

# ITALIE : LE DÉCLIN DE LA FORMATION SUR LE TAS

Par Gilles Margirier

*Traditionnellement en Italie, la formation ouvrière se fait par apprentissage sur le tas, en particulier dans les métiers du bâtiment. Aujourd'hui, ce type de formation paraît insuffisant. L'enseignement général ou professionnel rencontre des difficultés pour y suppléer ; celles-ci sont en partie levées grâce aux initiatives régionales, comme le montre l'auteur en prenant l'exemple de la province de Milan.*

Le secteur du bâtiment et des travaux publics en Italie est aujourd'hui confronté, comme dans les autres pays, à une modernisation nécessaire pour surmonter la crise qui le frappe plus durement que d'autres secteurs. La présence de structures de formation efficaces est un bon moyen de redonner vie au secteur en influant de manière décisive sur la qualité de la main-d'œuvre. Traditionnellement pays de maçons, l'apprentissage sur le tas a, de tout temps, été la règle en Italie, et il a formé des générations d'ouvriers polyvalents. Aujourd'hui, ce type de formation n'est plus satisfaisant, tout au moins dans le sous-ensemble que constitue la partie gros œuvre du secteur notamment pour trois raisons :

— l'élévation des niveaux moyens de scolarisation et l'évolution des représentations sociales qui l'accompagne, tendent à détourner les jeunes d'un apprentissage sur le chantier où l'apprenti a été considéré longtemps comme un manoeuvre à qui sont confiées les tâches déqualifiées d'un métier, par nature, pénible ;

— le développement de la décentralisation de la production et le recours généralisé à la sous-traitance ont quasiment chassé l'emploi ouvrier de la grande et même de la moyenne entreprise pour le cantonner dans des micro-entreprises qui n'ont guère de préoccupations de formation et sont souvent très spécialisées pour des raisons de stratégie de marché et/ou d'économie de moyens de production. C'est un fait reconnu que l'essor du recours à la sous-traitance et au travail à la tâche (*cottimismo*) à partir du début des années 70 est allé de pair avec la disparition progressive de la qualifica-

tion polyvalente des ouvriers du bâtiment. L'approfondissement de ces tendances dans les années 80 met en lumière leurs effets négatifs sur la formation et la qualification ouvrière : d'une part, la faible assise financière de ces équipes de travail limite l'introduction de nouvelles technologies plus complexes à mettre en œuvre et donc nécessitant une formation plus poussée ; d'autre part leur forme d'organisation n'est pas propice au développement de la formation des ouvriers. En effet, le jeune qui entre dans une équipe de tâcherons comme manoeuvre se trouve à côté d'ouvriers qualifiés dont la seule préoccupation est la durée d'exécution du travail qui leur a été confié, ce qui limite évidemment le temps nécessaire à la transmission des connaissances. Après un certain temps, souvent sans grande expérience ni qualification, le jeune ouvrier quitte l'équipe pour s'installer à son compte et achève ainsi un processus de formation incomplet ;

— la troisième raison de cette inadéquation du processus de formation sur le tas est plus positive. En effet, le type de division du travail interentreprise qui s'est développé fait naître une complexification des tâches de gestion et de contrôle pour les entreprises moyennes ou grandes qui recourent à la sous-traitance et au travail à la tâche. Le travail d'encadrement et de planification que doit nécessairement assurer l'entreprise dès lors que le nombre de sous-traitants intervenant sur le chantier est important, nécessite des compétences diversifiées, techniques et de gestion et, au moins, une formation générale d'un certain niveau. Entre les cadres intermédiaires et les ouvriers, une coupure liée aux compétences vient donc accroître sur le chantier celle liée à l'appartenance à des entreprises diffé-

Nous remercions vivement S. Garaventa et C. Tombari qui, grâce aux discussions que nous avons eues, ont aidé à la rédaction de cet article.

rentes (les cadres appartiennent à l'entreprise responsable du chantier et les ouvriers sont des sous-traitants) et valoriser le diplôme et donc le système scolaire au détriment de l'appartenance à l'entreprise et de l'expérience maison.

Ainsi, le système scolaire apparaît de plus en plus comme le recours indispensable pour la formation des jeunes aux métiers du secteur du BTP.

Les pages qui suivent seront consacrées aux structures de formation existantes : après une présentation du système scolaire en général, il sera question des formations spécifiques aux métiers du bâtiment.

## ASPECTS GÉNÉRAUX DE LA FORMATION SCOLAIRE

Il est difficile de ne pas évoquer, à propos du système scolaire italien, l'importance du chômage des jeunes et de ne pas y voir, au moins en partie, la difficulté de ce système scolaire de s'adapter aux changements du système productif, bien que l'on puisse admettre que le système éducatif ne soit pas le seul responsable d'une situation aussi dégradée et que la rigidification des relations de travail porte également une part de responsabilité.

### UN SYSTÈME SCOLAIRE EN DIFFICULTÉ

Peu apte à finaliser les formations dispensées, le système scolaire italien s'est particularisé ces dernières années par le gonflement des effectifs de l'enseignement supérieur dans des disciplines n'offrant aucun débouché professionnel et servant seulement d'*area di parcheggio* (aire de parking) pour une population juvénile se heurtant à une barrière très difficile à franchir lors du passage de la formation à l'emploi. L'Italie souffre de la *crise des diplômes* et, comme le souligne un observateur, « l'école italienne a vécu au cours des dernières décennies entre la réforme et l'immobilisme. L'école, comme réalité éducative et institutionnelle a toujours réagi avec un certain retard à l'émergence des nouveaux besoins. L'école publique, structure portante de l'instruction, n'a pas su anticiper les innovations entraînées par sa transformation d'école d'élite en école de masse »<sup>1</sup>. Malgré cet échec du système

<sup>1</sup> L. Osbat, « Pour un renouveau de la formation professionnelle continue et de la formation des adultes », CEDEFOP n° 19, 1985.

éducatif devant l'importance du chômage des jeunes en Italie, on peut néanmoins mettre en évidence le passage d'une école élitiste à une école de masse ; l'effort extrêmement important accompli depuis 1950 a comblé le fossé séparant l'Italie des autres grands pays en matière de scolarisation de la population. La *scuola dell'obbligo* a permis d'atteindre des taux de scolarisation qui sont équivalents aux taux français, ce qui a représenté un effort énorme.

