

BREF

bulletin de recherches sur l'emploi et la formation N°3
édité par le CEREQ juillet-août 1983

editorial

Ce troisième numero de BREF est construit autour du thème de l'insertion professionnelle des jeunes, sujet préoccupant et difficile, et de surcroît d'actualité en cette fin d'année scolaire.

Très souvent, les images que l'on a de ce problème sont d'une grande simplicité. Si le chômage des jeunes est si élevé à l'issue de leur formation, c'est d'abord, pense-t-on souvent, qu'ils n'ont pas été bien formés. Si l'on constate un fort chômage à l'issue d'une spécialité donnée, c'est sans doute, pense-t-on encore, que Ton n'a pas su prévoir correctement « les besoins de l'économie » et Ton a formé trop de jeunes. Et si parfois, les employeurs ne trouvent pas les professionnels qualifiés qu'ils cherchent, alors c'est que le système éducatif s'est trompé dans l'autre sens et qu'il n'a pas formé assez de jeunes...

Ces images simplistes sont tenaces et pourtant Ton sait désormais que les schémas explicatifs doivent être affinés. Le marché du travail ne se résume pas à un problème de robinets dans lequel il suffit de réduire le débit et d'ouvrir un clapet pour vider la baignoire.

Il faut donc dénoncer un certain nombre d'idées dont l'évidence trompeuse entraîne des jugements d'autant plus péremptifs qu'ils sont ignorants des réalités sur lesquelles ils statuent. Il en est ainsi :

- de l'illusion selon laquelle les actifs vieillissants seraient remplacés postes à postes par des jeunes entrant sur le marché du travail, ce qui entraîne la méconnaissance de

tous les phénomènes de mobilité en cours de vie active, aussi bien que d'organisation de cheminement professionnels dans les entreprises et les secteurs ;

- du mythe qui voudrait faire immédiatement et complètement coïncider les besoins en main-d'œuvre avec des profils définis de formation initiale, écartant tout à la fois d'autres caractéristiques des actifs et d'autres exigences des employeurs (en matière d'âge, de sexe, d'expérience professionnelle par exemple) ;

- de l'idée complémentaire tendant à faire croire que la formation recue par l'individu fixe son destin professionnel, indépendamment des circonstances dans lesquelles elle est dispensée et des conditions dans lesquelles elle est négociée sur le marché du travail.

A partir des divers instruments dont dispose le CEREQ, ce troisième numero de BREF aborde les problèmes suivants : concurrence entre jeunes filles sortant du collège et du L.E.P. et jeunes femmes reprenant une activité, concurrence entre jeunes sortant du système scolaire et adultes expérimentés, importance plus ou moins grande selon les secteurs des mobilités internes, rôle de la relation entre le centre de formation et l'entreprise dans les pratiques de formation au travers de l'exemple de l'apprentissage industriel, rôle de certains secteurs comme zone-relais pour l'insertion à partir de l'exemple du BTP. Tels sont quelques-uns des différents éléments d'analyse des phénomènes d'insertion des jeunes, qui doivent permettre de sortir des schémas trop simples et d'y voir plus clair.

SOMMAIRE

INSERTION DES 16-17 ANS :
UN PROBLÈME SURTOUT
FÉMININ

2

JEUNES SANS EMPLOI
OU
EMPLOIS SANS JEUNES

3

ACCÈS DES JEUNES
AUX EMPLOIS
ET POLITIQUES
DE RECRUTEMENT
DES ENTREPRISES

4

L'APPRENTISSAGE
INDUSTRIEL

5

LE BTP, UN SECTEUR
A LA RECHERCHE
DE SES PROFESSIONS ?

6

DÉFRICHONS LES CHIFFRES
ÉVOLUTION RÉCENTE
DE L'EMPLOI
DANS LES BIENS
D'ÉQUIPEMENT (76-80)
SMALL IS BEAUTIFUL ?...

7

LE CEREQ PUBLIE
FRÉQUENCE BREF

8

INSERTION DES 16-17 ANS UN PROBLÈME SURTOUT FÉMININ

Plus que d'autres catégories, « les jeunes » connaissent de graves difficultés sur le marché du travail. Ceux qui viennent de sortir de l'école sont les plus touchés, encore qu'ils ne le soient pas tous pareillement : dans l'ensemble, les moins formés, donc les plus jeunes, sont les plus défavorisés, mais ce sont les jeunes filles qui connaissent les plus grandes difficultés. L'enquête sur l'Emploi de l'I.N.S.E.E. de mars 1981 fait état d'un taux de chômage de 7 % pour les actifs, de 11 % pour les 18-24 ans, de 30 % pour les débutants (1) (21 % pour les gargons, 37 % pour les filles).

Les enquêtes de l'Observatoire EVA vont dans le même sens et font apparaître que sur 250.000 jeunes sortis à 16-17 ans du système éducatif, 55.000 étaient au chômage neuf mois plus tard, dont 36.000 jeunes filles (soit près des deux tiers).

Ainsi, il y a parmi les 16-17 ans entrant dans la vie active plus de jeunes filles au chômage que de garçons, alors qu'elles sont moins nombreuses qu'eux à abandonner leurs études à cet âge et que le niveau moyen de celles qui le font est supérieur à celui des jeunes gens dans la même situation, ainsi que le montre le tableau.

Les différences d'effectifs traduisent l'influence du système d'orientation qui :

- aiguille plus volontiers les filles vers l'enseignement général, alors qu'il dirige davantage les gargons vers les filières professionnelles et préprofessionnelles (dans la perspective de l'apprentissage),
- privilégie, en matière d'enseignement technique court, la filière B.E.P. (au-delà de la troisième) pour les filles, la filière C.A.P. (au-delà de la cinquième) pour les garçons.

