
Trajectoires d'insertion en France et au Royaume-Uni : une hypothèse de convergence

Florence LEFRESNE *

Une comparaison des systèmes de formation et d'insertion professionnelle des jeunes dans les deux pays, réalisée en 1992, nous conduisait à conclure à une possible convergence sous l'effet des ajustements structurels de la politique publique (Lefresne, 1992). Plusieurs années plus tard, cette hypothèse trouvant de nombreux points d'appui empiriques, mérite d'être pleinement prise en compte. Elle suggère une certaine distance vis-à-vis de l'analyse sociétale qui a servi de référent théorique et méthodologique important à notre démarche comparative ¹. Le statut conféré à l'insertion professionnelle des jeunes dans l'analyse sociétale semble en effet surdéterminé par le poids des systèmes de mobilité dominants au plan national tels qu'ils sont analysés au sein de l'entreprise qui constitue la principale fenêtre d'observation des effets sociétaux. Les capacités intégratrices et structurantes de l'entreprise, notamment à travers les mouvements de reconnaissance, de légitimation et de transformation des qualifications, sont sans cesse mis en avant. Les processus de transition professionnelle notamment les flux de passage entre marché externe, et interne ou professionnel, sont peu explicités car rejetés à la périphérie des mouvements de main-d'œuvre. C'est ainsi, par exemple, que les changements induits par les dispositifs d'insertion en France sont perçus comme purement « mécaniques » *i.e.* qui ne mettent pas en cause la régulation dominante de marché interne (diagnostic de Silvestre, 1986).

* Chercheur à l'IRES.

1. Pour une présentation rapide du cadre sociétal de la comparaison France/Royaume-Uni, voir l'introduction de N. Moncel dans la présente livraison.

Notre hypothèse principale s'appuie au contraire sur l'idée d'une transformation de long terme des systèmes de mobilité dominants. Sous cet angle, les dispositifs d'insertion n'ont pas seulement un statut de variable d'ajustement face aux chocs exogènes. Ils participent de la déstabilisation des formes dominantes de régulation. La multiplication et la pérennisation des statuts d'emploi particuliers qui s'imposent de plus en plus aux jeunes entrant sur le marché du travail jouent un rôle clé dans le processus de déstabilisation des marchés internes. Symétriquement au Royaume-Uni, la construction d'un nouveau cadre institutionnel pour l'insertion et la formation professionnelle des jeunes largement sous l'impulsion des pouvoirs publics et dans un contexte (au moins jusqu'à une période récente) de marginalisation des organisations syndicales s'inscrit en contradiction avec les anciennes régulations des marchés professionnels.

Les enjeux se situent autour de nouvelles règles de construction et de reconnaissance des qualifications en lien avec les transformations organisationnelles du système productif, mais aussi autour de nouvelles normes d'emploi et salaire encadrant la mobilisation au travail et la mobilité de la main-d'œuvre. C'est dès lors à un processus de convergence que l'on assisterait. Celui-ci signale la dynamique de mondialisation à laquelle est indirectement soumise la relation salariale. Les règles d'embauche, de promotion, de rémunération, et d'utilisation de la main-d'œuvre qui avaient contribué à limiter la concurrence des salariés entre eux et à stabiliser l'organisation collective sont soumises à une pression dans un contexte de subordination de la gestion des ressources humaines à des normes de rentabilité de plus en plus dictées par les marchés financiers (Coutrot, 1998). Pour autant, la convergence résulte selon nous non pas d'un déterminisme issu des forces abstraites du marché, mais de la façon dont les systèmes nationaux ont réagi face à cette dynamique, introduisant de ce fait des changements dans les spécificités sociétales initiales. Elle n'est pas un phénomène universel, atemporel et irréversible, mais s'inscrit dans une temporalité précise qui est celle des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, n'excluant pas que des configurations spécifiques se recomposent sur une temporalité plus longue, et éventuellement à d'autres niveaux que celui de l'Etat-nation. Si l'on s'en remet au jeu des acteurs, la question est bien de relier ce processus situé et daté à l'ensemble des stratégies qu'ils développent.

L'interprétation du processus porte donc à la fois sur l'explicitation des dimensions du système d'insertion où il y a convergence (où et sur quoi portent les pressions à la convergence ?) et de celles où peuvent se maintenir les spécificités, les formes d'adaptation à la convergence étant nécessairement différenciées, permettant ainsi le maintien de régulations légitimées par les acteurs nationaux.

Deux faits stylisés sont analysés dans la première partie : le processus d'allongement de la participation à l'éducation et les phénomènes de déclassement rencontrés par les jeunes en transition. La proposition centrale est ici celle d'une inflexion du système d'articulation formation/emploi, qualitativement plus importante encore dans le cas britannique, qui s'exprime par des pressions à la scolarisation de la formation professionnelle dont les exigences en termes de contenu s'accroissent et par la mise en place d'un ensemble structuré de signaux destinés au système productif, de plus en plus fondés sur une logique de niveau. Cette inflexion permet d'éclairer les pratiques avérées de déclassement, théoriquement non congruentes avec la logique antérieure des marchés professionnels.

La seconde partie se propose de fonder une perspective peu explorée de l'insertion professionnelle des jeunes. La marginalisation des jeunes dans le système d'emploi, leur polarisation accrue sur certains segments et la baisse de leurs salaires relatifs sont classiquement interprétés à l'aune des régulations dominantes plus ou moins soumises à une réduction de leur champ d'application : érosion des marchés professionnels, dans le cas britannique, et rétrécissement des marchés internes dans les cas français et britannique. Dans cette perspective segmentariste, l'insertion est appréhendée sous l'angle d'effets de sélectivité du marché du travail qui confèrent aux jeunes une position spécifique relativement aux adultes insérés. Or, c'est tendanciellement une inflexion de l'ensemble de la relation salariale qui se trouve expérimentée dans le champ de la transition professionnelle.

Dès lors, d'une problématique de l'insertion comme accès – certes de plus en plus chaotique – aux régulations dominantes du marché du travail, nous passerions à une problématique plus générale d'expérimentation-transformation des normes d'emploi, dont les jeunes seraient un *vecteur* et non plus seulement une catégorie cible d'effets plus ou moins durables de sélectivité du marché du travail. La notion d'insertion restitue en fait deux choses : le passage d'un état à un autre (de celui de jeune à celui d'adulte, d'inactifs en formation à celui d'actif en emploi durable, etc.) ; et la forme historique de ce passage. Sous le premier aspect, c'est la spécificité que nous nommons relative de la jeunesse en insertion au regard des adultes insérés qui est déclinée. Sous le second aspect, c'est l'accès à la relation salariale dans sa dimension diachronique qui est observé. L'insertion condense alors un des processus par lesquels s'accomplit la transformation des systèmes d'emploi et de mobilité.

I. Un repérage de la convergence au niveau du système d'articulation formation-emploi

I-1. Le rôle de l'extension de la formation initiale dans les deux pays

I-11. Un processus de long terme en France

Celui-ci s'exprime par un accroissement quasi continu des taux de scolarisation (graphique 1), légèrement ralenti depuis 1994. Les effets exercés sur le volume de chômage des jeunes sont manifestes (tableau 1) : de 1985 à 1997, l'augmentation (en variation absolue) du nombre d'élèves et d'étudiants fait plus que compenser la chute du nombre d'emplois des 16-25 ans (-1 225 000) et le nombre de chômeurs du même âge baisse de 262 000. Sur la même période, la part de l'emploi aidé pour les 16-25 ans passe de 12 à 36 % de l'emploi total, concernant un peu plus de 900 000 jeunes en 1997 (Marchand, Minni, 1998). La politique de formation initiale apparaît ainsi numériquement comme la première des politiques de l'emploi.

Tableau 1. Variation des situations de jeunes Français de 16-25 ans entre 1985 et 1997

Population totale	624 000
Emploi	1 225 000
Chômage	262 000
Elèves et étudiants	1 140 000
Contingent	51 000
Autres inactifs	228 000

Sources : Enquête Emploi INSEE

Ce processus combine des effets d'offre et de demande :

– d'une part, le diplôme reste la variable explicative majeure de positionnement dans la file d'attente de l'emploi, qu'il s'agisse du risque de chômage (Méron, Minni, 1995), et de niveau de salaire (Goux, Leclercq, Minni, 1996). Ces affirmations méritent toutefois d'être nuancées par la prise en compte de la spécialité de formation : pour certaines filières professionnelles, notamment industrielles, les performances d'insertion sont meilleures que pour certaines filières tertiaires de niveau de diplôme pourtant supérieur (Minni, Vergnies, 1994). Mais globalement, les comportements des jeunes vis-à-vis de la scolarisation initiale sont dominés par une logique de niveau : « *C'est ainsi que l'objectif consistant à mener 80 % d'une cohorte au niveau du bac et inscrit d'une manière très symbolique*

dans la loi depuis 1989 a été interprété par l'ensemble du corps social français comme une invitation à pousser le plus loin possible les investissements en formation générale » (Verdier, 1996, p. 12) ². Dans un contexte de fort rationnement de l'emploi, le coût d'opportunité des études a tendance à diminuer. Le processus est d'autant plus fort que la création d'emplois aidés par le biais de la politique de l'emploi exerce peu d'effet attractif des jeunes sur le marché du travail. Même lorsque ces dispositifs comportent une dimension de formation professionnelle (alternance), les stratégies des jeunes ne sont pas fondées sur un arbitrage entre scolarisation initiale et formation alternée, mais sur une combinaison éventuelle des deux. Elles se traduisent alors par une augmentation de l'âge et des niveaux de formation à l'entrée des dispositifs ³. Il n'est toutefois pas impossible que les impératifs d'assainissement budgétaires inscrits dans les choix macro-économiques actuels viennent souligner les limites du processus ;