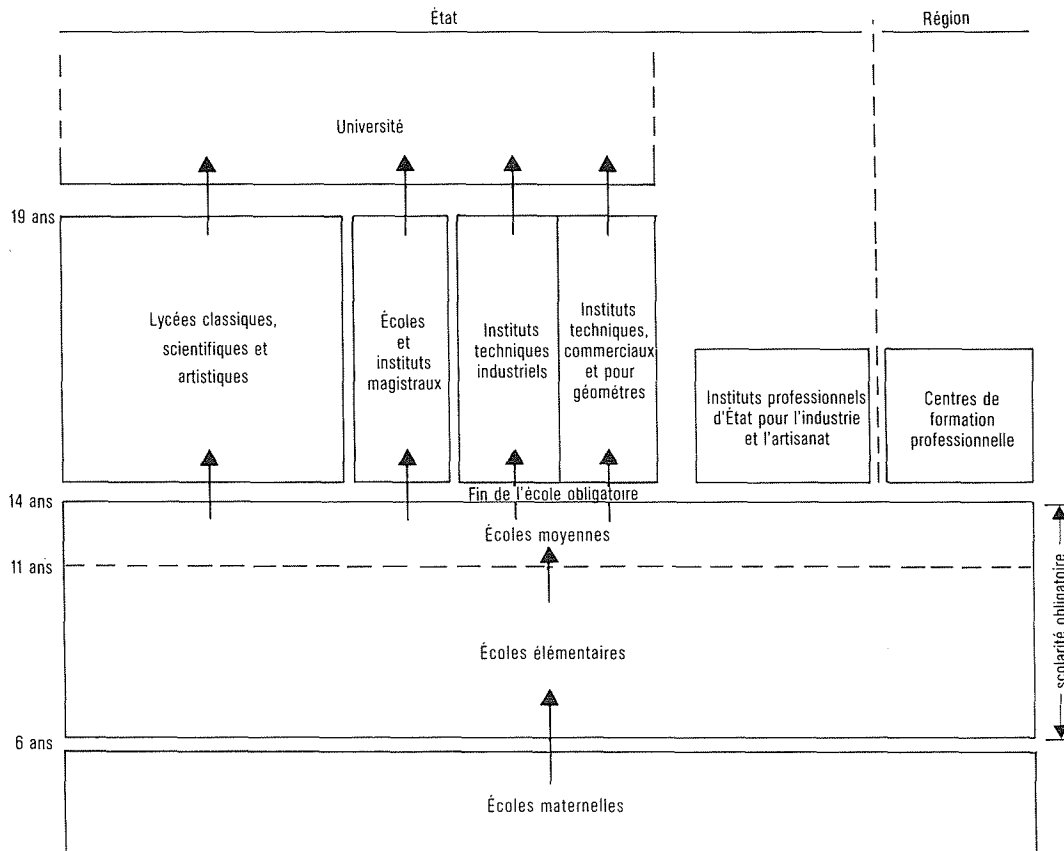
Réussite d'un côté, difficultés de l'autre, il n'en reste pas moins qu'un certain désintérêt se manifeste aujourd'hui pour le système éducatif tel qu'il fonctionne actuellement. La carence en moyens éducatifs et financiers des lycées et universités, soulevée encore récemment par les grèves lycéennes et étudiantes, s'allie au refus des jeunes pour des formations dont la valeur professionnelle n'est pas reconnue. La crise du système scolaire italien fait ressortir la nécessité de structurer et de dynamiser la formation professionnelle dans et hors l'école.

### L'ORGANISATION GÉNÉRALE DU SYSTÈME SCOLAIRE

En Italie, la scolarité est obligatoire jusqu'à 14 ans (loi de 1962). L'enseignement du premier cycle (cf. schéma p. 48) concerne les jeunes de 6 à 14 ans et se partage entre l'école élémentaire (*Scuola elementari*), de 6 à 11 ans, et le collège (*Scuola media*), de 11 à 14 ans. A la sortie de l'école obligatoire, l'enseignement secondaire comprend pour le cycle long, différentes filières d'une durée de cinq ans (de 14 à 19 ans). On trouve à côté des lycées (classiques, scientifiques, artistiques...), les instituts techniques qui assurent, dans le cadre du système scolaire étatique, la formation des techniciens de l'industrie et des services. Lycées et instituts techniques délivrent la *maturità*, diplôme équivalent au baccalauréat, qui donne libre accès à l'université. La loi de 1961, qui a rénové le contenu des enseignements des instituts techniques et fait passer le nombre des spécialisations industrielles de onze à vingt-neuf, a laissé persister cette double voie d'accès à l'université.

En 1986, 2 600 000 élèves étaient inscrits dans l'enseignement secondaire. Le tableau 1 en donne la répartition. On remarque que les instituts techniques drainent plus de 45 % des élèves.

## L'organisation du système éducatif en Italie



### L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNALISÉ

L'enseignement professionnalisé est dispensé par le système scolaire et par les entreprises.

En ce qui concerne les formations dispensées dans le cadre de l'école publique, la proximité avec le modèle français est grande. Les instituts techniques (créés en 1931) dispensent la formation secondaire la plus qualifiante, équivalente à celle délivrée en France par les lycées d'enseignement technique. Quant aux instituts professionnels nationaux (créés en 1938), ils offrent une formation courte sur le modèle des lycées d'enseignement professionnel français. Par ailleurs, une partie de la formation professionnelle scolaire échappe au cadre étatique et incombe à des instituts gérés au niveau régional : les centres de formation professionnelle.

Observée sur une assez longue période, de 1964-65 à 1980-81 (tableau 2), l'évolution de la structure des effectifs de l'enseignement secondaire montre la stabilité de la part des instituts techniques

dans le total (44 % environ). A l'inverse, on note une certaine progression des instituts professionnels (de 15 % à 18,5 %).

La formation en entreprise est assurée principalement par le biais de l'apprentissage : les effectifs d'apprentis sont plus importants que ceux des instituts professionnels (tableaux 1 et 4). Toutefois, comme dans la plupart des pays européens, des modalités nouvelles de formation, appelées contrats formation-travail, sont apparues ces dernières années.

