



editorial

Les actions mises en œuvre sous l'égide du Ministère de la Formation Professionnelle en faveur des jeunes de 16 à 18 ans ont fait l'objet d'évaluations tant qualitatives que quantitatives. L'expérience acquise par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications au travers de l'Observatoire des Entrées dans la Vie Active a conduit à lui confier la réalisation d'une enquête sur les caractéristiques sociales, le « cursus » au sein du dispositif mis en place et la situation des jeunes à l'issue des stages. Une convention en ce sens a donc été passée le 15 mai 1984 entre le CEREQ et la Délégation à la Formation Professionnelle.

L'habitude des chercheurs d'exposer, en préliminaires, la méthodologie employée et les limites qu'elle entraîne dans l'utilisation des résultats est difficilement comprise des décideurs plongés dans l'action, et qui y voient quelque refus d'être confronté à la réalité. Mais en l'espèce, on se trouve presque devant un cas d'école et les résultats de l'enquête concernant l'emploi à l'issue de ces stages, pour être utilisés de manière pertinente, doivent l'être avec un minimum de précautions.

L'enquête, en effet, a consisté à interroger par interviews (1) l'ensemble d'un échantillon de jeunes sortis des stages d'insertion et de qualification en leur demandant notamment de décrire les activités professionnelles qu'ils ont pu avoir depuis la fin de leur dernier stage.

Ces jeunes étaient sortis à des dates différentes des divers types de stages, certains avaient même abandonné le stage (quelle que soit sa nature) très rapidement, d'autres en avaient en revanche enchaîné plusieurs et un nombre non négligeable étaient encore en stage (principalement de qualification) à la date de l'enquête.

La nécessité de couvrir l'ensemble des possibilités offertes par le dispositif conduisait à cette situation peu fréquente dans les travaux sur l'insertion menés par le CEREQ et qui consiste à rapprocher des situations de travail de jeunes sortis du système scolaire au terme de périodes de durées différentes pour les intéressés.

Conclure, après une comparaison superficielle des taux de chômage, qu'il vaut mieux être sorti d'un stage d'orientation (depuis onze

mois et plus) que d'un stage de qualification (depuis cinq mois) n'a pas grand sens.

Les résultats obtenus, lorsque Ton compare la situation selon le type de stage suivi, ne peuvent pas être compris si Ton ne tient pas compte des écarts dans la durée que les jeunes ont passé sur le marché du travail (écarts qui peuvent résulter d'un abandon précoce du stage).

Ce facteur se révèle avoir un poids plus important que la nature du stage suivi, lorsque le temps écoulé depuis la fin du stage varie du simple au quadruple. Fort heureusement, l'importance de l'échantillon interrogé (5 700 réponses) va permettre de procéder à des comparaisons plus fines « toutes choses égales d'ailleurs ».

sommaire

LES MESURES POUR L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES JEUNES	2
LA POPULATION DES STAGIAIRES DE 16 À 18 ANS	4
LA PRATIQUE DE LA FORMATION ALTERNÉE DANS LE DISPOSITIF 16-18 ANS	5
LA SITUATION DES STAGIAIRES DE 16-18 ANS À LA DATE DE L'ENQUÊTE	7
LE CEREQ PUBLIE FRÉQUENCE BREF	8

(1) L'expérience d'enquêtes menées dans le cadre de l'Observatoire des Entrées dans la Vie Active avait montré que l'enquête postale donnait des taux de réponse excessivement faibles avec des populations de niveau scolaire similaire.

Mais, au-delà de ces considérations techniques, deux problèmes doivent être évoqués. D'une part, de tels stages doivent-ils être seulement appréciés en termes de taux de placement ? Pour les stages d'insertion, par exemple, le fait pour un jeune de se déclarer « ne travaillant pas » avant un stage et « a la recherche d'un emploi » ensuite n'est-il pas un résultat en soi, même si le jeune n'était pas pris en compte dans le calcul d'un taux de chômage avant et qu'il y entre après ? D'autre part, peut-on espérer, en quelques mois de stage, réparer les conséquences d'un échec scolaire qui s'enclenche bien avant la sortie de l'école et se perpétue des années durant ?

Le résultat atteint globalement, c'est-à-dire une proportion de 36 % de jeunes ayant occupé un emploi depuis leur sortie de stage et notamment entrés en apprentissage, n'est pas négligeable lorsque l'on se réfère aux caractéristiques sociales et scolaires de ces jeunes, et qu'on le compare aux résultats sur l'insertion professionnelle des jeunes sans qualification (niveau VI).

Aller au-delà et porter une appréciation d'ensemble à partir de cette étude, supposerait que l'on puisse se référer à une population ayant les mêmes caractéristiques et qui ne serait pas passée par le dispositif. La nature même de l'échantillon tire parmi des jeunes figurant dans les fichiers de rémunération des stages 16-18 ne le permet pas et rien n'indique que des jeunes de même âge qui n'ont pas été orientés vers les stages aient les mêmes caractéristiques.

Des lors, savoir si ces actions ont été un succès ou un échec ne peut se faire qu'en ayant en tête au moins des références implicites en termes de résultats escomptés. Mais on sort alors du domaine des constatations pour celui du jugement, on passe de l'objectif au subjectif et ceci est une autre histoire.