Sortir sans formation ou avec une formation professionnelle incomplète constitue pour les filles un handicap beaucoup plus sérieux que pour les garçons. Tout d'abord l'apprentissage représente un débouché faible pour les jeunes filles de ce niveau : à peine 20 % d'entre elles signent un tel contrat (contre 55 % des jeunes gens), et limité à deux secteurs bien particuliers : la coiffure et le commerce. Encore faut-il ajouter que celles qui entrent chez un maître d'apprentissage sont moins nombreuses que les garçons à y demeurer au terme de leur contrat : seulement 29 % d'entre elles contre 40 % des jeunes gens (2).

Quant à celles qui n'optent pas pour un apprentissage, leur situation est beaucoup plus préoccupante que celle des gargons directement confrontés au marché du travail : en mai 1977 déjà, les jeunes filles qui abandonnaient en cours de C.A.P., de B.E.P. ou en troisième, ou qui sortaient des classes les plus faibles connaissaient un taux de chômage de l'ordre de 40 à 50 %, alors que celui des gargons était respectivement de 20 et 35 %. De plus, le chômage des jeunes filles traduisait beaucoup plus que pour eux une difficulté à trouver un premier emploi salarié : presque un an après avoir quitté l'école, 80 % de celles qui sortaient de C.P.P.N. et les deux tiers de celles issues de C.A.P. et de troisième Normale qui étaient au chômage n'avaient jamais travaillé, alors que pour

les gargons les chiffres sont de 64 % pour les sortants de C.P.P.N. et de 50 % pour ceux issus des autres classes.

Enfin, sortir au terme d'un cycle complet de formation sans avoir obtenu de diplôme ne représente pas pour les jeunes filles une situation réellement plus favorable que d'abandonner en cours de cycle : dans les deux cas le chômage avoisine 35 %, alors que munies d'un diplôme, elles ne sont « que » 23 % au sortir de B.E.P. et 29 % au sortir de C.A.P. à être au chômage. Ainsi seul le diplôme constitue pour elles une garantie d'embauche un peu meilleure. Ceci les distinguait vers 1976 des jeunes gens pour lesquels le fait d'avoir terminé un cycle complet de formation, qu'ils aient ou non obtenu leur diplôme, constituait un atout par rapport à ceux qui avaient abandonné en cours de route (l'enquête effectuée en 1980 sur une nouvelle cohorte de sortants de ce niveau montre que le diplôme tend à devenir également pour les gargons un facteur discriminant à l'embauche).

Ainsi, à niveau de formation égale, les jeunes filles sont toujours dans une situation plus difficile que les garçons, et même celles qui ont leur C.A.P. ou leur B.E.P. sont dans

ce cas. Ce n'est donc pas seulement dans une absence de formation qu'il faut chercher l'explication des difficultés d'insertion des jeunes et il faut tenir compte des politiques variées des entreprises selon les emplois et les catégories de main-d'œuvre susceptibles d'y accéder. En effet, pour les emplois tertiaires, essentiellement occupés par des femmes, les jeunes filles qui sortent du système éducatif à seize ou dix-sept ans se trouvent face à celles qui sortent à dix-huit ou dix-neuf ans avec un bagage un peu plus étoffé, mais aussi à celles qui reprennent de l'activité à vingt-cinq ou trente ans. Les difficultés particulières aux jeunes filles, sur le marché du travail, peuvent ainsi s'interpréter à la lumière d'une concurrence plus vive sur les emplois tertiaires que celle qui existe sur les emplois ouvriers.

Françoise AMAT.

(1) Les « débutants » sont les jeunes actifs à l'enquête sur l'Emploi de mars 1981 qui étaient élèves ou étudiants en mars 1980. Le taux de chômage correspond au pourcentage de ceux qui, parmi eux, recherchent un emploi.

(2) Enquête de l'Observatoire EVA sur les sonants d'apprentissage effectuée en mars 1979.

Niveaux et classes	Garçons		Filles	
	Effectifs	Taux de chômage %*	Effectifs	Taux de chômage %
Total niveau V.	38 837 27 %	12,0	33 840 29 %	30,9
dont : C.A.P. 3 ^e année diplômes.	28 229	10,8	18 623	29,5
C.A.P. 3 ^e année non diplômés.		14,6		36,2
B.E.P. 2 ^e année diplômes.	6 362	10,5	10 612	22,6
B.E.P. 2 ^e année non diplômés.		11,4		35,6
Total niveau V bis.	40 619 28 %	22,4	39 757 35 %	38,9
Total niveau VI.	64 475 45 %	34,7	41 661 36 %	48,7
Tous niveaux.	143 931 100 %	22,1	115 258 100 %	39,5

* Le taux de chômage est calculé en rapportant le nombre des chômeurs à l'ensemble des actifs (chômeurs et actifs occupés) à l'exception des apprentis.

Bibliographie.

Le CEREQ en a parlé

F. Amat. - « Sortir de l'école à 16 et 17 ans » in Formation Emploi, n° 1, janvier-mars 1983.

Le CEREQ en parlera

F. Amat, J. Biret, M.-C. Combes. - « L'insertion dans la vie active après la scolarité obligatoire. » Paris, la Documentation française. Cahier de l'Observatoire des entrées dans la vie active n° 11 (a paraître).

On en parle ailleurs

« Observation et évaluation du dispositif de formation des jeunes de 16 à 18 ans. » Rapport de janvier-février 1983 établi par

la mission d'évaluation. Sous la responsabilité de G. Malglaive. C.N.A.M. : Centre de formation de formateurs, 1983.