– d'autre part, les stratégies de recrutement des entreprises alimentent directement le processus d'allongement de la scolarisation, en accentuant une logique de niveau. Ces tendances, confirmées par Jobert et Tallard (1995) qui soulignent le poids du classement par niveaux de l'Education nationale dans les grilles salariales des conventions collectives, iraient à l'encontre de ce que préconisait – certes prudemment – Silvestre (1986), à savoir un changement structurel de la mobilité de la main-d'œuvre par le biais de la croissance des diplômés professionnels. Ce dernier écrivait alors : « (...) *tout se passe comme si les diplômés professionnels* ⁴, dont le nombre s'accroît, prenaient le relais du dynamisme des créations d'emplois observé avant la crise pour assurer – dans une proportion encore marginale – une infrastructure de type nouveau au système de mobilité français tel qu'il évolue au cours de la décennie quatre-vingt ». (*op. cit.*, p. 59). Les stratégies de recrutement des entreprises s'appuient sur les caractéristiques fondamentales du système de formation : maintien d'une distance vis-à-vis du système productif, étalonnage des formations professionnelles selon leur contenu en formation générale, d'où leur dimension de signal et de filtre. Le niveau de diplôme est alors considéré comme l'indice favorable d'une compétence globale, d'une adaptabilité au changement. Mais dans un contexte de surproduction de diplômés, il devient une condition de plus en plus nécessaire et de moins en moins suffisante. D'où la nécessité d'instaurer des périodes de test des candidats à l'embauche, justifiant ainsi le recours crois-

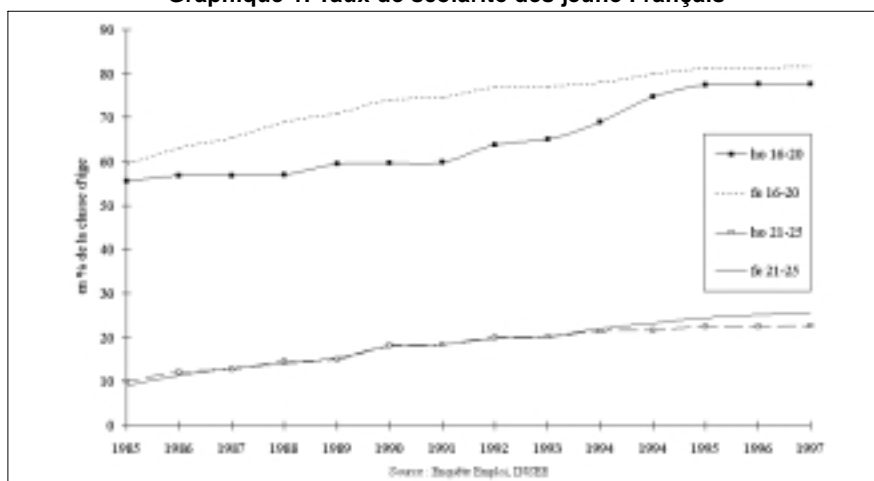
2. Les baccalauréats généraux ont représenté les deux tiers de l'augmentation des flux de sortants au niveau IV entre 1987 et 1991 (Tanguy 1991).

3. La part des plus de 20 ans dans les bénéficiaires des mesures spécifiques « jeunes » passe de 14,5 % en 1983 à 45 % en 1994 (Dares, 1996, p. 147). Sur la même période, la part des jeunes de niveau IV et plus dans les dispositifs d'alternance (apprentissage inclus) passe de 25 % à 32 %.

4. C'est nous qui soulignons.

sant à des dispositifs spécifiques. Le passage quasi-obligatoire par les dispositifs d'insertion, notamment pour les jeunes de niveau inférieur ou égal à V, confirmerait ce rôle de sas et de second filtre ⁵, après le système éducatif.

Graphique 1. Taux de scolarité des jeune Français



I-12. La dimension plus cyclique des comportements d'activité des jeunes au Royaume-Uni

Une convergence tendancielle entre les deux pays est bien observable depuis les quinze dernières années, principalement sous l'effet du processus d'allongement des études à plein temps au Royaume-Uni (graphique 2). L'une des principales différences entre les deux pays semble toutefois tenir au poids relatif des effets structurels et des effets conjoncturels. Alors qu'en France, les taux d'activité des jeunes déclinent de façon régulière, enregistrant, en creux, l'élévation continue des taux de scolarité, insensible aux effets conjoncturels ⁶ (Poulet, 1996), les taux d'activité des jeunes Britanniques subissent davantage le poids de la conjoncture.

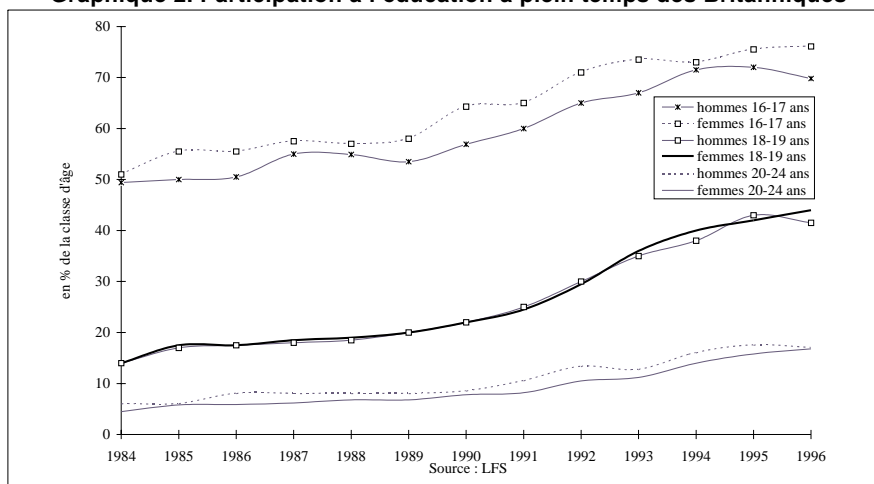
5. Entre 1989 et 1991, 6 jeunes sur 10 de niveau inférieur ou égal au niveau V sont passés par un dispositif d'aide à l'emploi (Coupié, 1992, *Le rôle des aides publiques à la sortie de l'école*, Bref-Céreq, octobre 1992).

6. La période de croissance forte de l'emploi de 1987 à 1990 n'a pas exercé d'effet significatif de flexion d'activité sur les jeunes.

Le contraste entre les deux pays est particulièrement sensible pour la première tranche d'âge. L'effet de flexion apparaît prononcé pour les jeunes Britanniques de 16-19 ans dont les taux d'activité subissent une décrue sensible avec la forte récession du début des années quatre-vingt-dix, puis remontent légèrement, à nouveau, à partir de 1994 enregistrant ainsi, avec un décalage, les effets de la reprise (graphique 3). L'observation de ces évolutions des comportements d'activité des jeunes paraît essentielle dans l'interprétation des dynamiques du chômage sur la récente période.

Particulièrement dans le cas britannique, la courbe de poursuite d'études à plein temps ne reflète (en négatif) que très partiellement celle de l'évolution des taux d'activité dans la mesure où une part importante des étudiants (à plein temps) exercent également une activité professionnelle (graphique 4). Les stratégies de poursuite d'enseignement post-obligatoire associées à la relative faiblesse des bourses d'études⁷ imposent à nombre d'étudiants notamment des milieux modestes de travailler à temps partiel. A partir de régressions sur des séries temporelles portant sur la période 1984-1996, Meager, Tackey (1998) montrent que le taux d'activité des jeunes de

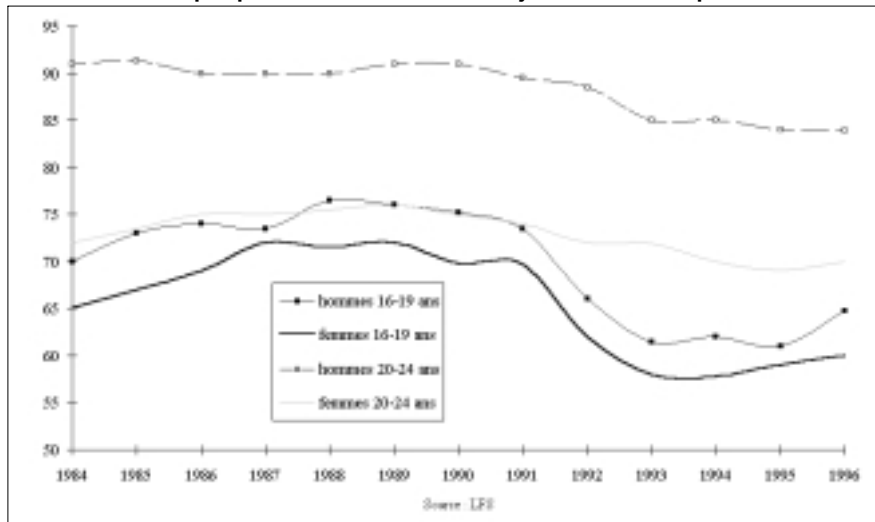
Graphique 2. Participation à l'éducation à plein temps des Britanniques