Les articles des pages 4 et 7 ont été rédigés à partir des travaux réalisés par Joëlle Affichard, Françoise Amat, Yann Darré, Brigitte Declercy et Serge Zilberman et correspondent à des extraits du n° 9 de la Revue Formation Emploi (à paraître).

LES MESURES POUR L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES JEUNES

I. LES STAGES « 16-18 ANS » (1) ET « 18-21 ANS » (2)

1) Les actions d'accueil, d'information et d'orientation

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

Ont donc été mises en place :

— des permanences d'accueil d'information et d'orientation (PAIO).

Dans chaque zone, un organisme (public ou privé) existant : Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), Centre d'Information et d'Orientation (CIO), Groupement d'Établissements (GRETA), Centre d'Information Jeunesse (CIJ), Mairie, Foyer de jeunes travailleurs ou Association, est chargé de créer en son sein une permanence. Celle-ci, qui constitue le point de rencontre de ces différents organismes, accueille et oriente les jeunes, et les aide à définir leur processus de formation ;

— des missions locales (ML) pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes. Celles-ci sont instituées dans les zones où les problèmes d'insertion des jeunes sont particulièrement aigus.

Mises en place à l'initiative des collectivités locales composées de personnels de l'Éducation Nationale, de l'ANPE, de l'AFPA, de travailleurs sociaux, d'animateurs... elles ont un rôle qui reprend et élargit celui des permanences : elles aident les jeunes à construire un itinéraire d'insertion sociale et professionnelle et en assurent le suivi, elles se préoccupent de l'ensemble des problèmes d'insertion sociale qui se posent à eux : vie quotidienne, logement, loisirs, santé...

Les PAIO ou ML orientent les jeunes le plus souvent vers le dispositif, dans des stages de formation alternée ou d'orientation approfondie mais aussi hors du dispositif vers la vie active (emploi, apprentissage...) ou quelquefois vers l'école.

(1) Ordonnance du 26 mars 1982

(2) Circulaire du 30 septembre 1982 du Ministère de la Formation Professionnelle.

2) Les différents types de stage

• Stages de formation alternée

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

— Les stages d'insertion

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

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

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

— Les stages de qualification

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

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

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

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

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

- l'Éducation Nationale : les GRE-TA qui assurent une bonne moitié des stages ;
- des Chambres Consulaires : Chambres des Métiers et Chambres de Commerce et d'Industrie ;
- des ASFO : associations de formation issues des groupements professionnels ou interprofessionnels patronaux ;
- des associations d'action sociale, de jeunesse, d'éducation populaire ;
- des collectivités locales ;
- l'AFPA.

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

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

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

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

• Stages d'orientation approfondie (SOA)

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

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

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

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

II. LES STAGES « JEUNES VOLONTAIRES »

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

La durée des stages est de *six à douze mois*. Ces stages, centrés sur la pratique d'une vie professionnelle, peuvent être complétés par une formation pratique et théorique dispensée soit directement par les organismes d'accueil, soit par des centres de formation spécialisés.

III. LES CONTRATS DE TRAVAIL PARTICULIERS

• L'apprentissage

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

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

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

Le contrat d'apprentissage dure deux ans en régie générale, exceptionnellement trois ans pour certains métiers, ou en cas de prolongement. La durée peut être ramenée à un an si

Tapprenti a reçu un début de formation professionnelle (pour le même métier) en LEP.

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

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

• Les contrats Emploi-Formation (CEF)

Créés en 1975, ils se développent sous les trois premiers Pactes et sont repris dans le Plan Avenir-Jeunes puis dans les mesures de 1982 et 1983 selon les mêmes principes, avec quelques modifications.

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

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

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

- les jeunes sans emploi de 18 à 26 ans, ceux de 17 ans qui ne trouveraient pas d'autres possibilités d'insertion ;
- certains demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge et notamment certaines catégories de femmes, certains travailleurs handicapés, certains chômeurs de longue durée.

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

- les contrats d'insertion : 120 à 500 heures de formation et une garantie d'emploi minimum de six mois ;
- les contrats de qualification : 500 à 1 200 heures de formation et une garantie d'emploi minimum d'un an.

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

Le champ d'application du CEF s'est

progressivement étendu : toutes les entreprises industrielles et commerciales, artisanales et agricoles puis, à partir du Plan Avenir-Jeunes, les collectivités locales et en septembre 1982 les entreprises publiques.

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

Les effectifs sont en nette progression : 26 000 jeunes avaient signé ce type de contrat en 1977-1978, 38 000 en 1978-1979, 65 000 en 1979-1980, 65 000 en 1980-1981, 72 000 en 1981-1982 et 100 000 en 1982-1983.

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

- de contrat d'insertion : 200 à 500 heures de formation, garantie d'emploi : un an ;
- de contrat de qualification : 500 à 1 200 heures de formation, garantie d'emploi : deux ans.