### Les instituts techniques

Au fil des années, l'enseignement professionnalisé a perdu une grande partie de sa crédibilité, en particulier celui dispensé par les instituts techniques. Conçus pour fournir aux jeunes une qualification directement monnayable sur le marché du travail, les instituts sont devenus progressivement et massivement une voie d'accès vers l'université sans toutefois que la formation soit conçue comme une étape d'un long parcours. Les raisons de cette déviation

par rapport à la finalité initiale des instituts techniques sont multiples, elles tiennent au ralentissement de l'offre de travail en général, au déclin de cer-

tains secteurs traditionnels, à la dégradation de la qualité des enseignements et à la moindre sélectivité de l'examen terminal. Ainsi, « la loi de 1961, en

Tableau 1

**Répartition des élèves de l'enseignement secondaire selon le type de formation**

Type de formation	1984-1985		1985-1986	
	Eff.	%	Eff.	%
<i>Lycées classiques</i>	206 648	8,1	207 828	8,0
<i>Lycées scientifiques</i>	351 402	13,8	369 247	14,2
<i>Écoles et instituts des instituteurs dont :</i>	210 600	8,3	198 722	7,6
Écoles normales	28 608		26 709	
Instituts	181 992		172 013	
<i>Lycées linguistiques</i>	48 708	1,9	49 246	1,9
<i>Instituts d'art et lycées artistiques dont :</i>	69 334	2,7	74 365	2,8
Instituts d'art	44 140		46 725	
Lycées artistiques	25 194		27 640	
<i>Instituts techniques dont :</i>	1 156 221	45,4	1 194 144	45,8
industriels	302 799		316 696	
commerciaux	568 812		591 570	
pour géomètres	146 949		147 520	
Autres (1)	137 661		138 358	
<i>Instituts professionnels dont :</i>	503 859	19,8	514 197	19,7
agraires	31 927		31 979	
industriels	200 764		202 206	
commerciaux	174 233		177 648	
Autres (2)	96 935		102 364	
<b>Total</b>	<b>2 546 772</b>	<b>100,0</b>	<b>2 607 749</b>	<b>100,0</b>

Source: ISTAT.

(1) Instituts techniques agraires, de la marine, aéronautiques, du tourisme, pour les techniciens des entreprises, instituts féminins.

(2) Instituts professionnels de la marine, hôteliers et féminins.

Tableau 2

**Établissements secondaires du deuxième cycle**

Ventilation des inscriptions (en %)

	1964-1965		1980-1981	
	Total	1 <sup>re</sup> année	Total	1 <sup>re</sup> année
Instituts professionnels	15,0	19,8	18,5	23,9
Instituts techniques	44,2	42,6	44,6	42,6
• Industriels	18,4	17,8	11,7	11,4
• Commerciaux	21,8	16,0	22,0	20,7
• Formation de géomètres		6,7	5,6	5,4
• Divers		4,0	2,1	5,3
Écoles normales d'éducateurs d'école maternelle ( <i>Scuola magistrale</i> )	0,8	0,1	1,3	1,6
Écoles normales d'instituteurs ( <i>istituti magistrali</i> )	14,8	15,4	8,5	9,5
Lycées scientifiques	8,1	7,7	16,3	12,9
Lycées d'enseignement des langues				
Lycées classiques	14,9	11,5	8,5	7,0
Instituts d'arts appliqués	1,5	2,0	1,4	1,6
Lycées d'enseignement artistique	0,7	0,9	0,9	0,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source: OCDE, *Les réformes de l'enseignement en Italie*, 1983.

libéralisant l'accès à l'université, a profondément altéré les finalités institutionnelles des écoles techniques»<sup>2</sup>.

Les instituts techniques sont de neuf types et recouvrent une cinquantaine de spécialités (tableau 3) : instituts agraires, aéronautiques, commerciaux, féminins<sup>3</sup>, industriels, nautiques, pour géomètres, pour le tourisme, pour les langues étrangères.

Tableau 3  
**Spécialités de formation offertes dans les instituts techniques**

<i>Bacc. technique, commercial</i>	BT industriel :
- Administration	- Arts graphiques
- Commerce	- Photographie
- Programmeur	- Chimie industrielle
- Commerce international	- Chimie nucléaire
<i>Gestion industrielle</i>	- Confection industrielle
<i>BT féminin</i>	- Construction aéronautique
- Sans spécialité	- Temps et méthodes
- Diététique	- Dessin de tissus
- Gestion de communautés	- Bâtiment
<i>BT tourisme</i>	- Électronique industrielle
<i>BT géomètre</i>	- Électrotechnique
<i>BT agricole</i>	- Énergie nucléaire
- Sans spécialité	- Physique industrielle
- Viticulture et œnologie	- Industrie du papier
<i>BT nautique</i>	- Industrie céréalière
- Capitaine	- Industrie des métaux
- Machiniste	- Industrie des minerais
- Construction navale	- Industrie navale
<i>BT aéronautique</i>	- Industrie optique
- Navigation aérienne	- Industrie textile
- Assistance à la navigation aérienne	- Industrie de teinture
	- Informatique
	- Tissage
	- Matières plastiques
	- Mécanique
	- Mécanique de précision
	- Métallurgie
	- Technologies alimentaires
	- Télécommunications
	- Thermique

Pour l'année 1982-83, le nombre de baccalauréats techniques a représenté 47,5 % du total, et ils ont été délivrés dans 2 672 établissements dont environ 500 établissements privés.

### Les instituts professionnels pour l'industrie et l'artisanat

Les instituts professionnels dispensent une formation secondaire courte (3 ans), équivalente à celle des BEP français. On en recensait 1 671 en 1982-83 (dont 1 583 instituts d'état) : instituts professionnels

<sup>2</sup> CENSIS, « Nuovi processi e qualità della formazione », *Quindicinale di note e commenti* n° 13, 1982.

<sup>3</sup> Le terme italien est : *Istituto Femminile*. Il est significatif qu'une formation porte encore un intitulé aussi désuet. Les lycées techniques de ce type cherchent actuellement à mettre en place de nouvelles formations susceptibles de rencontrer un écho sur le marché de l'emploi et qui ne soient plus spécifiquement féminines.

pour l'agriculture, pour l'industrie, pour le commerce, pour la marine, pour l'hôtellerie et instituts professionnels féminins.

### Les centres de formation professionnelle (CFP)

Avec les CFP on quitte le système de formation régi au niveau national. Ces centres confèrent au système italien son originalité par rapport à son homologue français. En effet, créés en 1972 lors de la mise en place de la régionalisation, ils sont placés sous l'autorité des régions. Si 80 % dépendent de la puissance publique régionale (la gestion peut aussi être déléguée à des organismes locaux relevant des provinces ou des communes), les 20 % restants sont gérés par des associations professionnelles ou des institutions religieuses. La loi de 1978 leur confère de larges attributions puisqu'ils peuvent mettre en œuvre des formations relevant de « première insertion, qualification, recyclage, spécialisation, mise à jour et perfectionnement des travailleurs, dans un cadre de formation permanente ».

Cette gestion au niveau local confère indéniablement au système une souplesse, en permettant une mise en œuvre plus rapide et une programmation plus affinée de formations susceptibles de rencontrer un écho sur les marchés locaux de l'emploi que si la gestion était faite au niveau national. Les différences importantes entre les structures productives des régions justifient cette approche qui apporte un remède au problème de la mobilité géographique des entrants sur le marché du travail en offrant des formations correspondant aux activités dominantes de la région. Cependant, il est clair qu'un tel système ne concourt pas à l'homogénéisation des formations dispensées et des diplômes et qu'il entérine, sinon renforce, la structuration et le niveau inégal de développement des différentes régions. Les centres régionaux de formation professionnelle constituent ainsi, dans le système éducatif italien, une mosaïque très contrastée, porteuse de souplesse et de diversité mais aussi d'inégalités selon que la région qui les met en œuvre est riche ou pauvre, que des entreprises dynamiques y sont associées ou non et qu'elles cherchent ou non, par leur participation, à satisfaire avant tout leurs propres besoins en main-d'œuvre.

