRATIQUES DE FORMATION Université de Paris VIII  
décembre 1983

MICHON François

La formation cause et remède du chômage?  
Le cas des jeunes  
EDUCATION PERMANENTE Agence nationale pour le développement de l'éducation permanente  
septembre-octbre 1975

OCDE

L'emploi des jeunes en France.  
Les stratégies récentes

OCDE

1984

RAULT D;  
Secteurs d'activité : l'évolution des structures de la  
main d'oeuvre.  
ECONOMIE ET STATISTIQUE N°171-172 INSEE  
novembre-décembre 1984

SALZBERG L.  
Les contrats à durée déterminée en 1984  
Service des études et de la statistique Ministère du Travail de l'emploi et de la Formation professionnelle  
mars 1984

SILVESTRE J-J  
Salarial industriel et crise économique  
Document LEST 83-10 Laboratoire d'économie et de sociologie du travail  
1983

THEVENOT L.  
L'économie du codage social  
Critique de l'économie politique La Découverte  
N°23/24, avril-sept 1983

Reproduction autorisée à la condition expresse  
de mentionner la source



Centre d'Etudes  
et de Recherches  
sur les Qualifications

9, RUE SEXTIUS MICHEL, 75732 PARIS CEDEX 15 - TEL. 575.62.63