Et il propose deux variantes :

- le contrat *emploi-adaptation* doit permettre aux jeunes ayant déjà une qualification de se familiariser avec l'entreprise. Il propose une formation d'une durée de 150 heures à des jeunes demandeurs d'emploi de moins de 26 ans et leur offre une garantie d'emploi d'un an ;
- le contrat *emploi-orientation* doit faciliter l'insertion professionnelle des jeunes demandeurs d'emploi de 18 à 26 ans sans formation ni projet professionnel. L'employeur s'engage à accueillir le jeune sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins quatre mois. Le salarié participe à des séances d'évaluation et d'orientation organisées par l'ANPE et l'AFPA dans la limite de trente heures.

Françoise AMAT

La population des stagiaires de 16 à 18 ans

Le dispositif mis en place par l'ordonnance n° 82.273 du 26 mars 1982 était prévu pour qu'environ 100 000 jeunes de 16 et 17 ans sans qualification et sans emploi puissent rentrer dans un « stage 16-18 » durant l'année scolaire 1982-1983.

Les jeunes concernés étaient quelque 100 000 jeunes issus chaque année des classes les plus faibles (classes pré-professionnelles de niveau, classes préparatoires à l'apprentissage, sections d'éducation spécialisée) non entrées en apprentissage, ceux qui abandonnent en quatrième et troisième de l'enseignement général, ainsi que certains qui sortent en cours de second cycle technique court (CAP essentiellement). Si la majorité des jeunes visés étaient ceux sortis en 1982, certains (les plus âgés) pouvaient avoir quitté l'école en 1980-1981.

La population représentée dans l'enquête est un peu moindre : 65 000 jeunes mais il ne s'agit que de ceux entrés entre septembre 1982 et mars 1983 et non de l'ensemble de la campagne. En outre, trois départements (Seine-Saint-Denis, Tarn-et-Garonne, Vosges) ne sont pas représentés.

1) L'âge à l'entrée dans le dispositif et la date de sortie du système scolaire

En ce qui concerne l'âge des stagiaires, le dispositif a de toute évidence parfaitement atteint sa cible : seuls 3,2 % des stagiaires ont moins de 16 ans ou plus de 18. Le découpage par tranche de six mois montre de plus que les stagiaires se répartissent assez également par âge, les effectifs de la tranche 17 ans et

demi - 18 ans étant un peu moins nombreux.

Les stagiaires sont en majorité sortis de l'école en mai-juin 1982 (56,6 %), 21 % étaient sortis en mai-juin 1981, tandis que près de 10 % sont sortis pendant l'année scolaire 1982-1983, enchaînant pratiquement sortie de l'école et entrée dans le dispositif.

2) L'origine scolaire

On ne s'étonnera pas de constater que les stagiaires ont un niveau de sortie du système scolaire faible. Mais la part des sortants de niveau VI est - malgré tout - extrêmement importante (61 %), les filles étant d'un niveau légèrement plus élevé que les garçons (niveau VI, respectivement 59,5 et 62,6 %). La part des sortants de niveau V, sans être négligeable, n'atteint pas 10 % (8,7 % pour les garçons, 9,6 % pour les filles).

Au niveau plus fin des classes de sortie, on remarque qu'au sein du groupe niveau VI il s'agit principalement de sortants des classes pré-professionnelles (CPA, CPPN) et de SES, la part de l'enseignement général restant faible (12,7 % des sortants de niveau VI). Au niveau V bis, par contre, la part de l'enseignement général est relativement importante, les sortants de 3^e représentant 30 % des sortants de ce niveau chez les garçons, et 40 % chez les filles. Au niveau V, enfin, ce sont les sortants de 3^e année de CAP qui constituent l'essentiel des effectifs.

A ce niveau de sortie très faible correspond bien évidemment un taux de

L'origine scolaire des stagiaires 16-18

	Niveau VI	Niveau V bis	Niveau V	Autres	Ensemble
Garçons	62,6	27,3	8,7	1,4	100 %
Filles	59,5	29,7	9,6	1,2	100 %
Ensemble	61,2	28,4	9,1	1,3	100 %

redoublement particulièrement important : 76,5 % des stagiaires ont redoublé au moins une classe, 34 % deux classes et plus ; mais ce n'est pas tant le taux de redoublement qui mérite de retenir l'attention que la nature des classes redoublées : a 72,5 %, il s'agit de classes de l'enseignement primaire, un certain nombre de stagiaires ayant même redoublé plusieurs classes dans le primaire. La population des stagiaires est une population qui s'est majoritairement trouvée en situation d'échec scolaire précoce : redoublement dans le primaire, orientation vers les sections d'éducation spécialisée ou vers les classes pré-professionnelles, CPPN, CPA, non suivies d'un apprentissage dans la plupart des cas ; on trouve aussi 17,4 % des redoublements en 6^e et 5^e précédant vraisemblablement une orientation vers le LEP, pour y préparer un CAP qui sera bien souvent abandonné avant terme.

3) L'origine sociale des stagiaires

L'origine sociale des stagiaires, que l'on caractérisera ici par la taille de la famille, la situation des parents et leur catégorie socioprofessionnelle, permet en partie de rendre compte

des problèmes scolaires évoqués ci-dessus. En effet, les stagiaires cumulent un certain nombre de caractéristiques familiales manifestement liées à leur handicap scolaire.