« Fiche pratique de la formation continue. » Mise à jour novembre 1982. Info Flash, n° 152, supplément, 3 décembre 1982.

« Les jeunes de 16-18 ans. » Numéro special Education et Société n° 2, septembre-octobre 1982.

« Special jeunes 16-18 ans. » Info Flash n° 139, 26 avril 1982.

B. Schwartz. - « L'insertion professionnelle et sociale des jeunes. » Rapport au Premier ministre. Paris, la Documentation française, 1981.

JEUNES SANS EMPLOI OU EMPLOIS SANS JEUNES

Les jeunes de moins de vingt-cinq ans constituent la moitié des deux millions de demandeurs d'emplois inscrits à l'A.N.P.E. : parmi eux certains n'ont jamais travaillé et beaucoup d'autres n'ont occupé que des emplois précaires.

Cette situation ne va pas en s'atténuant malgré l'élévation régulière des niveaux de formation atteints par les nouvelles générations. Le recours privilégié, voire exclusif, sur un grand nombre d'emplois à des actifs expérimentés recrutés à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise appelle d'autres formes d'interprétation que la simple référence aux problèmes de formation (supposée insuffisante ou inadaptée aux emplois).

Sur le marché du travail, les jeunes entrent en concurrence avec d'autres catégories d'actifs, elles-mêmes de plus en plus nombreuses. **Leur insertion professionnelle est d'autant plus difficile qu'un très grand nombre de professions existantes leur sont fermées ou ne leur sont ouvertes que très exceptionnellement.**

En se référant au Répertoire français des emplois (R.F.E.), on constate que les « emplois-types » décrits par le CEREQ sont, **dans une proportion voisine de un sur deux**, réservés à des travailleurs expérimentés. Les autres professions sont théoriquement accessibles aux jeunes, mais il faut souligner que, dans deux cas sur trois, elles exigent une formation particulière (1).

En ce qui concerne la délimitation des zones d'emplois réservées à des travailleurs expérimentés, elle ne révèle rien de

très percutant : selon le R.F.E., il n'existe pas de fonction, de niveau ou de spécialité d'emploi dont l'accès soit strictement interdit aux jeunes même si apparaissent de façon évidente des tendances fortes allant dans le sens de l'observation courante.

On sait notamment que le poids des contraintes techniques liées aux contenus d'activité exige dans de nombreux cas une expérience professionnelle de plusieurs années ou que l'exercice de responsabilités hiérarchiques importantes est généralement réservé à des non-débutants. Par exemple, on n'accède pas directement à des emplois tels que ceux de prototypiste, de réglage sur machine-outil ou d'agent d'encadrement d'une équipe de fabrication.

Les résultats d'une semblable analyse apparaissent d'un intérêt bien modeste. Leur portée méthodologique est elle-même limitée : dans la mesure où les emplois sont occupés par des individus et regroupés dans des entreprises, on ne saurait ignorer ni les caractéristiques des personnes qui traversent les systèmes de formation et de production, ni les politiques de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre. Il conviendrait

en outre de tenir compte de l'offre globale d'emplois, de sa structure et des flux réels de mobilité.

D'une façon générale, le problème semble devoir être replacé dans un cadre plus large. On peut à ce titre se demander si, en réservant certains emplois à des « **homines expérimentés** », l'organisation du travail ne reproduit pas au sein de l'entreprise les divisions sociales les plus profondes, en fonction de l'âge bien entendu, mais aussi en fonction d'autres caractéristiques comme le sexe.

Quelle qu'en soit sa portée explicative réelle, l'existence d'un tel phénomène « sociétal » ne peut que contribuer à créer, et surtout à maintenir, une situation comparable à celle que connaît la France, caractérisée notamment par des taux de chômage sensiblement plus élevés pour les jeunes que pour les autres catégories d'actifs, ou pour les jeunes filles que pour leurs homologues masculins d'âge et de niveaux de formation identiques...

Pierre SIMULA

(1) Cette formation particulière ne constitue pas pour autant (à elle seule) une garantie d'insertion professionnelle.

Bibliographie.

Le CEREQ en a parlé.

Cahiers du Répertoire français des emplois. Paris, La Documentation française. Vingt et un volumes.

F. Amat. - « Sortir de l'école à 16 et 17 ans » in « Formation Emploi » n° 1. Paris, La Documentation française, janvier-mars 1983.

P. Clémenceau et J.-P. Géhin. - « Le renouvellement de la main-d'œuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès

des jeunes aux emplois » in « Formation Emploi » n° 2. Paris, La Documentation française, avril-juin 1983.

L'accès aux emplois et la mobilité professionnelle. Paris, La Documentation française. Bibliothèque du CEREQ n° 12, 1979.

On en parle ailleurs.

« Segmentation de l'emploi ou division du salariat. » Critique de l'économie politique n° 15-16. François Maspéro, avril-juin 1981.

« Emploi et chômage. » Revue économique, Volume 19, n° 1. Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, Janvier 1978.

Acces des jeunes aux emplois et politiques de recrutement des entreprises.

Les jeunes sortant du système scolaire connaissent des difficultés croissantes à leur entrée dans la vie active. Si ce constat est désormais banal, les arguments les plus souvent avancés pour expliquer ce phénomène conduisent à l'her les difficultés d'insertion des jeunes à leurs caractéristiques individuelles ou au fonctionnement du système scolaire (insuffisance de la formation - manque d'expérience - inadaptation de l'école...). Ces explications restent partielles ; les modalités d'entrée dans la vie active des jeunes sont pour une bonne part déterminées par les politiques développées par les entreprises et les secteurs en matière de recrutement.