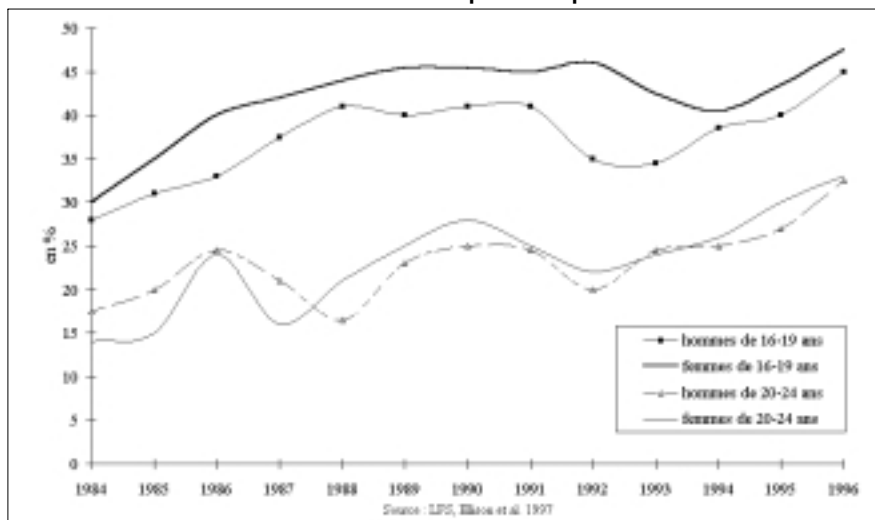
7. Jusqu'à la réforme intervenue en août 1997, les étudiants britanniques ne payaient pas directement leurs études dans les universités publiques dont le principe de gratuité remontait à 1976. Ils touchaient une bourse, dont le montant variait en fonction des ressources familiales, passant de 2 160 livres par an pour un étudiant modeste à Londres, à 877 livres pour un étudiant aisé en province. Ils recevaient en outre un prêt de 1 685 à 2 085 livres, contribution à leurs dépenses quotidiennes. Les frais de scolarité étaient payés directement aux universités par les autorités éducatives locales (LEA). Le nouveau système, introduit par la récente réforme inscrite dans le programme électoral du Labour, inspirée par le modèle australien, prévoit que les étudiants paieront une quote-part de leurs frais de scolarité pouvant aller jusqu'à 1 000 livres par an. Ils toucheront par ailleurs des prêts annuels allant de 3 685 à 4 245 livres, soit un endettement minimum de 11 055 à 12 735 livres pour trois années d'études.

16-19 ans combine une tendance structurelle au déclin (la croissance du taux d'activité des étudiants à temps plein atténuée mais ne neutralise pas cette tendance lourde) avec un effet conjoncturel lié aux fluctuations du chômage global.

Graphique 3. Taux d'activité des jeunes Britanniques



Graphique 4. Taux d'activité des jeunes Britanniques en éducation à plein temps



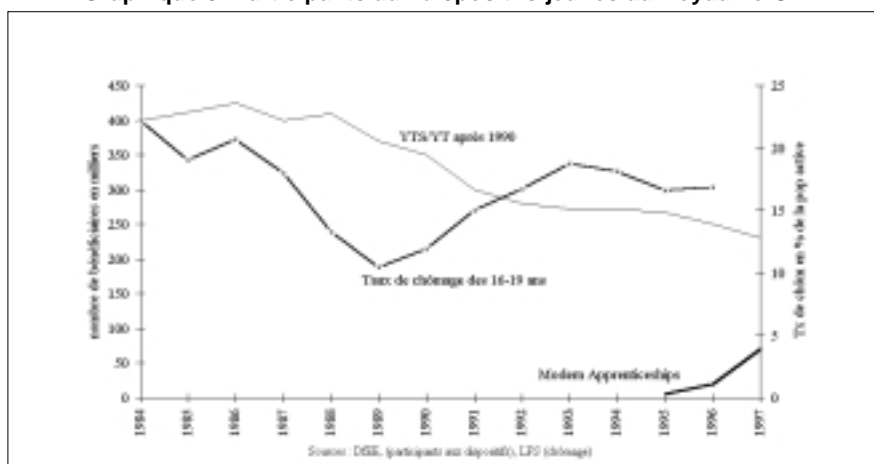
«I-13. Le rôle différent des dispositifs d'insertion français et britanniques vis-à-vis de l'allongement de la scolarisation initiale

I-13. Le rôle différent des dispositifs d'insertion français et britanniques vis-à-vis de l'allongement de la scolarisation initiale

L'effet de flexion exercé par les dispositifs d'insertion sur les jeunes Britanniques a subi la marque d'une évolution relativement récente.

La reprise de la seconde moitié des années quatre-vingt s'est traduite par un usage procyclique des dispositifs, se soldant par des stocks annuels de 400 000 « bénéficiaires » du *Youth training Scheme* (YTS) ⁸ de 1984 à 1989. La récession du début des années quatre-vingt-dix s'est vue, quant à elle, accompagnée d'une hausse des taux de participation à l'éducation à temps plein notamment des 16-17 ans et d'une baisse significative de la participation aux dispositifs d'insertion-formation (graphique 5). Ces derniers concernent un jeune de moins de 20 ans en emploi sur dix (LFS, 1996) contre trois jeunes de moins de 25 ans sur dix en France (Marchand, Minni, *op. cit.*). S'il est difficile de distinguer ici les effets liés à la demande (désaffectation des jeunes, arbitrage en faveur de la participation à l'éducation à

Graphique 5. Participants aux dispositifs jeunes au Royaume-Uni



plein temps), de ceux strictement liés à l'offre (volume des places dans les dispositifs proposées par les employeurs ⁹), on peut toutefois avancer que la

8. Stage de formation alternée en entreprise proposé aux jeunes de 16-17 ans, sur un ou deux ans. Pour une description plus détaillée de la mesure et de son contexte institutionnel, on se reportera à Lefresne, 1996a.

9. Selon l'enquête annuelle IRS (*Industrial Relation Survey*) portant en particulier sur l'emploi des jeunes, 22 % des entreprises interrogées ont proposé des places de stages en 1997,

faible légitimité du principal dispositif de formation alternée, le *Youth Training* (YT)¹⁰, notamment en termes de qualification produite, explique en grande partie ces comportements de poursuite d'études à plein temps.

Alors qu'au Royaume-Uni, la stratégie des jeunes s'interprète davantage à partir d'un arbitrage entre participation à l'éducation et participation aux dispositifs, dans le cas français, le déploiement structurel de la politique de l'emploi est en grande partie adossé au phénomène d'allongement de la scolarisation initiale, ce qui se traduit par un accroissement de l'âge moyen d'entrée en dispositif. La définition du ciblage des bénéficiaires, notamment en termes d'âge, semble particulièrement illustratrice de cette différence. Alors que le YTS/YT s'adressait aux jeunes de 16-17 ans, reflétant ainsi le modèle d'insertion précoce des jeunes Britanniques, en France, le choix d'un ciblage beaucoup plus large en termes d'âge (la plupart des dispositifs « jeunes » concernent les moins de 26 ans) a permis d'intégrer une sortie de plus en plus tardive du système scolaire. Derrière le critère d'âge resurgissent les logiques institutionnelles spécifiques : la faiblesse historique de développement des filières scolaires professionnelles et technologiques (au moins jusqu'à une période récente) justifie en grande partie le ciblage sur les plus jeunes dans le cas britannique ; tandis qu'en France, même s'ils comportent une dimension de formation, les dispositifs ne constituent que rarement la première expérience de formation professionnelle des jeunes.

Contrairement au cycle précédent, la reprise de 1992 n'a pas inversé la tendance à la poursuite d'études au Royaume-Uni. Une légère reprise des taux d'activité est observable (graphique 3), notamment chez les plus jeunes. Elle se conjugue avec une croissance quasi continue des taux de participation à l'éducation à plein temps, plus forte que lors du cycle précédent (graphique 2) et une baisse sensible du nombre de participants aux dispositifs de politique de l'emploi, ce qui conduit à nuancer l'effet procyclique du YT.

La montée en charge du programme *Modern Apprenticeship* destiné à former des ouvriers qualifiés et des techniciens au niveau 3¹¹ dans le système NVQ (encadré 1) est susceptible d'impulser une modification dans le comportement d'usage des dispositifs par les jeunes (graphique 5). S'adressant aux jeunes de 18-19 ans, ce programme s'appuie, sur un mode assez

alors qu'elles étaient 30 % à l'avoir fait au cours des trois années précédentes. (« Young People's Employment: the IRS Survey » in *Employment Development Bulletin*, June 1998, pp. 5-16).