Les stagiaires sont en très large majorité issus de familles nombreuses ; 82,9 % des familles ont trois enfants et plus. Mais il s'agit souvent de familles très nombreuses puisque 39,3 % d'entre elles ont entre quatre et six enfants et 27,6 % plus de sept enfants.

20,2 % des pères sont de nationalité étrangère, ce qui est aussi le cas de 18 % des mères.

Compte tenu de la taille des familles, la situation des mères qui sont moins de 30 % à être en emploi n'est guère surprenante. Inactives ou n'ayant jamais eu d'emploi, elles sont peu nombreuses à être au chômage. Plus important, le fait que les pères des stagiaires soient à plus de 24,5 % au chômage ou en inactivité (dont 9,4 % sont retraités) et à 14,5 % absents ou décédés. Ainsi 28 % des jeunes n'ont aucun parent en emploi.

Or il apparaît une nette corrélation entre la situation de la famille et la scolarité de l'enfant. Les stagiaires ayant des parents inactifs ont un

niveau beaucoup plus faible que ceux dont les parents travaillent. 68,6 % des enfants de familles mono-parentales sans travail, et 66,7 % des enfants de famille bi-parentales sans travail, sont des sortants de niveau VI ; cette proportion tombe à 51,5 % pour ceux dont les deux parents travaillent.

De famille nombreuse, aux parents inactifs pour beaucoup, les stagiaires sont, de plus, issus des catégories les plus défavorisées. 68,6 % des pères sont ouvriers, en majorité ouvriers non qualifiés et manœuvres. Le reste se répartit dans les catégories employé (6,9 %), agriculteur ou salarié agricole (5,8 %), technicien, agent de maîtrise (5,1 %) principalement. Les mères (lorsqu'elles ont un emploi, ce qui est le cas d'une minorité) sont principalement personnel de service (santé : 7,1 %, services aux particuliers : 13,4 %) et ouvrières : 8,9 %.

Il semble donc que le dispositif ait bien atteint les jeunes défavorisés tant au niveau scolaire qu'au niveau social. Toutefois, il n'est pas possible actuellement de déterminer s'il les a tous mobilisés et si ce sont effectivement les plus défavorisés.

La pratique de la formation alternée dans le dispositif 16-18 ans

1) Les séquences de formation sur les lieux de travail

En premier lieu, les stagiaires sont dans la grande majorité des cas placés en situation réelle de travail, sur des postes intégrés au processus de travail. Deux exceptions existent :

Soit le stagiaire est en quelque sorte « en doublette » auprès d'un salarié, et son insertion dans le processus de travail dépend à la fois des caractéristiques de ce processus (et des postes occupés) et de la façon dont le salarié exerce son rôle de tuteur réel. Soit il est en position d'observateur n'ayant aucune tâche directe à accomplir. L'un et l'autre cas, qui peuvent apparaître comme pédagogiquement les plus riches et les plus formateurs à la condition expresse qu'il y ait bien formation, ont été en fait mal « vécus » par les stagiaires concernés. Ils ont apparemment induit des abandons et des demandes de changement de lieu d'accueil.

En second lieu, les travaux concrets réalisés par les stagiaires exigent des savoir-faire limités (quantitativement et qualitativement) et relèvent en général de postes

de travail correspondant à des emplois peu, voire pas qualifiés. Lorsque la division du travail interne à l'établissement le permet, la séquence est fractionnée par une rotation fréquente des stagiaires sur des postes de travail différents, le passage sur chaque poste étant de ce fait relativement bref. Cette rotation est particulièrement significative des stages d'insertion et peut dans ce cas sembler remplir la fonction de connaissance de l'entreprise et des diverses facettes des processus de travail. Cette fonction n'est que partiellement assurée car la rotation est centrée sur le segment non qualifié du processus de travail.

Ce phénomène domine aussi dans les séquences des stages de qualification, les stagiaires accomplissant le plus souvent des tâches non qualifiées. Certes, le fait d'exécuter des travaux concrets non qualifiés n'exclut pas l'appropriation d'éléments de qualification, mais ces derniers peuvent difficilement être utilisés à l'issue du processus de formation dans un souci de validation sociale.

Dans l'ensemble, l'apprentissage de

savoir-faire, en rapport plus ou moins étroit à la formation dispensée dans les institutions de formation, a été inégal et limité. Les séquences sur les lieux de travail n'ont pas pour l'essentiel assuré la fonction formatrice qui leur était assignée, que ce soit sous l'angle du contenu du travail concret (la nature des postes de travail occupés étant sans doute déterminante) ou sous celui de la mise en pratique de connaissances acquises en institution de formation. Tendanciellement, c'est l'apprentissage des conditions d'exercice du travail salarié qui l'a emporté : normes comportementales — constituant, il est vrai, un aspect parfois important du savoir-faire dans certaines activités (« capacités relationnelles » et présentation dans la vente, l'hôtellerie par exemple) —, contraintes définissant les disciplines d'entreprise et de travail — horaires, règlements intérieurs, relations hiérarchiques —, intégration au collectif de travail lorsque celui-ci est structuré avant tout par des rapports organisationnels liés à la mise en œuvre du processus de travail immédiat. Ainsi la mise au travail se révèle-t-elle peu enrichissante, qu'il s'agisse d'acquis théoriques ou pratiques, si du moins on admet la nécessité

de formations qualifiantes et de certification des qualifications, ce qui ne va pas sans poser problème au regard des objectifs du dispositif.