En effet, pour pourvoir à un emploi, les employeurs effectuent un arbitrage en plusieurs choix possibles : faire appel à l'extérieur ou recourir à un salarié de l'entreprise par mobilité interne, recruter des jeunes débutants ou des actifs expérimentés, s'adresser à des chômeurs...

Ces choix renvoient plus ou moins explicitement à des politiques de gestion de la main-d'œuvre qui ne sont pas homogènes pour l'ensemble des activités. On peut alors distinguer les secteurs suivant le degré de stabilité de leurs actifs mais aussi suivant les appels qu'ils effectuent aux différentes catégories de main-d'œuvre disponible : actifs changeant d'établissement dans le même secteur, actifs d'un autre secteur, jeunes sortant du système scolaire, individus reprenant une activité, anciens chômeurs.

Ces différentes catégories de main-d'œuvre recrutée par les entreprises représentent annuellement près de 20 % de l'ensemble des actifs ; il s'agit d'abord d'actifs déjà occupés dans un autre établissement ou un autre secteur.

Comme le montre le tableau suivant, le recours aux jeunes sortant du système éducatif, aux chômeurs et aux inactifs apparaît comme une dimension secondaire, en particulier dans le cas des hommes ou ces catégories de mobiles comptent pour moins de 6 % de l'ensemble des actifs. Les mobilités féminines présentent un profil spécifique marqué par des interruptions puis des reprises d'activité expliquant le poids des anciennes inactives dans les recrutements (5 % de l'ensemble des actives).

Structure moyenne des mobilités (en pourcentage).

Position antérieure dans le système d'emploi	Hommes	Femmes
Même secteur mais avec changement d'établissement	7,0	6,0
Même établissement	81,1	78,8
Secteur différent	6,2	5,1
Inactivité au service militaire	1,9	5,0
Système scolaire	2,1	3,0
Chômage	1,7	2,1
Ensemble	100,0	100,0
Effectifs	12.286.000	8.161.000

Source : I.N.S.E.E. - Enquêtes sur l'emploi de 1976a 1980.

Nous ne retiendrons ici que l'exemple de mobilités masculines : pour les hommes ces trois dimensions principales (forte stabilité - mobilité des actifs occupés - recours secondaire aux autres catégories) sont plus ou moins accentuées suivant les activités :

- Dans la plupart des secteurs industriels, la main-d'œuvre apparaît particulièrement stable ; les possibilités d'accès à un emploi dans l'industrie pour un jeune venant de quitter le système scolaire sont limitées par la régression des effectifs industriels sur la période - ce qui est connu - mais également par le fait que les individus actifs dans ces secteurs ont très peu changé d'emploi et que les emplois libérés se sont adressés en priorité à des actifs occupés.

- Dans les secteurs tertiaires, les actifs sont légèrement plus mobiles et changent plus fréquemment d'établissements à l'intérieur d'un même secteur. Les mouvements « intra-sectoriels » ne modifient guère les rigidités qui apparaissent dans l'industrie et qui concernent en particulier l'embauche de chômeurs et de jeunes débutants.

- Certains secteurs comme le travail des métaux, les industries du bois et du meuble, le bâtiment et les travaux publics, la réparation automobile, l'hôtellerie-restauration, le commerce de détail alimentaire et les services marchands rendus aux particuliers se caractérisent par un appel plus important aux jeunes sans que ceux-ci y trouvent automatiquement un emploi stable. Ainsi, les industries du bois et de l'ameublement représentent 2 % de l'emploi masculin mais plus de 6 % des insertions de garçons. (Source Observatoire EVA - CEREQ.)

En général, ces secteurs combinent appel aux jeunes débutants et recours à d'autres catégories d'individus sans emploi et constituent la principale zone d'alimentation du système d'emploi masculin. Les entrées dans la vie active à la sortie du système scolaire se font pour la moitié dans ces secteurs, alors qu'ils ne rassemblent qu'un tiers de l'emploi total. Cette polarisation des insertions sur quelques segments restreints des activités est d'autant plus remarquable qu'elle semble s'accroître sur la période 1976-1980.

Patrick CLÉMENCEAU,
Jean-Paul GÉHIN.

Bibliographie.

Le CEREQ en a parlé.

P. Clémenceau, J.-P. Géhin. - « Le renouvellement de la main-d'œuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois » in « Formation Emploi » n° 2, juin 1983.

J.-M. Blossville, P. Clémenceau, J.-M. Grando. - « Les modes sectoriels de gestion de la main-d'œuvre. » Collection des études du CEREQ, n° 1, 1982.

« L'accès aux emplois et la mobilité professionnelle. » Paris, La Documentation française. Volume n° 12 de la Bibliothèque du CEREQ, 1979.

On en parle ailleurs.

F. Eymard-Duvernay. - « Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers » in « Economie et statistiques » n° 138, novembre 1981.

« Bilan Formation-Emploi 1977, CEREQ, I.N.S.E.E., S.E.I.S. » - Collection de l'I.N.S.E.E. n° 378, série D, n° 78, avril 1981.

L'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL

4.700 apprentis travaillent dans des entreprises de plus de 1.000 salariés. Très minoritaire, puisque ne regroupant que 2 % de la population des apprentis, cet apprentissage industriel est très différent de l'apprentissage artisanal. Si ce dernier assure des formations qui ne sont pas toujours dispensées dans les lycées d'enseignement professionnel, l'apprentissage industriel se situe dans le secteur de la métallurgie dont les spécialités sont préparées dans de nombreuses sections de L.E.P.

C'est cependant la demande des entreprises du secteur de la mécanique qui est à l'origine de la création des centres de formation inter-entreprises, au début des années soixante. Ces centres deviennent des centres de formation d'apprentis (C.F.A.) avec la promulgation de la loi de 1971 ; ils ferment environ 4.600 apprentis (1).