10. Ce dispositif, placé sous la tutelle des Conseils locaux de formation administrés par les grandes entreprises locales (*Training Enterprise Councils*) garantit en principe un stage aux 16-17 ans qui touchent une allocation de formation (dont les minima hebdomadaires sont fixés à 29,5 livres au-dessous de 17 ans et 35 livres à 17 ans révolus) pour un horaire de travail effectué dans l'entreprise, théoriquement fixé à 16 heures. Il comporte un volant obligatoire de formation hors entreprise (principalement dans les *Colleges of Further Education*) mais non codifiée en termes de contenus ou d'horaires, et surtout s'inscrit dans le cadre du nouveau système national de qualifications professionnelles (cf. encadré).

11. Equivalent d'un baccalauréat technique ou professionnel.

proche de celui des dispositifs d'alternance en France, sur un allongement de la formation initiale. On assiste ainsi à un élargissement de la palette des outils et des normes mises en place par la politique d'insertion britannique¹², enrichi par la récente mise en place du programme *New Deal* (Lefresne, 1998).

I-14. Vers un processus de scolarisation de la formation professionnelle au Royaume-Uni ?

La poursuite d'études des jeunes Britanniques, au-delà de 16 ans, s'effectue, pour moitié du volume de jeunes concernés, au sein des filières académiques (préparation du *A'Level*, puis accès éventuel à l'université), et pour l'autre moitié, grâce au développement des formations professionnelles à plein temps, impulsé par la création des GNVQ (*General National Vocational Qualifications*), à partir de 1992. L'un des principaux débats porte sur le point de savoir si ces dernières déboucheront sur la constitution de véritables filières de masse au sein du système d'enseignement, et sur la production de qualifications intermédiaires par ce système. Ryan (1995) et Gospel (1997) émettent de sérieuses réserves quant à cette éventualité, compte tenu de l'insuffisance de moyens en personnels formés et en équipement pour répondre à des besoins en formation technique et professionnelle. D'autre part, la rupture institutionnelle que supposerait la promotion de ces nouvelles voies d'acquisition des qualifications semble aux yeux de ces auteurs trop radicale, l'acquisition de la qualification sur le lieu de travail apparaissant comme un fondamental du système britannique de formation professionnelle.

Ce diagnostic doit cependant être nuancé. La pression qu'exerce la demande des jeunes à l'égard du système éducatif peut constituer un point d'appui au développement de ces nouvelles filières, et ce d'autant plus que ce nouveau public scolaire n'accède pas aisément aux normes pédagogiques de l'enseignement académique ou universitaire. Cette stratégie se fonde sur la faible légitimité du dispositif YT et la perception d'une meilleure rentabilité des études à plein temps : en 1995, les stages YT ne sont responsables que du quart des qualifications professionnelles obtenues à 18-19 ans, les trois autres quarts l'ayant été dans le système d'éducation à plein temps (DfEE). L'évolution de cette stratégie dépend à terme des orientations institutionnelles empruntées par le nouveau système d'offre de formation, et notamment le degré de légitimité que lui accorderont conjointement les jeunes et les entreprises. La mise en place de normes concurrentielles entre les collègues a été accompagnée d'une pression financière de l'Etat pour que ces

12. Avec le *Modern Apprenticeship*, contrairement au *Youth Training*, un contrat de travail écrit est rendu obligatoire, exposant les droits et les obligations des deux parties, comportant un engagement de mener l'apprentissage à son terme.

derniers incluent les GNVQ dans leurs cursus¹³. L'achat par les collèges de ces GNVQ, auprès des d'organismes certificateurs (*Awarding Bodies*) devient un élément central dans la gestion des établissements qui pour la plupart ne maîtrisent pas la demande effective en certifications de la part des jeunes et des entreprises¹⁴. Bel, Boudier, Le Doaré (1998) s'interrogent à cet égard, certes avec prudence, sur les conditions d'émergence de nouvelles formes de coordination locale du système de formation professionnelle.

Le processus d'allongement de la formation initiale correspond également à une inflexion des stratégies de recrutement des entreprises. Alors que l'ancien système d'apprentissage avait conduit à construire et stabiliser la norme d'entrée précoce sur le marché du travail, l'allongement de la scolarisation induit des effets de signalisation négative des plus jeunes des entrants sur le marché du travail, dotés d'un niveau de formation initiale plus faible. L'enquête annuelle « *Skill Needs in Britain 1996* » montre que pour un ensemble de compétences basiques telles que la motivation ou les facultés d'adaptation ou encore, le sens de la communication, les employeurs font apparaître dans leur jugement, un déficit plus important en ce qui concerne les 16-18 ans qu'en ce qui concerne les 18-20. L'enquête IRS¹⁵ (*Industrial Relation Survey*, juin 1997 et juin 1998) confirme une tendance à l'élévation de l'âge moyen de jeunes néo-recrutés, avec toutefois de fortes variations sectorielles : dans le secteur manufacturier, le recrutement reste précoce en dépit du fait que le dispositif *Modern Apprenticeship* permette un recrutement à 18 ans et plus, alors que les entreprises du tertiaire marchand recrutent des jeunes plus âgés : en 1997, 15 % des employeurs embauchent des jeunes de 18 ans, contre 25 % dans les services.

Au total, bien qu'il soit difficile de faire fi d'une forte hétérogénéité des comportements d'embauche, il semble que les entreprises britanniques cherchent à s'appuyer dans leurs stratégies de recrutement sur des niveaux de formation plus élevée. S'agit-il de niveaux de formation générale dotée d'une valeur de signal, ou de formation professionnelle dotée d'une valeur productive (*cf.* Béret et alii, 1997) ? Là encore la validité d'un clivage net entre les deux peut être contestée, la formation générale étant elle-même

13. Ces pressions sont exercées par le Conseil pour le financement de l'enseignement post-obligatoire (*Further Education Funding Council* ou FEFC) qui dispose, depuis 1992, du contrôle et du financement de tous les collèges, auparavant exercés par les autorités éducatives locales. Il s'agit d'un organisme gestionnaire médiateur de la règle publique, ne faisant pas partie du service public (*Quasi Non Governmental Organisation*).

14. L'achat de ces certifications à un coût élevé justifie par ailleurs la « rationalisation » de la gestion des collèges, en particulier par une maximisation de l'usage des infrastructures (les collèges britanniques ne connaissent pratiquement pas de fermeture annuelle), et par des économies de personnels enseignants dont le statut a été profondément transformé (multiplication de contrats temporaires).

15. L'enquête IRS est fondée sur un échantillon de 134 organisations. La plupart des entreprises sont moyennes ou grandes, avec une moyenne de 1 695 personnes par firme. Au total, le champ couvre 225 000 salariés. L'industrie manufacturière et plus particulièrement les industries mécaniques y sont sur-représentées .

Encadré 1. Le référentiel britannique des compétences

La démarche des pouvoirs publics s'appuie en premier lieu sur l'identification précise des compétences requises pour un ensemble de tâches associées à des emplois, par des instances représentant chacune un secteur professionnel (*Industry Lead Bodies*) et dirigées par des chefs d'entreprise nommés par le gouvernement. De façon concomitante, est mis en place un processus d'évaluation des compétences individuelles relativement aux normes prédéfinies, avec l'assistance des organismes de certification et selon les techniques de la *job evaluation*. Le NCVQ (*National Council for Vocational Qualification*), office national pour les qualifications professionnelles, créé en 1986, valide, en fonction du processus d'évaluation, pour une durée de cinq ans, les qualifications satisfaisant aux normes requises. Ce système de codification nationale est ainsi destiné à remplacer les qualifications formelles et informelles préexistantes délivrées par les anciens organismes de validation des apprentissages.

L'ensemble des NVQ sont regroupées par niveau allant de 1 à 5. Le niveau 1 étant défini comme celui de « l'accomplissement d'une grande variété de tâches, dont la plupart peuvent être des tâches répétitives et prédéterminées »¹. Le niveau 5 correspond à des critères de forte professionnalité.

L'édifice repose donc sur la double hypothèse d'une objectivation des compétences requises et des performances réelles et d'une mise en adéquation des deux éléments. Cette logique adéquationniste n'est pas sans rappeler – dans un contexte institutionnel bien sûr très différent – la démarche programmatique issue des VI^e et VII^e Plans français, visant à mettre en regard les flux de sortants du système éducatif par diplôme et les « besoins » de l'appareil productif, démarche dont bien des travaux ont montré depuis les limites.

Un système parallèle aux NVQ est établi dans l'éducation à plein temps sous la forme des GNVQ (*General National Vocational Qualifications*), pour les deuxièmes cycles de l'enseignement secondaire, avec la mise en place en 1992 de 5 types de formations techniques et professionnelles, élargies à 8 en 1994. L'objectif est d'adjoindre aux filières académiques des *Sixth Forms Colleges* accueillant les étudiants qui ont opté pour la préparation du A'Level, des filières d'enseignement technologique. Il existe désormais des A'GNVQ équivalents au A'Level (qui s'apparente au baccalauréat).

1. Ce niveau n'a pas d'équivalent en Europe.

facteur de compétence donc de capital productif, et la formation professionnelle, étalonnée dans une logique de « niveau » se dotant d'une valeur de signal. Le processus de convergence sur ce plan, entre les deux pays, vient

en particulier du fait que, dans le contexte de faible probabilité de recombinaison des marchés professionnels au Royaume-Uni, les certifications proposées à travers les NVQ et les GNVQ, servent davantage de signal que de point d'appui d'une qualification transférable¹⁶. Cette hypothèse sera notamment confirmée par la mise en évidence d'un accroissement des processus de déclassement des jeunes.