Tout ceci accentue la tendance à la non-différentiation par les entreprises des stades d'insertion et de qualification, tendance qui s'exerce si l'on peut dire par le bas : dans le sens de la non-qualification. Les stagiaires du dispositif sont d'ailleurs fréquemment identifiés à des catégories préexistantes (préapprentis, apprentis, lycéens des LEP). Leur spécificité — de même que celle du proces de formation, séquences incluses — n'est pas perçue, si ce n'est négativement en mettant l'accent sur leur niveau très bas. C'est probablement un indice du fait que, pour les entreprises, le simple fait d'avoir des stagiaires importe plus que les différenciations pédagogiques internes aux dispositifs de formation qui apparaissent comme secondaires des lors que le public est socialement (et scolairement) défini. C'est peut-être aussi l'indice de ce que les détails du proces immédiat de formation en alternance ne constituent pas le nœud des rapports entreprises/organismes de formation.

Ces remarques n'autorisent pas pour autant à réduire l'analyse du déroulement des séquences au simple usage ponctuel par les entreprises d'une main-d'œuvre directement utilisable à des travaux peu qualifiés. Cette dimension n'est certes jamais absente ; les responsables d'établissement interrogés ne la dissimulent d'ailleurs pas, affirmant fréquemment que les stagiaires sont utiles et ne coûtent rien. Cet aspect des séquences est plus sensible dans les petites entreprises, l'artisanat, le commerce, les activités de service ou l'insertion dans le proces de travail, compte tenu des caractéristiques concrètes des travaux demandés, est simple et quasi-immédiate. Il est moins visible dans certaines grandes entreprises où l'affectation des jeunes à des postes banalisés dépend avant tout de la nature du proces de travail et des types et systèmes de qualification.

Mais les modalités d'occupation des postes de travail par les stagiaires ne sont pas assimilables à celles qui sont en vigueur pour les salariés des entreprises. La brièveté des passages sur les postes, et en définitive celle des séquences elles-mêmes, le suivi exercé par les organismes de formation — même léger —, les précautions prises au regard de la législation du travail compte tenu de l'âge des stagiaires, la reconnaissance — bien réelle — du statut de stagiaire sont autant d'éléments qui concourent à alléger pour ces jeunes les contraintes de rendement et de productivité pesant quotidiennement sur les salariés des entreprises. La situation des stagiaires est assez proche de celle qui est souvent faite pour un temps très court aux salariés nouvellement embauchés. Il serait donc abusif de conclure, malgré sa mise au travail réelle et l'absence de coût salarial direct, à l'existence d'une tendance à la surexploitation de cette force de travail juvénile que forment les stagiaires du dispositif.

Au total, les configurations des séquences sur les lieux de travail dérivent en

dernière analyse des logiques générales qui structurent l'appareil productif : modalités de mobilisation et de gestion de la force de travail salariée, nature des proces de travail et modes d'usage et de reconnaissance de la qualification, rapport global des secteurs d'activité et des catégories d'entreprises à la formation et à l'appareil de formation. La se trouve la clef d'analyse des formes concrètes d'alternance et de ses significations, dont on voit mieux qu'elles ne sauraient être principalement positionnées en termes de conformité ou de deviance par rapport à des normes pédagogiques.

2) Le contrôle et l'utilisation du proces de formation dans le dispositif

L'étude du « partage des tâches » entre institutions de formation et entreprises peut éclairer certains enjeux de l'alternance, notamment ceux liés au contrôle et à l'utilisation du proces de formation. Cette question ne saurait se résumer à un rapport simple — qu'il soit de coopération ou d'opposition — du système productif au système éducatif. Les enjeux sont nécessairement différents selon les modes de recrutement et de renouvellement de la main-d'œuvre, les structures de qualification, les modalités de gestion de la force de travail, dans les branches et les entreprises. Il y a, par exemple, opposition entre celles pour lesquelles l'approvisionnement direct, immédiat, de la main-d'œuvre jeune est une modalité de gestion permanente, centrale, et celles pour lesquelles le renouvellement de la main-d'œuvre passe par un approvisionnement en force de travail déjà formée et déjà intégrée au salariat. De la même manière, il faut se garder d'une vision monolithique de l'appareil de formation. Les organismes intervenant dans le dispositif 16-18 ans peuvent être pour certains sans lien direct avec le système productif (associations d'éducation populaire, MJC...) et en relation assez étroite avec l'appareil de l'État. À l'inverse, d'autres catégories d'organismes sont en rapport direct à une entreprise, un groupe d'entreprises, voire des fractions organisées du patronat (ASFO, écoles d'entreprises, certains CFA, etc.). Dans ce dernier cas (20 % des stades dans le dispositif), les rapports système éducatif-système productif ne peuvent être analysés dans les mêmes termes que pour l'appareil public ; l'enjeu du contrôle est peut-être plus à situer dans le rôle croissant (et de plus en plus global) que jouent ces institutions dans la formation des jeunes que dans le contrôle interne des phases du proces de formation lui-même.