On assiste depuis dix ans à une forte croissance des effectifs de ces centres, parallèlement à un reflux de la scolarité dans les études longues même si le nombre d'élèves formés reste encore modeste (210 000 jeunes en 1984-85 auxquels s'ajoutent

85 000 adultes). Le niveau moyen de formation dispensé a tendance à s'accroître en même temps qu'il se différencie ; les jeunes ayant les niveaux scolaires les plus bas entrent directement dans ces centres et s'orientent de manière prépondérante vers les métiers de type secondaire, tandis que les autres, souvent après un passage sur le marché du travail, suivent davantage des formations de type tertiaire. En 1985, sur les 210 000 jeunes, 20 000 environ suivaient une formation dite de « deuxième niveau », et avaient suivi préalablement un cursus dans l'enseignement secondaire.

Les centres de formation professionnelle et les instituts professionnels, en plus de la formation des jeunes, assurent le perfectionnement des personnes ayant un emploi. Il semble cependant que cette fonction ne soit pas, actuellement, parfaitement assurée. « *Le travailleur qui veut approfondir et développer sa formation professionnelle ne trouve pas de système structuré qui réponde à ses attentes. Dans le secteur public, l'organisation des services de la formation professionnelle gérés par les régions reflète dans une large mesure les conditions différentes de développement économique et social de chaque région et, souvent, on n'a pas été en mesure de programmer les interventions. Ainsi, les régions ont répondu à la demande de manière fort diverse et, bien souvent, il s'est agi de réponses très peu souples, qui n'étaient pas — et qui ne pouvaient pas être — adéquates à une mutation de la demande de formation* »<sup>4</sup>.

### La formation par apprentissage

La formation par apprentissage a été instaurée, en Italie, en 1955 (loi n° 25). La pression exercée par les syndicats ouvriers fit pour beaucoup dans le vote de cette loi. Dans les années 50, aucune structure éducative n'était capable de dispenser une formation professionnelle de qualité. De plus, au sein d'un système économique en reconstruction, le chômage des jeunes atteignait des proportions préoccupantes. Favoriser l'emploi des jeunes fut le premier objectif fixé par les initiateurs de la loi et pour cela des avantages financiers importants furent concédés aux entreprises afin qu'elles développent l'apprentissage.

La formation professionnelle par apprentissage prévue par la loi, comporte deux moments :

— « *l'exercice pratique du métier à l'intérieur de l'entreprise sous la direction du chef d'entreprise et d'ouvriers qualifiés ;*

<sup>4</sup> L. Osbat, art. cit.

— *l'enseignement complémentaire obligatoire et gratuit afin de donner à l'apprenti les notions théoriques indispensables à l'acquisition de la pleine capacité professionnelle* ».

En fait, si l'apprentissage s'est fortement développé en Italie dans les années qui ont suivi l'entrée en application de la loi et jusqu'à aujourd'hui, il a échoué complètement dans sa mission de donner une formation à la fois théorique et pratique aux jeunes qui le suivaient. D'une part, de nombreuses enquêtes ont montré que la législation sur les horaires de travail des apprentis n'avait jamais été réellement appliquée faute d'un contrôle suivi et efficace par l'inspection du travail. D'autre part, la fréquentation des cours théoriques n'a jamais été la règle mais plutôt l'exception, autant à cause du comportement des donneurs de travail que de la mauvaise organisation des cours professionnels et de l'inadéquation ou du faible contenu pédagogique des enseignements dispensés. Du fait de la difficulté de recruter des enseignants préparés et de celle de constituer des groupes d'élèves homogènes du point de vue socio-culturel ou professionnel (les cours s'adressent souvent à des jeunes engagés dans des métiers différents), dans beaucoup de cas l'apprenti suit un enseignement non adapté à ses besoins.

Tableau 4  
Évolution de l'apprentissage en Italie

	Nombre d'apprentis	Nombre d'apprentis en % de l'emploi	Nombre d'apprentis en % de l'emploi des jeunes (14-19 ans)
1967	781 893	4,09	43,5
1968	831 613	4,36	55,9
1969	741 979	3,93	51,1
1970	721 317	3,81	54,1
1971	684 578	3,67	53,1
1972	689 122	3,76	59,7
1974	674 413	3,57	52,5
1975	668 022	3,51	64,1
1976	692 171	3,62	69,8
1977	678 510	3,38	60,6
1978	690 276	3,42	64,1
1979	732 100	3,59	65,7
1980	738 193	3,57	63,9
1981	711 688	3,43	64,3
1982	687 251	3,32	65,2
1983	599 183	2,89	63,9
1984	554 451	2,68	65,1
1985	547 023	—	—
1986	588 237	—	—

Source : *Relazione Generale sulla Situazione Economica*, années diverses, ISTAT.

Le premier rapport sur le fonctionnement du système d'apprentissage, réalisé en 1969 par le CENSIS (Centre de recherche en sociologie), a souligné la responsabilité de tous les partenaires sociaux et constaté que le faible intérêt des syndicats pour l'apprentissage dans la négociation collective avait eu des conséquences très négatives sur les conditions de travail et sur la formation professionnelle des apprentis. En outre, le rapport montrait que, particulièrement dans les grandes entreprises, les exigences productivistes l'emportaient souvent sur l'apprentissage proprement dit du métier.

Suite à ce rapport, dans l'effervescence sociale de la première moitié des années 70, les syndicats se sont préoccupés davantage de la situation des apprentis dans les conventions collectives; au niveau gouvernemental, la principale mesure prise fut la fixation, par le décret du 29 juillet 1970, à

huit heures hebdomadaires et deux cents heures annuelles du temps de formation hors entreprise. Malgré ces mesures, l'apprentissage n'est pas devenu un instrument plus efficace de la formation des jeunes. Ainsi, un rapport publié par l'ISFOL en 1980 et réalisé pour la Commission des communautés européennes dénonce « le caractère arriéré de la situation de l'apprentissage en Italie par rapport aux autres pays européens considérés, en particulier par les carences graves en matière de formation et par l'obsolescence de la législation ». Le rapport souligne encore, qu'à l'exception de l'Italie, tous les pays européens ont, au cours des quatre ou cinq dernières années, réformé le système d'apprentissage parallèlement aux mesures pour l'emploi des jeunes. En Italie, au contraire, ces mesures se sont juxtaposées à l'apprentissage sans en provoquer une réforme.