I-2. Le processus de déclassement des diplômés

I-21. Une élévation des niveaux de qualification des jeunes dans les deux pays

Le processus d'allongement de la scolarisation initiale trouve une traduction en termes d'élévation des niveaux de formation initiale dans les deux pays (tableaux 2 et 3). Néanmoins, ce premier examen des niveaux de diplômes initiaux est très insuffisant dans la mesure où comme on l'a vu, dans le cas britannique, la participation à l'éducation à plein temps se prolonge au cours des premières années de vie active. La mesure des niveaux de qualification diffère ainsi entre les deux pays, reflétant en cela les différences institutionnelles : niveau de sortie du système scolaire en France, niveau de qualification par tranche d'âge au Royaume-Uni. On observera que les objectifs nationaux, qu'il s'agisse, dans le cas français, de mener 80 % d'une cohorte d'âge au niveau du baccalauréat (objectif inscrit dans la loi d'orientation de 1989), ou qu'il s'agisse des cibles nationales fixées par le gouvernement Britannique en 1991 et réactualisées en 1995 (*Foundation National Targets* : 85 % des jeunes de 19 ans devront avoir atteint le niveau

Tableau 2. Niveau de qualification des jeunes Britanniques

Niveau de qualification le plus élevé	Jeunes de 16 à 18 ans	
	1990	1996
A'Level ou équivalent (NVQ niveau 3)	17 %	23 %
GCSE grades A-C ou Equivalent (NVQ niveau 2)	46 %	53 %
GCSE au-dessous du grade C ou équivalent (NVQ niveau 1)	16 %	10 %
Aucune qualification	21 %	14 %

Source : Labour Force Survey.

N.B. La réussite d'un examen ne se mesure pas comme en France par le fait d'obtenir le diplôme correspondant. Il existe en fait un continuum de situations entre l'échec et la réussite qui s'apprécie aux notes obtenues dans les différentes matières. Le niveau GCSE grades A-C correspond à l'obtention par le candidat de la moyenne dans quatre disciplines. Le niveau A'Level garantit la réussite d'au moins deux certificats de l'examen passé à 18 ans, deux années après le GCSE. Le *First Degree* indique un niveau de premier cycle universitaire (équivalent NVQ 4), le *Higher Degree* de second cycle (équivalent NVQ 5).

16. Les NVQ évaluent des compétences (évaluation de résultats) mais ne nourrissent pas une réflexion sur les contenus de formation, c'est là une différence importante avec le système dual allemand.

NVQ 2 ou équivalent ; 60 % des moins de 21ans, le niveau NVQ 3), ne semblent pas hors d'atteinte.

La croissance des qualifications associée à la chute des taux d'activité n'a toutefois pas conduit à une élévation de la qualification des emplois

Tableau 3. Sortie du système de formation initiale des jeunes Français (y compris apprentissage)

Niveau de formation	1980	1985	1990	1994	1995
Sans diplôme, certificat d'étude ou BEPC	15,8%	15,4%	11,7%	8,3%	6,7%
CAP, BEP ou équivalents	47,5%	45,2%	34,7%	26,1%	25,2%
Bac ou équivalents	10,4%	8,8%	8,8%	13,4%	14,2%
Diplôme supérieur au bac	26,3%	30,8%	44,8%	52,2%	54,0%
Effectifs de sortants (en milliers)	832,2	96,4	770,4	775,2	781,3

Sources : DEP, ministère de l'Education nationale

occupés par les jeunes ; c'est à un processus de déclassement que sont alors confrontés les jeunes diplômés dans chacun des deux pays.

I-22. Une tendance croissante au déclassement

Les processus de déclassement sont inhérents au fonctionnement d'un marché interne, notamment dans un contexte de pénurie d'emploi et de production non limitée de diplômés¹⁷. En effet, dans une logique de marché interne, les diplômes acquis à l'extérieur de l'entreprise servent de critères de recrutement comme signal d'une productivité potentielle, le système scolaire jouant un rôle de filtre, mais c'est l'expérience acquise dans l'entreprise qui transforme cette compétence potentielle en qualification réelle spécifique. *A contrario*, sur un marché professionnel, compte tenu du mode de construction et de reconnaissance de la qualification (transférable) par le système productif lui-même, le déclassement apparaît en théorie, inexistant (Forgeot et Gautié, 1997). Or, un certain nombre de travaux britanniques récents (*cf. infra*) montrent que le déclassement (*over-qualification*) est devenu, depuis les dix dernières années, une composante essentielle du fonctionnement du marché du travail britannique.

Du côté français, les travaux de Forgeot et Gautié (*op. cit.*) renouvellent utilement l'approche adéquationniste de Affichard¹⁸ (1981), en proposant une approche statistique du déclassement. La table de correspondance entre diplôme et PCS qu'ils construisent à partir de l'enquête Emploi 1996 pour

17. Le terme est impropre puisqu'il existe bien des limites budgétaires au processus.

18. La table de correspondance construite par Affichard (*op. cit.*) repose sur la notion de « norme » : les jeunes appartenant à une profession de niveau supérieur à la norme pour leur diplôme sont considérés comme « sous-diplômés ». A l'inverse, les jeunes entrés dans une profession de niveau inférieur à la norme par rapport à leur niveau de formation sont considérés comme « sur-diplômés ».

les 18-29 ans occupant un emploi non aidé, est doublement fondée, sur la part de chaque profession au sein des actifs des différents niveaux de diplôme et sur celle de chaque niveau de formation au sein des différentes professions ¹⁹. Ce type de construction permet de contrôler l'effet de struc-

Tableau 4. La progression du déclassement en France

Diplôme	1986	1989		1992		1995	
		1	2	1	2	1	2
3^e cycle, Grandes écoles	18,8	19,8	21,0	22,5	28,9	30,1	39,2
2^e cycle	6,6	9,7	9,1	15,0	15,8	18,7	18,9
Supérieur court	31,5	34,4	35,7	31,3	37,0	39,5	47,8
Bac général et brevet de technicien	15,5	15,8	16,7	18,3	20,4	24,0	27,1
Bac technique et pro	9,4	13,1	13,5	10,4	12,7	17,8	22,1
CAP, BEP	29,3	29,7	30,5	25,0	30,3	26,5	31,5
Population totale	15,2	16,7	17,2	16,8	20,0	20,8	21,5

Source : Forgeot et Gautié, 1997.

Clé de lecture : en 1989, 19,8 % des titulaires d'un diplôme d'une grande école ou d'un troisième cycle universitaire étaient sur-diplômés (colonne 1). La même année, si la structure par catégorie sociale détaillée était restée la même qu'en 1986, la part des sur-diplômés au même niveau d'études aurait été de 21 % (colonne 2).

ture lié à l'évolution des professions. Il apparaît que pour tous les niveaux de diplômes, le déclassement a progressé depuis 1986, la part corrigée des sur-diplômés étant chaque fois supérieure à la part constatée (tableau 4).

Les travaux de Robinson (1997) et Robinson and Manacorda (1997) reposent sur une méthode statistique de confrontation des qualifications réellement observées aux qualifications attendues compte tenu des changements de la structure des emplois. Ils ne portent pas spécifiquement sur les jeunes, mais sur l'ensemble de la population active, à l'exclusion des étudiants à plein temps. Dans un premier temps, les auteurs identifient, les changements de la structure des qualifications des actifs entre 1984 et 1994, et confrontent ces changements à ce qu'auraient nécessité les transformations de la structure des emplois (du fait, notamment, de la croissance des emplois d'encadrement et de techniciens) (tableau 5). L'élévation réellement observée pour chaque niveau de qualification est chaque fois supé-

19. « Ainsi en 1986, la part des diplômés du supérieur court qui sont employés qualifiés (24,5 %) n'est pas très nettement inférieure à la part de ceux qui sont techniciens (32,1 %). Cependant, la même année, moins de 5 % des employés qualifiés ont un diplôme de ce niveau, contre près de 30 % des techniciens (les diplômés du supérieur court étant les plus représentés dans cette profession) ». (op. cit., p. 56).

rieure à celle prédite. Puis, par un exercice statistique symétrique, les auteurs identifient les changements de la structure des qualifications par pro-

Tableau 5. Qualifications réelles et qualifications attendues au Royaume-Uni entre 1984 et 1994 (en % de la population active)

Niveau de qualification	Réel en 1984	Attendu en 1994	Réel en 1994
Universitaire	15,19	18,20	23,63
A'Level	25,27	25,05	26,63
O'Level	15,00	15,43	16,87
Autres	8,77	8,44	15,44
Aucune qualification	35,77	32,89	17,43

Sources : LFS, Robinson, Manacorda, 1997

Clé de lecture : compte tenu des effets structurels exclusivement liés à la modification de la structure des emplois, on aurait pu prédire que les actifs détenteurs de diplômes universitaires (hormis les étudiants eux-mêmes) représentent 18,20 % des actifs en 1994, or ils ont été 23,63 %.

fession (*occupation*) sur la même période et les confrontent à ce qu'aurait été cette structure si le niveau de qualification avait crû de façon homothétique pour chaque profession. Globalement, la croissance des qualifications des actifs en poste a crû de manière quasi-homothétique de telle sorte que chaque position professionnelle est désormais occupée par un actif en moyenne mieux formé que dix ans auparavant.