La question du contrôle et du partage des tâches dans la construction et la réalisation des actions de formation doit être examinée à un double niveau :

— d'une part au niveau de l'« offre de formation ». La définition globale de l'offre de formation et les procédures d'agrément des stades ont tendance à reproduire l'« existant ». En effet, les stades dans des spécialités « traditionnelles » dominent très largement dans les actions agréées, épousant souvent (notamment pour les stades de qualification) les grilles de programmes et les

méthodes pédagogiques habituelles. Ceci ne signifie pas que la nature de l'offre de formation échapperait totalement au contrôle des entreprises, l'alternance ne changeant rien au phénomène. Comme nous l'avons vu, une partie des organismes de formation a des rapports directs, quasi-institutionnalisés (parfois jusqu'à la dépendance pure et simple) avec la structure productive. Par ailleurs, l'appareil public de formation négocie les programmes, contenus, etc., avec d'autres instances (dont le patronat) au sein de procédures nationales (CPC). L'alternance, dans la mesure où elle multiplie les points de contact entreprises/organismes de formation peut bien sur influencer sur leurs rapports ;

— d'autre part au niveau du partage du temps de formation. Dans le dispositif, deux grands cas de figure peuvent être retenus :

Le premier, minoritaire, est celui où la formation dans sa totalité semble être un enjeu et pour l'organisme de formation et pour l'entreprise. L'ensemble du stade, et en particulier l'articulation des séquences en institution de formation et sur le lieu de travail, fait l'objet de négociations approfondies. Ce cas est caractéristique d'une partie des grandes entreprises.

Le second, dominant, est celui où règnent des pratiques de séparation, ou d'autonomie touchant à la fois des aspects pédagogiques, organisationnels des différentes séquences de formation. Les lieux d'accueil et les tuteurs interviennent peu ou pas dans la construction d'ensemble des stades, et *a fortiori* dans les temps en institution de formation. Symétriquement, les institutions de formation ne définissent pas le contenu des séquences en entreprise, en dehors de quelques régies sommaires d'organisation. Au partage de fait dans la mise en œuvre des séquences de formation correspond le contrôle par chaque instance des temps de formation qui la concernent. Cette situation est particulièrement renforcée dans la plupart des stades d'insertion, où la séquence sur le lieu du travail est souvent considérée par l'institution de formation comme formatrice en soi (« socialisation » de l'individu). Elle domine également dans les stades de qualification, y compris lorsque les institutions de formation initiatrices sont celles qui ont des relations privilégiées avec la structure productive (ASFO, CFA, etc.).

On comprend mieux pourquoi le cahier des charges prévu dans la relation contractuelle entre l'organisme de formation et le lieu d'accueil a été dans la plupart des cas perçu (et conçu) comme une procédure totalement formelle, sans signification et sans effet positif sur les engagements des deux instances. Il ne faut pas voir là le simple rejet d'une formalité administrative inadaptée. L'échec du cahier des charges traduit simplement que l'enjeu de certaines modalités d'alternance n'est pas tant le développement d'une nouvelle pédagogie et le renouvellement des contenus de formation et des caractéristiques de l'offre, mais plutôt le partage des moments de formation et de mobilisa-

tion de la main-d'œuvre jeune. Les modalités de l'encadrement pédagogique dans les lieux d'accueil en apportent une confirmation supplémentaire. S'agissant du tutorat, le dispositif innovait en organisant formellement l'encadrement des jeunes dans les séquences sur les lieux de travail et en prévoyant une formation spécifique pour les tuteurs. Cet aspect novateur est absent dans la pratique. Les jeunes ont bien été placés sous la responsabilité directe de l'employeur (notamment dans les petites entreprises commerciales et artisanales) ou d'un salarié. Mais les formes concrètes d'encadrement se sont révélées très proches de ce qui se passe pour l'adaptation des nouveaux embauchés, et les formations de tuteur ont connu peu de succès. Et l'on a même vu des stagiaires du dispositif accueillis par des entreprises (et encadrés par un

tuteur) non habilités dans d'autres formations alternées (par exemple à accueillir des apprentis). Enfin, s'agissant du suivi exercé par l'organisme de formation, celui-ci a pris la forme dépouillée — au moins pour les stages d'insertion — d'une simple visite du coordonnateur ou du formateur lors de la séquence sur le lieu de travail. Ce suivi a porté essentiellement sur trois thèmes : la conformité comportementale du jeune aux exigences et attentes de l'entreprise (tenue, respect des horaires, etc., avec régulation en cas de conflit), les problèmes matériels posés par l'organisation de la séquence (logement, déplacements), les précautions au regard de la nature des tâches confiées au stagiaire (protection contre les formes les plus criantes d'exploitation, respect de la législation du travail). En revanche, les questions de

la nature formatrice de la séquence sur le lieu de travail, de la qualification (ou des éléments de qualification) acquise et de sa validation, du rapport à l'ensemble du processus de formation alternée ne sont pas — et de loin — au centre du processus de suivi. Ceci renforce l'idée que le partage des responsabilités sur les temps de formation prédomine nettement dans les rapports lieux d'accueil/organismes de formation.