Tableau 5  
**Évolution du nombre d'apprentis selon les secteurs de l'économie**

Secteur de l'économie	1956	1966	1976	1977	1978	1979	1980
Industries extractives	1 968	1 484	803	680	732	583	446
Industries manufacturières	287 350	535 539	468 428	462 392	465 715	497 647	495 328
<i>Construction</i>	21 889	64 770	68 394	68 240	72 219	77 370	82 216
Énergie électrique, gaz, eau	5 777	14 675	3 174	3 639	3 912	4 191	5 633
Transports et communication	775	2 219	2 010	1 973	2 125	2 337	2 259
Commerce	23 098	83 564	89 819	84 953	86 582	92 145	90 600
Crédit et assurances	438	5 680	5 236	5 114	5 759	6 624	5 511
Activités et services divers	14 000	51 101	54 307	51 559	53 252	51 197	56 200
Total	355 311	759 032	692 171	678 510	690 278	732 100	738 193

Source : Quaderni ISFOL, n° 80, mai 1982.

Si les vertus de la formation par l'apprentissage, dans son fonctionnement actuel, sont largement contestées, au plan quantitatif il conserve une grande importance puisque plus de 500 000 jeunes sont aujourd'hui concernés. Les statistiques existantes sur l'évolution des effectifs en apprentissage nous indiquent qu'un point culminant a été atteint entre 1962 et 1968 (800 000 personnes en moyenne sur cette période); on assiste ensuite à une décroissance du nombre d'apprentis (tableau 4). L'apprentissage constitue la principale modalité d'insertion des « 14-19 ans » dans l'emploi puisque, sur les dix dernières années, plus de 60 % des jeunes de cette tranche d'âge ayant un emploi sont en réalité en apprentissage. Progressivement, cette insertion s'est faite de plus en plus dans des entreprises artisanales (65 % en 1980 contre 50 % en

1966), les syndicats implantés surtout dans les grandes entreprises ayant combattu l'embauche de main-d'œuvre à bon marché que représentent les apprentis; on constate en outre (tableau 5) que si l'industrie manufacturière a concentré, compte tenu de sa place prépondérante dans l'économie, la plus grande part des jeunes en apprentissage (tout particulièrement dans l'industrie mécanique et dans l'industrie de l'habillement), cette part a décliné. A l'opposé, le secteur du bâtiment, qui employait en 1980 plus de 80 000 apprentis (11 % du total), est un secteur où l'apprentissage se développe (seulement 65 000 personnes et 8,5 % du total des apprentis en 1966). La vivacité du système d'apprentissage dans l'économie italienne (du point de vue des effectifs occupés) s'explique en grande partie par le fait que les petites entreprises sont cel-

les qui y recourent le plus et que, à travers le phénomène de la décentralisation productive, le tissu industriel s'est fragmenté en un très grand nombre de petites et très petites entreprises. Toutefois, au cours des années 80, la mise en place de nouvelles formules d'insertion des jeunes dans le travail a fortement contribué à éloigner les jeunes de l'apprentissage et, de plus, de 700 000 en 1980, le nombre d'apprentis oscille, depuis 1983, entre 550 000 et 600 000.

### **Les contrats formation-travail**

Le niveau préoccupant du chômage des jeunes a progressivement conduit les autorités à mettre en place des formations qualifiantes faisant alterner formation à l'école et en entreprise, nécessité rendue encore plus vitale par l'incapacité du système d'apprentissage à remplir sa mission.

La première tentative en 1977 (loi 285) fut un échec. Les contrats *Formazione-Lavoro* ne rencontrèrent que peu d'échos auprès des entreprises en raison de la faible incitation financière et de la lourdeur bureaucratique des procédures d'embauche des jeunes par ce biais. La loi prévoyait en effet que les entreprises se verraient « attribuer » le nombre de jeunes qu'elles désiraient sans avoir le droit de participer au recrutement, les jeunes étant affectés à une entreprise en fonction d'une liste préétablie. Entre 1977 et 1980, 80 000 jeunes furent concernés mais seulement 20 000 d'entre eux furent placés dans le secteur privé, les autres étant absorbés par l'administration publique. Reprise en 1983 (loi 79) de manière plus souple, la formule a, par la suite, rencontré beaucoup plus de succès. Les contrats formation-travail ont ainsi permis l'entrée dans l'entreprise, à côté des jeunes en apprentissage, d'autres jeunes, pour une période de formation et de travail prévue par la loi entre quatre et douze mois. (D'après une enquête de l'ISFOL, la durée la plus fréquente se situerait entre neuf et douze mois)<sup>5</sup>. Complétée et remodelée par un décret de 1984, la loi de 1983 a prévu la possibilité pour l'entreprise de porter d'un à deux ans la durée du contrat offert.

Les contrats formation-travail ont été de nouveau aménagés en 1986 (loi n° 113/86) à l'occasion de la mise en place du « Plan extraordinaire pour l'emploi des jeunes ». Ce plan prévoit l'embauche supplémentaire de 40 000 jeunes de 18 à 29 ans, chômeurs depuis au moins douze mois. Il accorde

<sup>5</sup> ISFOL, « Contratti di Formazione Lavoro », *Quaderni di formazione* n° 2, 1984.

pour cela de nouvelles facilités aux entreprises (tout particulièrement à celles du sud de l'Italie) recourant aux contrats formation-travail :

- l'Etat contribue pour 15 % (20 % dans certains secteurs de technologie avancée) à la rémunération mensuelle du jeune pendant la durée du contrat ;
- il apporte également une contribution de 100 000 liras par mois, pendant douze mois, pour tout contrat formation-travail transformé en contrat à durée indéterminée ;
- il remboursera les dépenses effectuées pour la formation des jeunes concernés.

Selon les statistiques du ministère du Travail, 230 000 jeunes environ bénéficient d'un contrat de ce type. La loi de 1986, par sa souplesse et son caractère incitatif pour les entreprises, a permis un doublement des effectifs des jeunes placés en entreprise.

### **LA FORMATION AUX MÉTIERS DU BÂTIMENT**

C'est dans ce cadre général que s'inscrit la formation aux métiers du bâtiment. Pour les raisons que nous avons avancées dans l'introduction, le système scolaire est, dans ce secteur, de plus en plus appelé à jouer un rôle dans la formation, au détriment de l'apprentissage sur le tas, et ceci du fait du déclin relatif des emplois ouvriers. On en trouve une confirmation chiffrée dans le tableau 6 : l'évolution de la structure des emplois sur la période 1978-1982 montre bien le poids croissant des techniciens et cadres, qui passent de 6,9 % de la population du secteur en 1978 à 8,1 % en 1982. Il faut tirer de cette évolution une conséquence claire pour l'analyse : si l'on aborde la question de la compétitivité des secteurs du BTP dans différents pays à partir de l'efficacité du système de formation, on ne peut plus s'en tenir à l'efficacité relative du système de formation des ouvriers et il est indispensable de prendre en compte la qualité des formations dispensées aux cadres intermédiaires et supérieurs du secteur.