L'hypothèse principale de ces travaux repose sur l'effet d'offre : la surproduction du nombre de diplômés (au regard de la demande) induirait mécaniquement une dévaluation des titres scolaires. Le mouvement serait auto-entretenu par des stratégies d'allongement de la scolarisation initiale visant à contrecarrer ces effets de dévaluation.

Le modèle de Thurow (1975), dit de compétition pour l'emploi, selon lequel les demandeurs d'emploi forment une file d'attente dans laquelle les employeurs puisent selon leurs besoins par ordre de niveau de diplôme ou d'expérience décroissant était jusqu'à présent utilisé pour décrire l'insertion sur marchés internes, notamment en France (Gautié, 1995). Il semble qu'il soit désormais à même de rendre compte des phénomènes de mobilité de la main-d'œuvre britannique. On aurait là, un signe tangible de l'étroitesse du champ des marchés professionnels, les processus décrits ci-dessus correspondant massivement aux jeunes sortant du système scolaire et universitaire

et non pas aux jeunes apprentis, pour lesquels ces déclassements n'ont, à notre connaissance, pas été observés. Il nous faut noter, alors que le modèle de compétition pour l'emploi sert de référent théorique principal à ces travaux, qu'aucune mention n'est faite de l'impact du cycle sur le processus de déclassement (Fondeur, 1998).

I-23. Peut-on écarter l'effet du progrès technique biaisé ?

Dans le cas britannique, l'hypothèse d'un progrès technique biaisé jouant au niveau des emplois non qualifiés permettrait d'expliquer la coexistence d'une forte dispersion salariale entre qualifiés et non qualifiés, ainsi qu'un chômage relatif des non qualifiés, comme résultat d'un chômage structurel d'inadéquation (inélasticité de la demande de travail non qualifié au salaire). Dans ce cas, le déclassement serait utilisé par les employeurs pour répondre aux nouvelles exigences en qualification sur des emplois classés comme non ou peu qualifiés. Or, aussi bien dans le cas britannique que français, il nous semble délicat d'écarter les effets de progrès technique biaisé. Bartel et Lichtenberg (1987) ont montré que le progrès technique peut avoir un impact au moins aussi fort au niveau des emplois peu qualifiés qu'à celui des emplois qualifiés, notamment par la diffusion des nouvelles formes d'organisation du travail. D'où l'idée d'un biais en faveur des actifs les plus qualifiés. Cette hypothèse conforterait celle de la transformation des modes de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre juvénile fondée sur la notion de compétence : la recherche d'un ensemble informel de qualités tenant aux aptitudes à évoluer de l'individu, à sa mobilité potentielle, expliquerait, dans le cas français, le relâchement du lien spécialité de formation-emploi qui après s'être resserré dans les années 1970, se serait de plus en plus distendu, du fait d'un étalonnage social de la formation professionnelle au regard de son apport en formation générale. Dans le cas britannique, cette hypothèse confirmerait la nécessité pour les employeurs de disposer d'un référentiel de certification de plus en plus fondé sur des critères de niveaux de qualification.

I-24. Un phénomène de segmentation est observé au sein du déclassement lui-même

Dans le cas britannique, les travaux de Blundell et alii (1997) insistent sur la nécessité de distinguer entre les jeunes actifs diplômés²⁰ accédant à des emplois traditionnellement réservés aux qualifiés et les jeunes diplômés accédant à des emplois traditionnellement semi ou non qualifiés, au demeurant plus nombreux. Le déclassement de ces derniers semble correspondre à une forme de réponse – apportée par les stratégies de recrutement – au pro-

20. Il s'agit ici des diplômés de l'université (*graduate*).

blème des pénuries de qualifications intermédiaires. Le problème est alors de savoir si cette gestion du déclassement par les entreprises correspond à une déficience du système de production des qualifications à un niveau intermédiaire ; c'est une hypothèse classique dans la littérature britannique (Steedman, 1990) ; elle est reprise, dans une perspective de comparaison internationale, par Caroli (1995). Ou bien, et c'est davantage notre analyse, l'affectation des jeunes diplômés à des postes de qualification intermédiaire, conforte une inflexion des modes de gestion de la main-d'œuvre centrée sur la recherche de signalisation des compétences, à partir d'un niveau de plus en plus élevé de formation générale. Dans le cas de la France, si l'étude de Forgeot et Gautié (*ibid.*) souligne que le niveau de diplôme est le facteur le plus discriminant du point de vue du déclassement (les jeunes de

Tableau 6. Les inflexions du système de formation professionnelle

	France		Royaume-Uni	
	Système initial	Système actuel	Système initial	Système actuel
Place relative de la formation professionnelle initiale	Monopole du système éducatif	Rapprochement école/entreprise. Rôle croissant des dispositifs d'alternance	Système productif	Système productif + mouvement de scolarisation des apprentissages (GNVQ)
Statut de la formation professionnelle	Dévalorisation des enseignements professionnels	Revalorisation par extension des filières techniques et professionnelles	« Elitisme » du métier	Vacillement du statut du métier. Faible légitimité des formations sous YT. Tentative de revalorisation au niveau de qualification intermédiaire (MA)
Principaux acteurs de la régulation de la formation professionnelle	Etat	Etat / région / acteurs sociaux / entreprises	Entreprises / acteurs sociaux (niveau des branches)	Etat / TEC / colleges / entreprises
Mode de certification	Certification universitaire	Certification universitaire. Renforcement de l'étalonnage des formations techniques et professionnelles à partir du niveau de formation générale	Certification corporative	Affaiblissement de la norme de qualification transférable. Mise en place d'un référentiel des compétences (NVQ) dominé par une logique de niveau

niveau premier cycle universitaire sont toujours plus déclassés dans leur emploi que les CAP-BEP), il n'existe pas à notre connaissance de travaux explorant cette hypothèse d'une gestion segmentée des déclassements à niveau de diplôme égal.

Ainsi, l'allongement de la scolarisation initiale en partie entretenu par les processus de déclasserement, l'extension, la complexification et l'institutionnalisation de la phase de transition traduisent sur le plan des trajectoires des jeunes une transformation de ce que nous avons appelé le système d'articulation formation/emploi, marquant l'affaiblissement des contrastes sociaux initiaux (tableau 6). La politique publique d'insertion professionnelle joue un rôle significatif dans ce processus. Elle agit sur le comportement des jeunes Britanniques à l'égard de la scolarisation initiale, en induisant conjointement une forme de discrédit d'une modalité de la formation alternée et un phénomène de scolarisation des apprentissages (GNVQ). En France, la diffusion des dispositifs d'alternance a bien conduit à un rapprochement école/entreprise, sans pour autant infléchir les stratégies de prolongation de la scolarité initiale. Alors que des modifications importantes sont enregistrées dans la régulation de la formation professionnelle elle-même (intervention des acteurs sociaux codifiée par l'accord interprofessionnel de 1983, mise en place de la régionalisation, réforme de la gestion des fonds de l'alternance par les organismes paritaires), ces nouveaux acteurs et ces nouveaux niveaux de régulation n'ont pas fait émergé jusqu'à présent de transformation radicale du système d'articulation formation-emploi. Au Royaume-Uni où les choix politiques ont au contraire abouti à écarter les acteurs sociaux et à impulser une politique de *best practices* de la formation professionnelle sur des critères explicitement marchands à un niveau local (TEC), les entreprises semblent à la recherche de nouveaux référents dans leurs stratégies de recrutement. Il apparaît que l'enjeu principal ne se situe pas du côté d'une reconstruction de la norme d'apprentissage certifiant une qualification transférable, mais plutôt de celui d'un ensemble complexe de signaux.

Il faut à ce stade se tourner vers la transformation des systèmes de mobilité pour interpréter ces éléments de convergence.

II. Insertion des jeunes et transformation des systèmes de mobilité de la main-d'œuvre

II-1. Les approches traditionnelles par la segmentation du marché du travail

Si l'évolution de la part des jeunes dans l'emploi est pour partie imputable au retrait des jeunes du marché du travail analysée précédemment, elle résulte également de politiques de gestion de la main-d'œuvre dans lesquelles

les l'âge apparaît comme une variable discriminante. Les phénomènes de polarisation sur certaines professions ou sur certains secteurs ou encore sur certains statuts d'emploi (voir l'article de N. Moncel dans ce même numéro) révèlent ces effets de segmentation. Classiquement, ces derniers sont interprétés à l'aune des régulations dominantes plus ou moins soumises à une réduction de leur champ d'application.