Recrutement et déroulement de l'apprentissage sont définis par les organisations professionnelles du secteur. Le C.F.A. applique la politique de recrutement et de formation établie par une organisation professionnelle, tandis que les entreprises adhèrent à cette politique et donc se déchargent de leurs responsabilités individuelles de recrutement et de formation. C'est une des différences essentielles d'avec l'apprentissage artisanal basé sur la responsabilité individuelle du maître d'apprentissage. Le niveau scolaire est un critère de recrutement mais la motivation des futurs apprentis, leur adaptation à un système de formation très discipliné, sont également recherchées.

La plupart du temps, les apprentis suivent une année de classe préparatoire à l'apprentissage, dont les premiers mois sont consacrés au choix définitif du métier (à l'intérieur de la gamme offerte par le C.F.A.). Le reste de l'année est une période de préformation professionnelle comportant des stages en entreprises, véritable préparation à la vie de l'entreprise.

Le contrat signé par chaque apprenti avec une entreprise particulière à la fin de l'année est donc transparent pour les deux parties : l'apprenti est initié aux valeurs de l'entreprise et l'entreprise fait confiance au C.F.A. qui lui envoie l'apprenti.

Pendant l'apprentissage, le jeune partage son temps également entre le C.F.A. et l'entreprise (2), entre lesquels les liaisons sont organisées et relativement fréquentes. C'est le C.F.A. qui initie l'apprenti aux techniques de son métier. Dans l'entreprise, l'apprenti met en pratique ce qu'il a appris souvent dans un atelier spécial ou sont regroupés tous les apprentis si l'entreprise est suffisamment grande.

L'entreprise souscrit à la progression décidée et réalisée au C.F.A., ce qui n'empêche pas certaines d'entre elles de former leurs apprentis aux techniques qui leur sont propres.

En revanche, le C.F.A. doit pouvoir garantir aux entreprises des apprentis susceptibles de s'adapter sans heurts et motifs pour leur métier. Il doit aussi éviter la coupure école - entreprise : la discipline et l'organisation du C.F.A. sont de même nature que celles de l'entreprise.

Tout cela permet des résultats en C.A.P. plus que satisfaisants : 79 % de réussite au C.A.P. en

juin 1981 pour l'ensemble des C.F.A. de la métallurgie, contre 47 % de réussite au C.A.P. de l'ensemble des apprentis.

Depuis leur création, ces centres se sont développés : ils sont passés de 15 en 1971 à 38 en 1981. Malgré tout, la formation en alternance aux métiers de la métallurgie reste très minoritaire par rapport à la formation des lycées d'enseignement professionnel. On peut donc s'interroger sur le rôle de cette formation en alternance dans les entreprises et dans le secteur. Dans l'entreprise, il est possible qu'elle permette de recruter le personnel destiné à l'encadrement. De son côté, l'ensemble du secteur dispose ainsi d'une formation « modèle », capable de peser sur l'organisation des formations techniques de l'Éducation nationale. Ces hypothèses ainsi que l'investissement important qu'il nécessite de la part des entreprises ne permettent pas de conclure à une extension importante de ce type de formation.

Marie-Christine COMBES.

(1) Source U.I.M.M. Ce chiffre correspond bien aux effectifs d'apprentis des grandes entreprises. Cela ne signifie pas que les deux populations se recouvrent exactement.

(2) Alors que pour l'ensemble de l'apprentissage, un quart de temps seulement se passe dans le C.F.A.

Bibliographie.

Le CEREQ en a parlé.

« L'apprentissage. » Note d'information du CEREQ n° 67, mars 1981.

Le CEREQ en parlera.

J. Biret, M.-C. Combes, P. Lechaux, M. Bel, E. Pasqualini. - « Les centres de formation d'apprentis et l'apprentissage. » (Titre provisoire). À paraître dans la collection des études.

On en parle ailleurs.

L. Tanguy, A. Kieffer. - « L'école et l'entreprise. L'expérience des deux Allemagnes. » Collection « Notes et études documentaires ». Paris, la Documentation française, 1982.

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

A. Patris. - « L'apprentissage, une forme d'éducation. » Paris, Berger-Levrault, 1977.

L. Tanguy. - « Le capital, les travailleurs et l'école : l'exemple de la Lorraine sidérurgique. » Paris, Maspéro, 1976.

Le BTP, un secteur à la recherche de ses professions

Plus que d'autres secteurs économiques, le secteur du bâtiment et des travaux publics éprouve de longue date des difficultés dans son recrutement et sa gestion du fait d'une mobilité de la main-d'œuvre en direction des autres secteurs.

À l'opposé d'une problématique qui consisterait à rechercher dans le secteur BTP les raisons d'une pareille fuite, on peut s'interroger sur l'utilisation des « gens du bâtiment » par les autres secteurs, qui fait du BTP un domaine largement sollicité comme pourvoyeur de main-d'œuvre (on a parlé aussi de « secteur relais »).

Les qualifications dans le BTP : aspects spécifiques, aspects transversaux.

Lorsqu'on parle des métiers du bâtiment, on insiste généralement sur les aspects particuliers au secteur, liés à un mode d'organisation propre au chantier et à des conditions de travail que l'on ne retrouve pas dans la fabrication industrielle.

Plus profondément, les savoirs mobilisés dans les emplois du bâtiment sont spécifiques au secteur dans la mesure où ils sont attachés à des produits particuliers ou ouvrages (couverture, charpente, gros œuvre, équipements techniques...) : le charpentier est celui qui saura tracer et construire une structure porteuse, le maçon sait non seulement construire un mur mais il est capable d'apprécier la « santé » d'un bâtiment, un électricien saura monter entièrement et réparer une installation électrique, etc.