### **LA FORMATION DES CADRES INTERMÉDIAIRES**

Les instituts techniques sont le lieu principal de formation aux fonctions techniques avancées et aux fonctions de coordination et de gestion requises par le travail dans le BTP. Ce sont donc eux qui fournissent la plupart des cadres intermédiaires dont le secteur a besoin.



Tableau 6  
**Structure de l'emploi dans le secteur de la construction**

Emplois	1978			1979			1980			1981			1982		
	Eff.	% (1)	% (2)	Eff.	% (1)	% (2)	Eff.	% (1)	% (2)	Eff.	% (1)	% (2)	Eff.	% (1)	% (2)
Non-salariés	387	19,2		413	20,4		453	22,0		471	22,2		489	23,3	
Salariés	1 625	80,8	100,0	1 608	79,6	100,0	1 609	78,0	100,0	1 646	77,8	100,0	1 610	76,7	100,0
Techniciens et cadres	139	6,9	8,6	142	7,0	8,8	157	7,6	9,8	165	7,8	10,0	171	8,1	10,6
Ouvriers et assimilés	1 486	73,9	91,4	1 466	72,6	91,2	1 452	70,4	90,2	1 481	70,0	90,0	1 439	68,6	89,4
Total	2 012	100,0		2 021	100,0		2 062	100,0		2 117	100,0		2 099	100,0	

(1) % par rapport à la totalité des actifs  
(2) % par rapport aux seuls salariés

### Les instituts techniques

Les instituts techniques industriels comportent une spécialité propre à ce secteur. Ils ne délivrent cependant qu'un nombre restreint de diplômes de cette spécialité.

Selon la législation, l'expert (*Perito*) industriel pour le secteur de la construction conduit, dans les bureaux et les laboratoires techniques, l'étude de projets de construction, il établit les budgets, teste les matériaux employés dans la construction, organise le chantier et pourvoit aux installations nécessaires, veille à l'observation de toutes les normes de sécurité dans l'utilisation des machines de chantier, coopère au test des structures (tableau 6).

Il peut également « *exercer une libre profession dans les limites permises par les dispositions en cours et peut occuper des postes d'enseignement théorique et pratique dans les laboratoires, instituts de formation technique et professionnels et dans les cours pour les travailleurs de l'industrie* » (loi de 1961).

L'autre voie longue de formation aux métiers du bâtiment par les instituts techniques est la formation de géomètres. L'institut technique pour géomètres, tant par le nombre d'inscrits que par le flux annuel de diplômés, est le principal canal d'insertion des techniciens du bâtiment (147 000 jeunes inscrits en 1985-86 (tableau 2), soit 12 % des inscrits des instituts techniques). La loi présente ainsi les fonctions découlant de cette formation : « *Les fonctions professionnelles qui, au moment de son insertion sur le marché du travail, seront confiées au jeune diplômé de l'institut technique pour géomètres investissent un large secteur des activités afférentes au patrimoine immobilier. Le domaine de travail du géo-*

*mètre concerne toutes les opérations qui intéressent l'immeuble en général : sa construction et sa conservation ; ses améliorations et transformations ; sa consistance physique, juridique et économique* ».

### L'université

A un niveau supérieur, la formation des cadres du bâtiment s'effectue à l'université, soit dans les facultés d'architecture, soit dans les facultés d'ingénierie. Contrairement à ce qui se passe dans d'autres pays, il existe en Italie une superposition de compétences entre ingénieurs du bâtiment et architectes. Ainsi l'ingénieur de la construction (*ingegnere edile*), contrairement à l'ingénieur civil français ou anglo-saxon, a non seulement des compétences en matière de technologie de la construction mais peut également réaliser des projets architecturaux.

La faculté d'architecture délivre un diplôme unique d'architecte avec quatre spécialités qui sont :

- la « *réalisation de projets* » dont la fonction s'exprime principalement à travers « *le champ de l'architecture, de la restauration, de l'urbanisme et de l'aménagement du territoire* » (loi de 1961) ;
- la « *préparation technique* » qui réfère à « *la connaissance du monde physique, des techniques de transformation des matériaux et de production des biens manufacturés pour la construction, à l'analyse des coûts* » ;
- la « *préparation scientifique* » qui réfère à « *la connaissance des mathématiques et des instruments et méthodes de calcul des structures, de l'usage des techniques pour l'analyse des phénomènes relatifs à l'usage de l'espace et à sa transformation* » ;
- la « *préparation juridique et administrative* » (...) « *pour ce qui regarde la réalisation et la gestion des projets et des plans* ».

Les facultés d'ingénierie, parmi dix spécialités, délivrent trois diplômes en rapport avec le secteur du bâtiment : construction, hydraulique, transport.

### La formation extra-scolaire

Pour compléter l'analyse de la formation des cadres du secteur, il convient encore de citer la formation extra-scolaire de diverses origines (entreprise, publique, privée, régionale, nationale). Les initiatives sont très hétérogènes et pour l'instant encore non systématisées et peu affirmées. Il est donc difficile d'en rendre compte de manière synthétique <sup>6</sup>.

### LA FORMATION DES OUVRIERS

Relativement au secteur industriel, le degré d'instruction des travailleurs du bâtiment, mesuré par leurs diplômes, est faible. Ce constat se vérifie tout particulièrement pour les catégories ouvrières. Les statistiques que nous fournit le recensement de la population de 1971 (qui conservent encore, contrairement à la plupart des pays développés, la rubrique « alphabétisés ») montrent que 24 % d'entre eux étaient seulement « alphabétisés » contre 11 % dans le secteur industriel. Les analphabètes représentaient 5,4 % du total des ouvriers salariés contre 1,3 % dans l'industrie (tableau 7).