II-11. Un repli lié à l'érosion des marchés professionnels au Royaume-Uni et des marchés internes dans les deux pays

Au Royaume-Uni, la part des jeunes (16-24 ans) dans l'ensemble de l'emploi est passée de 18 à 13 % entre 1990 et 1997 (LFS, 1990, 1997). Les travaux de Elias and Mc Knight (1997) imputent le recul relatif de l'emploi des jeunes Britanniques au déclin de l'emploi manufacturier et artisanal entre 1991 et 1996, concentrant une bonne part de l'apprentissage traditionnel. Une partie de l'explication de la baisse des jeunes dans l'emploi renverrait ainsi aux mutations sectorielles de l'emploi, confirmant en cela des travaux plus anciens de Ashton et alii (1990), en lien avec l'érosion des marchés professionnels. A ce mouvement de longue date, se conjugue une inflexion des stratégies de recrutement des employeurs, qui au cours des deux dernières récessions, ont cherché à substituer des adultes expérimentés recrutés sur le marché externe, aux jeunes. Ces effets de substitution semblent particulièrement importants au sein de la population active féminine, entre jeunes femmes et femmes plus expérimentées (Elias et Mac Knight, *op. cit.*²¹) mais concernent également les jeunes hommes du tertiaire peu qualifié. Le processus confirmerait des résultats plus anciens portant sur la forte pression concurrentielle qu'exercent les femmes à temps partiel sur la main-d'œuvre faiblement qualifiée et notamment les jeunes (Hart, 1988), compte tenu de la forte incitation fiscale au recours à cette forme d'emploi par les entreprises²². Par ailleurs, la compétition pour l'emploi donne de plus en plus lieu à des pratiques de *filtering down* par lesquelles les adultes au chômage ou menacés de le devenir, ayant exercé des emplois qualifiés, se voient de plus en plus contraints d'accepter des emplois moins ou non qualifiés, en lien avec les processus de déclassement analysés plus haut. Ce phénomène engendre des effets d'éviction directs des non qualifiés, notamment les plus jeunes (Lindley, 1996).

Dans le cas français où la part des jeunes (15-26 ans) dans l'emploi est passée de 20 à 14 % entre 1990 et 1997, le repli des marchés internes sur les tranches d'âge intermédiaires sert d'explication centrale. Favereau, Sollo-

21. Toutefois, les jeunes femmes conservent des taux de chômage inférieurs à celui de leurs homologues masculins.

22. Au-dessus de 64 livres sterling hebdomadaires, ni le salarié, ni l'employeur ne sont tenus au *National Income Contribution*, autorisant la couverture des principaux droits sociaux.

goub et Zighera (1991) distinguent ainsi les « MI sélectifs jeunes » caractérisés par des retards et des arrêts de recrutement, les « MI sélectifs âgés », où l'on favorise le départ en préretraite, et les MI généralisés combinant les deux premiers. Certaines règles contractuelles ou conventionnelles liées à l'entrée ou à la sortie des marchés internes influencent telle ou telle configuration. Dans le cas britannique, le rétrécissement des marchés internes se traduit sans doute moins par des effets de blocage à l'entrée pour les jeunes, compte tenu de la souplesse du contrat de travail, que par des effets d'éviction liés à la règle du « *last in first out* ».

La forte dimension sectorielle ainsi que les pratiques catégorielles de la gestion de l'emploi juvénile offrent un ancrage stratégique à ce premier repère très général du repli des marchés internes et professionnels dans les deux pays (Moncel et Rose, 1996, Lochet, 1997, Meager et Tackey, 1998). Selon les pratiques de gestion, les secteurs privilégient tel ou tel critère ou combinatoire de critères (sexe/âge/diplôme/ancienneté...) qui apparaissent alors discriminants dans les processus d'insertion. L'avantage d'une telle démarche est à la fois de donner un contenu en termes stratégiques à la dimension fortement sectorielle de l'emploi des jeunes et de sortir ainsi d'une vision unidimensionnelle de la file d'attente. L'inconvénient est d'occulter les effets de segmentation intrasectorielle²³.

Les travaux de comparaison internationale des dynamiques d'insertion professionnelle des jeunes à partir des logiques sectorielles de l'emploi sont à notre connaissance pratiquement inexistantes²⁴. Jusqu'à présent, les quelques éléments dont on dispose visent surtout à tester le poids des régulations dominantes en rabattant en quelque sorte sur ce plan unique, la diversité des modalités sectorielles d'insertion des jeunes, pourtant mise en évidence au plan national. Dans cette perspective, la stabilité structurelle de la configuration sectorielle de l'emploi des jeunes Français, semble conforter un maintien de l'organisation dominante des marchés du travail en marchés internes, avec toutefois, une exclusion croissante des jeunes notamment du fait de leur polarisation sur des emplois à durée limitée (cf. N. Moncel dans ce même numéro). Dans le cas britannique, compte tenu de la moindre polarisation de l'emploi des jeunes, l'auteur suggère que c'est plus une régulation concurrentielle qui régirait l'allocation des jeunes aux emplois. Dans

23. Ce dernier point est retenu par un programme de recherche de l'IRES, dans le cadre d'une convention avec la Dares. Portant sur un champ de six pays européens (Allemagne, France, Royaume-Uni, Espagne, Italie, Suède) ce programme se propose de comparer les modalités de gestion de la main-d'œuvre juvénile à partir d'un ensemble de caractéristiques à la fois des jeunes et de l'emploi qu'ils occupent, en privilégiant une entrée sectorielle, mais aussi une entrée intrasectorielle.

24. Alors que le recours à l'entrée sectorielle semble au contraire de plus en plus alimenter la comparaison internationale, dans d'autres recherches sur l'emploi (cf. à titre d'exemple, le travail engagé par Gadrey et son équipe du CLERSE (Lille) sur la comparaison internationale (France, Allemagne, Royaume-Uni) de l'organisation du temps de travail dans la grande distribution alimentaire).

ce type d'hypothèse, la dimension sectorielle est réduite à l'indicateur de concentration relative des jeunes, sans que l'on sache très bien à partir de quel seuil on a affaire à une configuration de marchés internes dominants ou inversement à celle de marchés externes dominants (que l'indicateur ne permet d'ailleurs pas de différencier de celle de marchés professionnels). Dans le cas présent de la comparaison franco-britannique, une simple relation d'ordre entre les deux pays (les effets de polarisation sont plus forts en France) suffit au diagnostic énoncé.

II-12. Quelle représentation de l'insertion dans ce type d'approche segmentariste ?

D'après ces diagnostics, les contrastes initiaux auraient bien évolué au sens où les régulations de marchés professionnels auraient cédé le pas à des régulations plus concurrentielles au Royaume-Uni. La France aurait, de son côté, vu se maintenir tant bien que mal une régulation de marchés internes, certes de plus en plus fermés aux jeunes. Ce dernier diagnostic de rétrécissement des marchés internes et d'exclusion sélective des jeunes est central dans bon nombre de travaux déjà mentionnés.

Une certaine convergence pourrait alors être envisagée autour d'une extension et d'un allongement du passage par les marchés externes du travail dans les deux pays. Mais cette convergence serait limitée par le fait que la logique de marché interne semble « regagner son droit », en France, à partir d'un certain âge ou d'une certaine ancienneté sur le marché du travail, alors qu'au Royaume-Uni, une logique plus concurrentielle semblerait dominer davantage le marché du travail.

Dans cette perspective, les trajectoires d'insertion des jeunes, le plus souvent construites à partir des formes spécifiques d'emploi, correspondent, en France, à un processus certes de plus en plus complexe, long et sinueux, d'accès aux marchés internes (les marchés externes sont alors conçus comme des sas d'entrée dans les marchés internes). Dans le cas britannique, si l'on considère que les marchés externes parviennent à dominer, l'insertion comme ensemble de places spécifiques des jeunes sur le marché du travail, paraît plus délicate à interpréter sauf à envisager des formes de segmentation au sein du marché externe, ce qui peut sembler autocontradictoire.

L'insertion comme phénomène de file d'attente ou d'appariement ?

Dans le cas de la France, la modélisation en termes de compétition pour l'emploi adossée à une régulation de marché interne constitue l'une des formulations les plus abouties de l'analyse du chômage des jeunes comme phénomène de file d'attente. L'insertion y est perçue comme la résultante des goulets d'étranglements que deviennent les ports d'entrée des marchés internes dans un contexte de rationnement de l'emploi. On parle alors d'« exclusion sélective ».

Encadré 2. L'insertion comme phénomène d'appariement

Prenant en compte les paramètres de durée des contrats et de risques de licenciement, le modèle de référence repose sur deux hypothèses : la main-d'œuvre est hétérogène (pour un même emploi, les travailleurs peuvent avoir des productivités différentes) ; l'information est imparfaite (de même que les employeurs subissent l'incomplétude du contrat de travail, les jeunes ne connaissent pas, *a priori*, l'ensemble des caractéristiques des conditions de travail correspondant aux postes pour lesquels ils postulent). La seule façon de réduire cette incertitude est alors d'occuper le poste pendant une certaine durée, pouvant supposer un statut particulier. L'intérêt majeur de cette approche est d'offrir de l'insertion une formalisation et une représentation en termes d'ajustement supposant périodes d'essai, de tâtonnement, de chômage, et donc une inscription dans la durée. Elle permet de fait d'aller au-delà du modèle de base de *job search* selon lequel l'individu reste au chômage tant qu'il n'a pas trouvé l'emploi correspondant à son salaire de réservation ¹.