Extrait de l'article « La contradiction de la formation alternée dans le dispositif 16-18 ans » par H. Lhotel et Ph. Mehaut in Formation Emploi n° 7, juillet-septembre 1984.

La situation des stagiaires 16-18 a la date de l'enquête

1. — Un cinquième des jeunes encore en stage en mai 1984, un cinquième en emploi, près de la moitié au chômage

Un jeune sur cinq est encore en stage 16-

18 au moment de l'enquête, soit un an et un demi après être entré dans le dispositif. Un cinquième des jeunes a un emploi, dont le quart en apprentissage, 45 % sont au chômage et 8,5 % en inactivité.

Les jeunes sortis depuis près d'un an et plus, qu'ils aient suivi un stage d'orientation, d'insertion ou de qualification sont ceux qui connaissent les taux de chômage les moins élevés : autour de 60 % pour les garçons et de 65 à 68 % pour les filles. On notera que l'apprentissage constitue dans ce cas un débouché relativement important pour les stagiaires d'orientation et d'insertion, et même pour les filles.

Situation à la date de l'enquête

Situation / Sexe	Inactivité	Chômage	Stages 16-18	Apprentissage	Emploi	Service militaire	Formation	TOTAL en %
Garçons	8,5	39,2	23,8	6,8	15,4	4,0	2,2	100
Filles	10,2	50,4	17,6	3,1	16,2	—	2,2	100
TOTAL	9,3	44,5	20,9	5,0	15,8	2,1	2,2	100

2. — Les cheminements des jeunes dans le dispositif aboutissent à des situations différentes au moment de l'enquête

— La proportion des jeunes encore en stage varie selon les parcours suivis : ceux qui n'ont suivi qu'un seul stage d'orientation ou d'insertion sont en effet pratiquement tous sortis à cette date, alors que 16 % de ceux qui ont suivi un

seul stage de qualification et 68 % de ceux qui ont enchaîné une formation qualifiante après un stage d'insertion ne l'ont pas encore terminée, les garçons étant toujours plus fréquemment en stage au moment de l'enquête que les filles.

— Pour ceux qui sont sortis de stage, le temps passé sur le marché du travail influe sur l'obtention d'un emploi.

Ceux qui ont achevé leur formation plus récemment (six à dix mois) ont des taux de chômage plus élevés. Mais les stagiaires en insertion sont les plus défavorisés, ceux de qualification ont en revanche un taux de chômage à peine supérieur à leurs homologues plus anciens sur le marché du travail. Ceci paraît indiquer que les stagiaires issus d'insertion ont plus de difficultés que ceux de qualification à trouver un emploi dans les quelques mois qui suivent leur sortie, ou qu'ils le perdent souvent durant cette période, mais ce handicap s'estomperait avec le temps.

Les stagiaires issus depuis 2 à 5 mois des stages de qualification ont les difficultés les plus grandes. On notera en outre qu'un nombre très élevé (plus de 20 %) se sont déclarés à l'enquête comme ne recherchant pas d'emploi (inactifs) alors que l'inactivité se situe en moyenne à 10 % pour cette population.

Situation a la date de l'enquete selon le type de dernier stage et le temps ecoule depuis la sortie - Principaux indicateurs en %

Temps ecoule - Type dernier stage	Sexe	GARÇONS			FILLES		
		Taux de chômage (1)	% inactifs (2)	% apprentis (2)	Taux de chômage (1)	% inactives (2)	% apprenties (2)
Sortis depuis onze mois et plus	de stage d'orientation	60,3	10,7	11,5	65,5	7,4	8,3
	de stage d'insertion	59,6	8,0	13,5	68,2	12,4	5,5
	de stage de qualification	61,9	11,5	6,9	68,6	11,6	3,0
Sortis depuis six à dix mois	de stage d'insertion	69,7	9,1	9,7	80,5	13,5	4,1
	de stage de qualification	63,7	8,6	5,3	73,5	5,5	3,1
Sortis depuis deux a cinq mois de stage de qualification		77,7	23,2	—	73,2	21,4	0,7
TOTAL		63,9	8,5	6,8	72,3	10,2	3,1

(1) Calcules sur les seuls actifs. (2) Calcules sur l'ensemble des stagiaires

3. — Par ailleurs, le niveau de formation initial et la situation a la sortie des stages sont nettement corrélés.

Ce sont en effet les jeunes ayant déjà une formation technique complète (niveau V), peu nombreux il est vrai, qui connaissent les taux de chômage les plus faibles, tandis que ceux qui sortent de l'école sans formation ou avec une formation technique incomplète sont plus en difficulté malgré un débouché plus fréquent vers l'apprentissage, dans le premier cas surtout.

Taux de chômage selon le niveau de formation initiale

Niveau de formation initiale	Garçons	Filles	TOTAL
Niveau VI	64,8	75,0	69,8
Niveau V bis	66,5	69,8	68,2
Niveau V	51,8	63,3	58,0
TOTAL	64,0	72,3	68,1

LECEREQPUBLIE

Statistique de la formation professionnelle continue financée par les entreprises (traitement des déclarations d'employeurs n° 2483). (Années 1982-1983) par K. Hadadj, K. Chaussepied et A. Lacourrière.