Tableau 7  
**Degré d'instruction selon la branche et la catégorie professionnelle**

Degré d'instruction	Industrie				Construction				Agriculture
	Non-Salariés		Salariés		Non-salariés		Salariés		Salariés
	Entrepreneurs Professions libérales	Travailleurs indépendants	Dirigeants Employés	Ouvriers et assimilés	Entrepreneurs Professions libérales	Travailleurs Indépendants	Dirigeants Employés	Ouvriers et assimilés	Ouvriers et assimilés
Licence	7,2	0,3	7,7	0,1	4,3	0,1	6,9	0,0	0,0
Baccalauréat	20,0	3,5	34,8	1,6	17,8	2,3	46,1	0,4	0,1
École moyenne inférieure	25,8	18,0	41,0	18,9	13,2	12,1	27,4	7,4	2,1
École élémentaire	41,5	66,3	15,5	66,9	55,2	72,1	16,9	63,1	40,3
Alphabétisés	5,2	10,9	0,9	11,2	9,1	12,3	2,5	23,7	40,9
Analphabètes	0,3	1,0	0,1	1,3	0,4	1,1	0,2	5,4	16,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : ISTAT, Recensement 1971

Cet écart des niveaux de formation souligne l'importance de la tâche des centres régionaux de formation.

### Le rôle fondamental des centres régionaux de formation

La formation des ouvriers du bâtiment a longtemps reposé uniquement sur l'apprentissage pour toute la partie gros œuvre. En effet, les instituts professionnels pour l'industrie et l'artisanat, qui dispensent une formation professionnelle courte, ne forment qu'aux métiers du second œuvre (plombiers, électriciens, peintres, etc.).

La mise en place des centres régionaux de formation professionnelle a permis le développement d'une formation initiale et d'une formation professionnelle pour adultes des métiers du gros œuvre. En effet, l'absence de structures centralisées a

rendu possible des initiatives locales où, géographiquement, les besoins se faisaient le plus sentir et avec les partenaires concernés <sup>7</sup>.

Bien que l'on ne puisse pas généraliser étant donné l'autonomie de chaque centre, on peut dire que la formation qui y est dispensée prend acte des transformations survenues dans le travail ouvrier et, en particulier, la tendance à la spécialisation sur des parties d'œuvre. Les formations les plus modernes sont de type modulaire et visent à une capitalisation dans l'entreprise des enseignements reçus préalablement à l'acquisition d'autres connaissances théoriques et pratiques.

Il est intéressant de noter que le secteur du bâtiment est le seul où les syndicats ouvriers ont développé une stratégie de cogestion avec le patronat en matière de formation. Contestée pendant long-

<sup>6</sup> Pour un compte rendu de quelques expériences, on peut se référer à F. Franciosi, C. Rosi, « *Professionalità e formazione nel settore delle costruzioni* », Marsilio, 1985, pp. 144-161.

<sup>7</sup> Il est à noter, ce qui est symptomatique de la démarche italienne (partir d'initiatives locales et ne remonter qu'ensuite à un niveau supérieur de centralisation), que les CFP du Bâtiment, après douze ans d'existence viennent de se doter d'un organisme coordonnateur (FORMEDIL).

temps par les autres syndicats de branches (en particulier le syndicat de la Métal-Mécanique) qui y voyaient une compromission préjudiciable, l'initiative tend cependant à être perçue différemment aujourd'hui, par les états-majors syndicaux au fur et à mesure que les relations sociales se transforment.

Le nord de l'Italie et tout particulièrement la province de Milan ont été le siège des accords les plus innovants en la matière. Alors que la plupart des centres de formation professionnelle ne font que de la formation initiale, le centre milanais EFMEC (*Ente Formazione alle Maestranze Edili e Complementari*), géré paritairement par les syndicats ouvriers et patronaux, propose aux ouvriers du secteur une formation complémentaire qualifiante.

### **L'exemple de la province de Milan**

En 1984, les syndicats ouvriers et les organisations patronales du bâtiment ont signé un accord unique en Italie sur la formation des jeunes aux métiers du bâtiment<sup>8</sup>. Constatant le mauvais fonctionnement de la pratique de l'apprentissage, les partenaires sociaux ont choisi de réformer le système en le rendant attractif pour les entreprises et les salariés et en l'adaptant aux nouveaux besoins en matière de formation.

#### — La formation initiale

Le système d'apprentissage, par la loi de 1955, prévoit une formation de base de quatre heures par semaine pendant trois ans (soit 620 heures au total). En fait, avec l'élévation du niveau scolaire des jeunes, cette formation de base (écriture, arithmétique, géographie, etc.) est moins nécessaire qu'auparavant. Pourtant, de ce constat, la réforme mise en place prévoit une organisation différente du temps de formation (quatre fois 160 heures en quatre semaines consécutives chaque année, ceci pendant trois ans). L'enseignement dispensé accorde une place restreinte aux matières de base et met, au contraire, l'accent sur les connaissances théoriques spécifiques au Bâtiment. En outre, l'existence d'un chantier-école permet de dispenser un enseignement pratique que parfois le jeune ne reçoit pas dans l'entreprise.

En trois ans, l'institut milanais a accueilli environ 150 jeunes chaque année. Ce chiffre reste cependant bien inférieur aux capacités d'accueil (500 jeunes par an). En effet, d'une part, l'accord ne concerne pas les artisans alors que l'artisanat concentre le plus grand nombre d'apprentis ; d'autre part, les entreprises qui n'autorisent pas les jeu-

nes à suivre les cours ou ne surveillent pas leur assiduité ne sont pas sanctionnées.

Le deuxième volet de la formation initiale dispensée par l'EFMEC concerne les jeunes n'ayant jamais travaillé et qui ne sont pas en apprentissage. Le centre leur dispense une formation professionnelle d'une durée de 1 200 heures dans diverses spécialités.

#### — La formation complémentaire qualifiante

Le centre milanais dispense aux ouvriers du bâtiment travaillant depuis au moins quinze mois en entreprise une formation leur permettant d'accéder automatiquement à un niveau de qualification supérieur. Résultant, comme pour l'apprentissage, d'un accord entre patronat et syndicat (signé en 1980), cette formule innovante est restée pour l'instant unique en Italie ; là encore, elle ne concerne qu'une minorité de salariés (150 à 200 chaque année sur 32 000 ouvriers salariés du Bâtiment dans la province de Milan).

Les cours de formation complémentaire organisés jusqu'à la signature de l'accord avaient lieu uniquement en dehors du temps de travail. L'accord prévoit, au contraire, que l'ouvrier peut quitter l'entreprise (les cours sont organisés en automne et en hiver, périodes où l'activité est faible) pour suivre une formation à plein temps selon les modalités suivantes : cinq semaines de formation non consécutives, soit 300 heures, dont les deux tiers sont pris sur le temps de travail et un tiers sur le temps libre du salarié concerné.

L'entreprise verse au salarié l'intégralité de son salaire durant le temps de formation mais elle peut déduire ce montant des cotisations sociales qu'elle verse à la *Cassa Edile*. La formule, avantageuse pour le salarié et pour l'entreprise, suppose néanmoins que cette dernière ait conscience de l'intérêt de posséder un personnel plus qualifié puisque, à l'issue de la formation et sous réserve de réussite à l'examen, le salarié accédera à une qualification supérieure (passage d'ouvrier « commun » à ouvrier qualifié ou d'ouvrier qualifié à ouvrier spécialisé) et donc percevra une rémunération supérieure. De fait, l'expérience montre que les très petites entreprises font rarement un calcul coût-avantage de ce type et la majorité de celles qui accordent un congé formation à leurs salariés sont des entreprises de moyenne dimension (de 30 à 60 ouvriers).