Cependant, la mobilisation concrète de la main-d'œuvre sur les chantiers ne nécessite pas forcément de l'ouvrier un rapport global à l'ouvrage. Avec l'industrialisation du BTP, particulièrement dans le gros œuvre, mais aussi de manière plus voilée dans les petites entreprises de second œuvre, le travail ouvrier implique un type de rapport partiel au produit qui exige dans le meilleur des cas la maîtrise d'un matériau et des modes opératoires de façonnage et de montage qui lui sont associés.

Le BTP, un potentiel de qualifications pour les autres secteurs.

À considérer le seul niveau de maîtrise du matériau et des équipements, les qualifications du BTP sont transférables à d'autres secteurs industriels, au

sein des différentes « familles professionnelles » :

- travail du bois : charpente, menuiserie, ameublement ;
- formage du métal : métallerie, charpente métallique, chaudronnerie, soudure, tuyauterie industrielle ;
- peinture : peinture en bâtiment, peinture industrielle ;
- travail de la pierre et des matériaux assimilés :
 - mise en œuvre des Hants : plâtrerie, maçonnerie ;
 - travail de la pierre : taille de pierre, marbrerie ;
 - travail de la terre : conduite d'engins de terrassement, conduite d'engins agricoles...

Plus encore en fabrication industrielle que dans le BTP le rapport au produit s'estompe du fait d'une parcellisation du travail, et de nombreux emplois industriels (mobilier industriel, construction mécanique et électrique, construction navale, etc.), sans être forcément classés dans la catégorie O.S., mettent en œuvre des savoirs assez proches de ce qui aura pu être acquis dans les spécialités voisines du BTP.

C'est aux niveaux faibles et intermédiaires de qualification que la main-d'œuvre du BTP présente des caractéristiques « intéressantes » pour les autres secteurs industriels, du fait d'une relative « transférabilité » des qualifications. Le BTP se trouve donc directement placé en concurrence de marche du travail avec des industries qui présentent « de meilleurs niveaux de rémunération, de stabilité, de protection sociale, et un ensemble de conditions de travail plus proches du mode de vie urbain » (1).

La formation, seul remède aux problèmes de main-d'œuvre dans le BTP ?

Certaines formes d'industrialisation du BTP qui ont pu se développer lors de la période d'expansion sont dans une certaine mesure remises en cause aujourd'hui. Les industriels du secteur allèguent le développement relatif de l'habitat individuel, de la rénovation et de l'entretien pour redonner aux métiers du bâtiment toute leur spécificité par le moyen d'une formation scolaire accrue.

Quelle est la portée réelle d'une telle argumentation ? Il est difficile d'en juger dans la mesure où ces transformations sont intervenues dans une période récente et où de nouvelles formes de rationalisation du travail peuvent affecter des activités qui étaient restées jusque-là assez traditionnelles. On peut toutefois se demander si la formation peut jouer un rôle exclusif dans la solution aux problèmes de mobilité du secteur. Quels que soient les remèdes préconisés, il semble que les choses pourront évoluer lorsque leur seront associées des transformations de fond des politiques de gestion de la main-d'œuvre dans ce secteur, axées notamment sur les conditions d'emplois et de travail, sur les salaires, et sur une reconnaissance des qualifications qui placent ce secteur dans une position plus favorable sur le marché du travail.

Bernard HILLAU.

(1) « *Emploi et gestion de la main-d'œuvre dans le BTP : Mutations de l'après-guerre à la crise* » : Note de travail. M. Campinos-Dubernet. mai 1982. CEREQ.

Bibliographie.

Le CEREQ en a parlé

« *Les groupes professionnels (application au travail des métaux)*. » Note d'information du CEREQ n° 74, juillet 1982.

« *Les emplois-types de l'électricité-électronique*. » « *Les emplois-types du travail des métaux*. » « *Les emplois-types du bâtiment et des travaux publics*. » « *Les emplois-types de la production agricole*. » Paris, la Documentation française. Cahiers du Répertoire français des emplois n°s 3, 11, 13, 16.

Le CEREQ en parlera

M. Campinos-Dubernet. - « *Emploi et gestion de la main-d'œuvre dans le BTP* : mu-

tations de l'après-guerre à la crise. » Dossier du CEREQ (Sortie prévue fin 1983).

On en parle ailleurs

R. Gressel. - « *Qualification et formation des ouvriers et mouvement de la division du travail dans le BTP* » in « *les Cahiers de l'urbanisme et du logement* », n° 6/7, octobre 1982.

J.-W. Altman. - « *Transferability of vocational skills: review of literature and research*. » Information Series n° 103. The Center for Vocational Education. Ohio State University, 1976.

Y. Dupuis. - « *L'hétérogénéité du travail et les nomenclatures d'emplois*. » These pour le doctorat de sciences économiques. Université des sciences sociales de Toulouse, 1975.

DÉFRICHONS LES CHIFFRES

Evolution récente de l'emploi dans les biens d'équipement (76-80) Small is beautiful ? ...

Le secteur des « biens d'équipement » regroupe les activités de fabrication de machines et d'équipements pour l'ensemble des secteurs d'activité ainsi que la fabrication des biens pour la consommation mais a caractère durable (ex. : automobile) ce qui le différencie du secteur des « biens de consommation ».

La baisse des effectifs, régulière depuis 1976, s'est fortement accélérée en 1980 (tableau 1).