Pour la douzième année, a la demande et avec un financement des instances de la Formation Professionnelle, le Centre d'études et de recherches sur les qualifications a procédé a l'exploitation des déclarations des employeurs soumis a l'obligation de participation au financement de la formation professionnelle continue.

Les résultats se caractérisent, comme chaque année, par des évolutions extrêmement faibles des principaux indica-

teurs synthétiques, a la hausse en ce qui concerne le pourcentage des dépenses de formation rapportées a la masse salariale et le pourcentage de stagiaires par rapport au nombre de salariés des entreprises, et a la baisse pour la durée des formations. Mais au-delà de ces moyennes, l'intérêt de l'exploitation effectuée est de mesurer des comportements différenciés selon la taille de l'entreprise, selon le secteur d'activité économique, selon les catégories professionnelles concernées, et l'examen des disparités demeure une source de réflexion extrêmement riche pour les Pouvoirs publics et les partenaires sociaux dans un domaine ou la concertation est de tradition.

Egalité des chances et formation professionnelle. Formation en entreprise : propositions d'action. - G. Fragnière.

Publications du CEDEFOP : Vente et abonnement : Service de vente en France des publications des Communautés Européennes. Journal Officiel, 26, rue Desaix, 75732 PARIS CEDEX 15.

L'emploi dans le secteur associatif. Du salariat permanent au bénévolat. - E. Marchal. Dossier de Recherche n° 11 du Centre d'Études de l'Emploi. - Secteur en pleine croissance ou se développent des formes particulières d'emplois, le milieu associatif constitue un laboratoire d'analyse des phénomènes d'emploi intéressant a maints égards. Et pourtant aucune base statistique exhaustive ne permet actuellement de mesurer son rôle sur le marché de l'emploi.

L'enquête réalisée par Emmanuelle Marchal et Irene Kandel auprès de 311 associations employant du personnel en Seine-et-Marne apporte des informations a la fois quantitative et qualitative sur l'emploi dans ce secteur.

Editeur et diffuseur : Centre d'Études de l'Emploi, 51, rue de la Chaussée-d'Antin, 75009 PARIS - (Tél. : 285.72.07, poste 308). 34,00 F.

BREF RENCONTRES

Premières journées d'études nationales hygiène-sécurité et conditions de travail - horizon 2000. - Appel aux communications. Organisées par l'AFTIM (Association française des techniciens ingénieurs de sécurité et des médecins du travail), ces journées sont destinées a tous ceux qui jouent un rôle en matière de sécurité et de conditions de travail.

Thèmes :

- principes et méthodes ;
- pratiques et problèmes particuliers ;

- réalisations marquantes ;
- recherche ;
- formation-information.

Renseignements : AFTIM, secretariat des journées d'études, 30, rue de Condé, 75006 PARIS - (Tél. : 633.68.21 ou 325.55.07, poste 430). Paris, la Sorbonne, du 1^{er} au 5 avril 1985.

Gérer la production dans les industries liées a la mode. - Centre d'Études des Systèmes et des Technologies Avancées. Appel aux communications. Cette journée est organisée par le CESTA (Centre d'Études des Systèmes et des Technologies Avancées), a la suite des travaux du groupe de réflexion « Gestion Automatisée de Production dans les Industries liées a la Mode » (GAPIM) qui travaille sur ce sujet depuis un an. Elle portera sur les thèmes suivants :

- Quel système informatique choisir ;
- Quel rôle impartir a la gestion d'atelier ;
- L'interface production - commercial.

Ces thèmes seront débattus et illustrés au moyen d'expériences concrètes d'implantations de GPAO dans des entreprises de la chaussure, de l'habillement ou du textile. Le 7 mai 1985.

Renseignements : Catherine EICHER, Chargée de mission, CESTA, 1, rue Descartes, 75005 PARIS.

Première convention nationale des cercles de qualité. - L'association Française des Cercles de Qualité organise cette manifestation autour du thème général « Qualité et Progrès » pour une meilleure compétitivité. Les 14 et 15 juin 1985. Paris, Parc des Expositions de la Porte de Versailles.

Renseignements : AFCERQ, 6, rue Clement-Marat, 75008 PARIS.

fréquence BREF

LES CHEMINS DE LA LECTURE

Études réalisées de 1964 a 1983 - Catalogue analytique et chronologique. Ministère de la Culture. Service des études et recherches. Présentation des travaux du service des études et recherches du Ministère de la Culture qui privilégie cinq axes d'approche :

- analyse des financements publics et privés, comptes culturels de la nation ;
- approche économique des mécanismes de production et de diffusion culturelles ;
- approche démographique des professions artistiques ;

— approche socio-psychologique des pratiques et attitudes culturelles des différentes catégories de la population ;

- analyse des institutions et des politiques culturelles en France et dans le monde.

Pour tout renseignement, s'adresser au Service des Études et recherches. Direction du Développement Culturel, 2, rue Jean Lantier, 75001 PARIS.

Action de formation en faveur de l'emploi et de la promotion professionnelle des femmes en France. - H. Aribaud-Duquenoy et O. Repellin.