Le système éducatif italien a bien du mal à offrir aux jeunes des structures éducatives solides, supposant des enseignants bien préparés, des locaux adaptés et en nombre suffisants, des programmes revus pour s'adapter aux évolutions techniques, etc.

<sup>8</sup> Accord entre l'ASSIMPREDIL (*Associazione Imprese Edili e Complementari della Provincia di Milano*), et la FLC (*Federazione Lavoro Costruzioni*) CGIL-CISL-UIL).

Si l'on dit parfois que son homologue français souffre de la multiplicité des réformes, il est clair que la plupart des réformes d'envergure sont, en Italie, généralement mort-nées et les lycées sont encore régis aujourd'hui par une législation datant du début de l'ère mussolinienne.

Le fait que la scolarité ne soit pas obligatoire jusqu'à 16 ans comme dans la plupart des grands pays, mais jusqu'à 14 ans, livre sur le marché du travail un grand nombre de jeunes qui n'ont reçu du système éducatif que le *minimum* acceptable aujourd'hui et qui ne pourront trouver un emploi que dans la petite entreprise périphérique qui constitue le cœur de l'économie souterraine. Certains travaux ont montré les vertus de cette économie souterraine. Il n'est pas lieu d'en débattre ici mais il est clair que la petite entreprise, et ceci est particulièrement vrai dans le secteur du bâtiment, cherche avant tout à recruter de la main-d'œuvre à bon marché, donc peu formée. Comme nous l'avons vu, c'est elle qui recrute en priorité les apprentis, moins pour leur donner une formation que pour bénéficier des avantages d'une main-d'œuvre peu payée. Par ailleurs, échappant à la législation du travail, elle ne permet guère aux salariés de disposer d'une partie de leur temps de travail pour se former. La petite entreprise a, en la matière, avant tout un horizon de court terme en raison des contraintes financières qui souvent l'accablent, et du fait que le salarié installé dans l'économie souterraine (ou semi-officielle) cherchera rapidement, lui aussi, à s'établir à son compte, ce qui rend coûteux et inutile pour l'employeur tout effort de formation.

Les initiatives régionales, la plupart du temps œuvre de partenaires sociaux qui ont à la fois une vision de plus long terme et une connaissance fine des besoins de formation, représentent le seul ballon d'oxygène pour la formation professionnelle. L'exemple de la province de Milan pour le secteur du bâtiment souligne la souplesse, la disponibilité, l'efficacité d'un dispositif de formation ouvrière rendu indispensable par l'évolution des techniques. La réussite dans la mise en place de filières qualifiantes passe par la multiplication de structures de ce type dans toutes les régions, les blocages structurels affectant l'Etat central ne laissant guère d'espoir de ce côté. Ainsi, le savoir-faire indiscutable dont bénéficie le secteur de la construction et des travaux publics en Italie qui lui a valu sa renommée, manifeste par la présence des firmes italiennes sur les grands chantiers internationaux, pourra être préservé et développé.

Gilles Margirier, IREP-D, Grenoble

## Bibliographie

- Arrigo G. et alii, *L'occupazione giovanile ; Problematiche e prospettive*, F. Angeli Ed., 1983, pp 50-63.
- Bruni F., Franciosi F., *Il mercato del lavoro nel settore delle costruzioni*, Marsilio Ed., 1979.
- Bruni F. et alii, *Lavoro e costruzioni*, F. Angeli Ed., 1979.
- CEDEFOP, « Innovations dans l'éducation et la formation continue », *Formation Professionnelle* n° 9, 1982, pp. 37-39.
- CEDEFOP, « Pour un renouveau de la formation professionnelle continue et de la formation des adultes », *Formation Professionnelle* n° 19, 1985, pp. 17-19.
- CEDEFOP, « Ce qui change dans les systèmes d'éducation », *Formation Professionnelle* n° 17, 1985, pp. 40-42.
- CENSIS, « Nuovi processi e qualità della formazione », *Quindicinale di Note e Commenti* n° 13, 1982.
- CENSIS, « Dimensioni e caratteristiche evolutive del rapporto di apprendistato », *Quindicinale di Note e Commenti* n° 361, juillet 1981.
- CENSIS, *Educazione Italia 83 ; Due culture dello sviluppo formativo*, F. Angeli Ed., 1984.
- FIM-FIOM-UILM, « Documento sui problemi rivendicativi degli apprendistati e dei lavoratori studenti », *Formazione e Qualifica* n° 15-16, 1972.
- Franciosi B., Rosi C., *Professionalità et formazione nel settore delle costruzioni*, Marsilio Ed., 1985.
- Garonna P., « Youth Unemployment, Labour Market Deregulation and Union Strategies in Italy », *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 24, mars 1986.
- Garaventa S., « Organizzazione del lavoro, decentramento produttivo e manodopera : caratteristiche e condizioni di utilizzo della forza lavoro », in *Organizzazione del lavoro e professionalità nel settore delle costruzioni*, Colloque EFMEC, Milan, septembre 1980.
- Ghergo F. et alii, *La legislazione statale in materia di formazione professionale*, ISFOL, 1985.
- Gruttadauria D., « Mercato del lavoro e professionalità » in *Organizzazione del lavoro e professionalità nel settore delle costruzioni*, Colloque EFMEC, Milan, septembre 1980.
- Hege A., « Immobilisme et mutations : formation initiale et insertion des jeunes en Italie », *La note de l'IREC* n° 8, 1986.
- Hayes F.C., Wheatley D.E., « Tendenze del apprendistato nei paesi CEE », ISFOL, *Cahier* n° 67, 1980.
- ISFOL, « Contratti di Formazione Lavoro », *Quaderni di formazione* n° 2, 1984.
- ISFOL, « L'Apprendistato in Italia : Problemi attuali e prospettive », *Quaderni di formazione* n° 80, 1982.
- OCDE, *Les réformes de l'enseignement en Italie*, OCDE, 1985.
- Meghnagi S., *L'enseignement technique et la formation professionnelle en Italie*, IRES-CGIL, Rome, 1987.
- Todeschini et alii, *Il settore delle costruzioni. Professione e formazione dei tecnici*, F. Angeli Ed., 1986.
- Villa P., « Labour Market Segmentation and the Construction industry in Italy » in : *The Dynamics of labour market Segmentation*, F. Wilkinson ed., Cambridge, 1981.