Les biens d'équipement ont perdu en cinq ans selon l'U.N.E.D.I.C. 97.200 salariés (1), avec des différences marquées entre les sous-secteurs. C'est ainsi que deux d'entre eux ont embauché pendant la période et de façon régulière mais ce sont des secteurs aux effectifs modestes :

- la construction d'équipement de bureau et d'ordinateurs qui s'est accrue de 7.000 salariés ;
- l'armement - au sens de l'U.N.E.D.I.C. - qui en a embauché 1.300.

Le cas de la construction aéronautique est à mettre à part puisqu'il est le seul à avoir fortement embauché en 1980 alors que sa baisse était régulière jusqu'à cette date.

A l'inverse d'autres sous-secteurs ont été très touchés, parmi eux :

- la construction navale perd 14.100 salariés (près du quart de ses effectifs) ;
- le matériel agricole - 9.800 salariés - soit une diminution de 13,5 % ;
- le matériel pour les mines et la sidérurgie - 7.700 salariés - soit 10 % des effectifs.

La baisse importante enregistrée en 1980 est particulièrement imputable aux secteurs de l'automobile et du matériel électronique qui sont des « gros » secteurs. On constate également cette année-là une forte accélération de la baisse pour le matériel agricole et la mécanique de précision.

La baisse des effectifs est presque exclusivement imputable aux grands établissements (de plus de 500 salariés) (tableau 2).

Les données de l'U.N.E.D.I.C. permettent de préciser pour la période l'évolution des effectifs dans les biens d'équipement en fonction de la taille des établissements.

Tableau 1 : Evolution des effectifs dans les sous-secteurs des biens d'équipement (1976-1980).

Sous-secteurs	31/12/76	31/12/79	31/12/80
Equipement de bureau, ordinateurs . . .	41.311	47.483	48.511
Construction aéronautique	110.032	108.696	111.452
Armement hors établ publics	4.753	5.751	6.002
Matériel électrique	222.302	218.195	217.083
Matériel électronique	268.367	260.981	255.118
Mécanique de précision	95.228	93.203	90.211
Automobile	531.678	522.624	507.196
Equipement industriel	273.161	259.956	258.431
Matériel pour manutention, mines, sidérurgie	80.093	73.038	72.349
Equipement ménager	68.124	61.616	62.004
Machines-outils	77.692	70.811	68.401
Matériel agricole	52.639	48.645	45.772
Construction navale	60.723	47.803	46.805
Total	1.886.103	1.818.802	1.789.135

Source : U.N.E.D.I.C., chiffres rectifiés.

Tableau 2 : Evolution des effectifs salariés selon la taille des établissements.

Taille des établissements	Evolution des effectifs salariés	
— 500 salariés	- 94.100	- 112.900
- 200 à 499 salariés	- 2.800	
- 100 à 199 salariés	- 6.850	
- 50 à 99 salariés	- 9.150	- 97.200
- 20 à 49 salariés	+ 3.600	
— 10 à 19 salariés	+ 3.650	+ 15.700
— 5 à 9 salariés	+ 5.950	
— 1 à 4 salariés	+ 2.500	

Source : U.N.E.D.I.C.

Tableau 3 : Evolution des effectifs par catégorie d'emploi entre 1976 et 1980 dans les biens d'équipement.

CATÉGORIE D'EMPLOI	1976	1980	ÉCART 80-76
Cadres supérieurs de la production . .	51.018	59.372	+ 8.154
Agents techniques de la production . .	177.208	187.256	+ 10.048
Encadrement de la production	80.272	75.043	- 5.229
Ouvriers qualifiés	541.821	537.104	- 4.717
Ouvriers non qualifiés	559.179	478.137	- 81.042
Cadres supérieurs des services	63.865	76.884	+ 13.019
Agents techniques des services	37.697	38.879	+ 1.182
Encadrement des services	24.499	23.312	- 6.187
Employés avec qualification	133.644	135.783	+ 2.139
Employés sans qualification	37.600	34.654	- 2.946
Divers	2.150	2.502	+ 352
Total	1.713.953	1.648.826	- 64.675

Source : I.N.S.E.E. : Enquête structure des emplois (salariés des entreprises ayant plus de 9 salariés).

Ce sont les établissements de plus de 500 salariés qui enregistrent la quasi-intégralité des pertes, mouvement très partiellement **compensé** par un accroissement des effectifs des établissements de moins de 50 salariés.

Même dans les sous-secteurs dont l'effectif global est en accroissement, on constate une hausse moins rapide dans les établissements de plus de 500 salariés que dans les autres.

Une partie de ce phénomène est sans doute imputable à un mouvement d'externalisation de certaines fonctions de la part des grands établissements. Cependant, il s'agit surtout d'une baisse nette du nombre de ces établissements : 39 ont disparu en 5 ans, soit une baisse de 11,6 % de leur nombre contre une baisse de 9 % de leurs effectifs.

La structure des emplois a enregistré une baisse des emplois de production, en particulier une chute massive des O.S. (tableau 3).

• **Les emplois participant directement à la production** subissent la baisse la plus sensible ; leur part relative passe de 68,9 % à 66,1 %. Parmi eux, les O.S.

connaissent la chute la plus sévère : ils perdent 14,5 % de leurs effectifs en 5 ans soit 80.000 emplois. La maîtrise a perdu 6,6 % de ses salariés alors que les O.Q. n'ont diminué que de 0,9 % et leur poids dans la structure d'emploi a augmenté de 1 %...

• **Les employés des services et leur encadrement** sont en diminution mais ils gardent un poids relatif sensiblement stable. Alors que l'encadrement des services a chuté entre les deux dates de 21 %, les employés qualifiés ont « gagné » 2.000 emplois (2).

• **Les cadres supérieurs et les techniciens de la production et des services** constituent l'ensemble le plus dynamique. Ils ont un gain de 31.000 emplois pendant la période. Les ingénieurs et cadres des services connaissent une forte progression (+ 16,4 % et + 20,4 %) ; celle des techniciens est plus modeste : + 5,7 % pour les techniciens de la production et + 3,1 % pour ceux des services. Cette progression est d'autant plus remarquable qu'elle touche des secteurs qui sont en diminution à l'exclusion de la machine-outil et la construction navale.

En conclusion, la chute des O.S. est sensible dans tous les secteurs même ceux en progression globale. Le reclassement des O.S. parmi les ouvriers qualifiés depuis le changement intervenu en 1976 dans la convention collective de la métallurgie ne peut expliquer qu'une petite partie de cette forte diminution, puisque le gain en O.Q. est assez faible. Les progrès de l'automatisation des processus de production peuvent constituer une hypothèse plus solide pour la diminution des O.S. et le gain des agents techniques.

Elisabeth SERFATY.

(1) La source de l'U.N.E.D.I.C. chiffres rectifiés est très fiable mais incomplète puisqu'elle exclut de son champ les établissements publics. L'I.N.S.E.E dans l'Emploi salarié par région fait la synthèse des chiffres de l'U.N.E.D.I.C. et des données propres à chaque établissement public. La baisse des effectifs est alors de 108.500.

(2) Il est toutefois impossible d'isoler les phénomènes dus aux changements en matière de classification de ceux relevant de révolution des contenus d'emplois eux-mêmes.

Cahier de l'Observatoire national des entrées dans la vie active - N° 10. « L'entrée dans la vie active des étudiants en médecine et pharmacie » - A. Chariot, P. Huard.

Ce cahier rend compte d'une enquête effectuée auprès des diplômés de 1978 en médecine et pharmacie de l'autre.

En ce qui concerne les titulaires du doctorat en médecine, l'étude vise à améliorer la compréhension des processus d'insertion à deux niveaux. Au niveau de la description, il s'agit de rendre compte du phénomène en identifiant les situations et l'éventail des premiers emplois auxquels les diplômés ont accès. Au niveau de l'interprétation, il s'agit de proposer quelques hypothèses susceptibles de contribuer à l'explication des mécanismes à l'œuvre.

Pour les titulaires du diplôme d'état de pharmacien, la question posée est de savoir comment ils s'intègrent à la population des pharmaciens en activité et comment ils contribuent à en modifier la structure. On constate en effet

LE CEREQ PUBLIE

depuis une dizaine d'années le développement de l'exercice salarié de la profession, celle extension du salariat étant à mettre en relation avec la large féminisation des nouvelles générations de pharmaciens depuis les années 1950.

Cahier n° 10 de l'Observatoire national des entrées dans la vie active, édité et mis en vente par la Documentation française (29-31, quai Voltaire, 75340 Paris Cedex 07) au prix de 55 F.

FORMATION EMPLOI n° 2, avril-juin 1983.

« Le renouvellement de la main-d'œuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois » par P. Clé-

menceau et J.-P. Géhin. Pour pouvoir un emploi, les employeurs des différents secteurs ne font pas appel au même type de main-d'œuvre : cette différence d'allure selon les secteurs n'est pas sans influencer sur les conditions d'insertion des jeunes.

« Les premières années de la vie active des jeunes sortis en 1975 des classes terminales de C.A.P. et de B.E.P. » par P. Maréchal et X. Viney. L'observation de la situation des jeunes durant les cinq années qui suivent leur sortie du L.E.P. apporte de nombreuses informations sur la période d'insertion, sur leur stabilisation dans l'emploi, sur les mouvements d'emploi à l'emploi.

« Polarisation ou dépoliarisation de la structure des qualifications »

par A. Sorge, G. Hartmann, J. Nicholas et M. Warner. L'informatisation des processus de travail déforme-t-elle la structure des qualifications en concentrant les laches qualifiées chez les cadres, les techniciens, dans les emplois des services, et en « déqualifiant » les emplois de production ?

« La nouvelle nomenclature des professions » par P. Simula. Une présentation de la nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles de l'I.N.S.E.E. utilisée désormais dans le traitement des enquêtes statistiques sur l'emploi.

« Vers l'atelier flexible ? Un nouveau stade dans l'automatisation des industries manufacturières » par O. Bertrand. En quoi le travail, la qualification et la formation sont-ils touchés par cette étape la plus récente de l'automatisation industrielle.

Revue Formation Emploi, éditée et mise en vente par la Documentation française (29-31, quai Voltaire, 75340 Paris Cedex) au prix de 50 F.

frequence BREF

QUELQUES MUSÉES SUR LA ROUTE DES VACANCES...

- Maison de l'outil et de la pensée ouvrière. Hôtel de Mauroy. Troyes (Aube).
- Musée du compagnonnage. 8, rue Nationale. Tours (Indre-et-Loire).
- Musée national des techniques, 270, rue Saint-Martin. Paris.

- Musée de la batellerie. Château du Prieuré. Conflans-Sainte-Honorine (Yvelines).
- Musée minier, Maison de la Mine. Ronchamp (Haute-Saône).
- Musée du fer. Jarville (Meurthe-et-Moselle).
- Musée européen du bois et de l'outil. Montgobert (Aisne).

- La saline royale. Arc et Senans (Doubs).
- Parc international d'activité de Valbonne. Sofia Antipolis. Antibes (Alpes-Maritimes).
- Ecomusée de la communauté urbaine. Château de la Verrière. Le Creusot (Saône-et-Loire).

Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source. Depot légal n° 49-459.

Administration CEREQ, 9, rue Sextius-Michel, 75732 PARIS CEDEX 15. Tel. : 575-62-63.

Directeur de la publication : Paul-Pierre VALLI - Rédaction : Service d'information et de documentation.