En articulant une analyse en termes de capital humain à celle des comportements d'appariement, il est possible de montrer que ce sont les plus dotés en capital humain qui ont à la fois une probabilité plus forte d'accéder à l'emploi et de le garder (la dotation en capital humain général permettant d'accumuler davantage de capital spécifique) et connaissent ainsi donc une période moins longue d'appariement et un moindre *turn-over* sur des emplois d'attente. Au total, la théorie de l'appariement combinée à celle du capital humain trouve un objet d'application privilégié avec l'insertion professionnelle des jeunes : le passage par des emplois d'attente, et l'alternance avec des périodes de courte durée chômage peuvent s'interpréter comme des processus de tâtonnement. Les passages sur des emplois temporaires comportant des périodes de formation, dans le cadre des politiques d'insertion seraient autant d'éléments d'une stratégie d'investissement en capital humain et d'ajustement progressif de l'offre à la demande.

1. Le salaire ne s'ajuste qu'à terme à la productivité réelle de l'individu, celui-ci pouvant éventuellement démissionner. A court ou moyen terme, la productivité du travailleur dépend davantage de la qualité de l'« assortiment », que des caractéristiques de la main-d'œuvre ou du poste.

Dans le cas britannique, comment prendre en compte théoriquement cette hypothèse, issue des travaux empiriques précédemment cités, d'une « segmentation » au sein du marché externe. Une première intuition serait de se tourner vers un modèle d'appariement, pour lequel l'insertion peut être pen-

sée comme un processus volontaire de recherche d'emploi, sans que l'on ait à postuler l'existence de marchés internes ou de marchés professionnels.

Le statut des jeunes sur le marché du travail y est appréhendé comme un phénomène transitoire, relevant d'une logique d'appariement, dont l'une des principales modélisations a été proposée par Jovanovic (1979).

Dans ce type d'approche, l'insertion comme processus a une fin qui correspond, après une période de tâtonnement plus ou moins longue, au moment où l'individu obtient un emploi adapté à ses compétences et à ses souhaits, qui indique la cessation de sa prospection d'emploi (*job shopping*). Les modèles de *matching* expliquent ainsi par exemple le déclassement comme un signe de mauvais appariement, mais ce dernier ne peut être que temporaire, les sur-diplômés cherchant à quitter leur entreprise pour de meilleures opportunités externes s'ils n'obtiennent pas de promotion interne. L'ancienneté dans l'entreprise est également un signe de la qualité de l'appariement : « *aussi doit-elle être négativement corrélée au déclassement* » soulignent Forgeot et Gautié (1997, p. 66). Autrement dit, les comportements d'appariement ne sont pas durablement contraints par le rationnement des emplois, ni par des mécanismes de sélectivité du marché du travail qui maintiendraient les jeunes, de plus en plus tardivement, dans des statuts particuliers. La mise en évidence du déclassement massif et relativement durable des jeunes Britanniques invalide alors le recours à ce modèle, et invite à se tourner, comme pour la France vers un modèle de compétition pour l'emploi, dans un contexte de démantèlement des marchés professionnels, d'extension des marchés externes et de production croissante de diplômés, référés à une logique de niveau.

S'il paraît plus convaincant pour rendre compte à la fois des processus de structuration et d'allongement de la file d'attente, le modèle de compétition pour l'emploi laisse toutefois dans l'ombre la question des effets de long terme produits par la maintien de plus en plus tardif sur des statuts particuliers. L'effet diachronique, c'est-à-dire la dimension de transformations structurelles des normes d'emploi par le biais de l'insertion n'est pas envisagée en tant que telle.

Or, l'une des questions centrales posées par l'extension de ces statuts dits particuliers d'emploi – perdant de plus en plus de ce fait leur caractère particulier – est de savoir si celle-ci circonscrit exclusivement les contours de l'insertion professionnelle, auquel cas le recours à ces statuts est conduit à se résorber une fois atteinte l'optimalité de l'appariement ou l'entrée dans les marchés internes ou professionnels semi-démantelés, ou bien si elle préfigure de nouvelles normes d'emploi de la main-d'œuvre appelées à s'étendre au-delà de la catégorie spécifique que constituent les jeunes sur le marché du travail.

II-2. L'insertion comme expérimentation de nouvelles normes d'emploi et de mobilité

II-21. Eclatement des statuts d'emploi

La sur-représentation des jeunes dans les formes particulières d'emploi (temps partiel, emplois temporaires, aidés ou non) est établie pour les deux pays, et a même tendance à s'accroître ²⁵. Dans un contexte de déclin de l'emploi des jeunes, la forte croissance de l'emploi à temps partiel se traduit par une augmentation d'autant plus sensible de la part relative de cette forme d'emploi chez les jeunes : alors qu'au Royaume-Uni, le temps partiel est passé de 22 à 25 % de l'emploi total entre 1984 et 1996 (*Labour Force Survey*), cette part a plus que doublé pour ce qui concerne les 16-19 ans (passant de 21 à 52 %) et a presque doublé pour les 20-24 ans (de 9 à 17 %). En France, le temps partiel a crû de près de 10 points depuis le début de la décennie 1990, passant de 15,7 % de l'emploi en 1990 à 25,6 % en 1997 (Enquête Emploi). C'est chez les jeunes de moins de 25 ans qu'il s'est le plus développé (presque 9 points de plus). Cette forme d'emploi correspond ainsi massivement à une logique d'insertion dans l'emploi pour les jeunes de moins de 25 ans (Galtier, 1998), fortement associée à la primo-activité. La politique de l'emploi joue ici un rôle de puissant véhicule du temps partiel : 30 % des jeunes Français de moins de 25 ans à temps partiel sont en stage ou contrat aidé.

Les emplois à durée limitée sont sensiblement plus développés en France : leur part y est passée, pour l'ensemble des emplois, de 7,2 % en 1987 à 12,4 % en 1995, alors qu'elle a évolué de 6,3 % à 6,9 % des emplois au Royaume-Uni, sur la même période (données Eurostat). Pour justifier cet écart, l'accent est généralement mis sur la souplesse du contrat de travail au Royaume-Uni et donc, *a priori*, le faible intérêt pour les employeurs d'avoir recours à des formes contractuelles spécifiques, compte tenu de la faiblesse des coûts de recrutement et de licenciement associée au contrat de travail non temporaire à temps plein (*full-time permanent contract*). Les dispositifs d'insertion ne supposent pas *a priori* de statut d'emploi particulier. Ainsi, le YT, par exemple, a pu donner lieu ou non à un contrat de travail, celui-ci pouvant ou non comporter un terme explicite ²⁶. Tandis qu'en France, la politique de l'emploi, avec son ensemble de normes spécifiques, a sensiblement contribué à la croissance de la part de l'emploi temporaire, qui couvre, avec les rotations de main-d'œuvre dans les PME, une proportion essentielle des mouvements d'entrée et de sortie du chômage. Force est pourtant

25. Etant entendu qu'il existe une forte hétérogénéité des conventions nationales en matière de définition des statuts et des temps de travail, cf. Maruani, Michon, 1998.

26. Le stage de formation en tant que tel est en général de un an mais il peut donner lieu à un contrat de travail plus long. Le programme *New Deal* en direction des jeunes chômeurs de moins de 25 ans risque toutefois d'étendre le recours à une forme d'emploi temporaire.

de constater que le recours au travail temporaire est croissant au Royaume-Uni, notamment depuis le début des années quatre-vingt-dix : un tiers des recrutements en 1996, l'ont été sous la forme des contrats temporaires. Comme en France, cette forme apparaît sur-représentée chez les jeunes (12,9 % de l'emploi des 16-24 ans contre 7 % pour l'ensemble des actifs), mais aussi, selon l'étude de Sly et Stillwell (1997), chez les chômeurs entrant sur le marché du travail. Notre hypothèse réside ici dans l'idée que le recours à cette norme permet de soutenir et de diffuser un principe de mobilité sur le marché du travail, même si celle-ci n'est théoriquement entravée par aucun type contractuel. L'existence d'un terme explicite au contrat de travail codifie la mobilité, définit des horizons temporels de gestion de la main-d'œuvre du point de vue de l'entreprise, et implique, de la part de l'individu, une projection de sa carrière hors de l'entreprise, compatible avec la notion d'employabilité²⁷. Dans cette conception, l'employabilité désigne à la fois un ensemble de compétences liées à l'exercice d'un emploi précis, et l'aptitude individuelle à accepter d'en changer (ce que nous avons désigné par le terme de mobilité). Cette aptitude individuelle n'émerge pas spontanément, notamment pour les travailleurs les moins qualifiés. Elle est plus difficilement envisageable pour les travailleurs plus âgés dotés d'une qualification spécifique. Aussi peut-on penser que la forme du travail temporaire remplissant une fonction de refondation de la relation salariale, selon le principe que nous venons de décrire, s'adresse en premier lieu à des jeunes ou des chômeurs.

C'est une observation pratiquement symétrique qui est faite en France. Examinant les pratiques de recrutement des jeunes par les entreprises, Lochet (1997) est conduit à sérieusement relativiser l'opposition entre CDD et CDI pour apprécier la stabilité de l'emploi. « *L'indicateur de durée d'accès à un CDI a peu de sens en soi pour caractériser la fin du processus d'insertion, car cet emploi sans limitation contractuelle de durée n'est pas synonyme d'emploi durable et, par ailleurs, la fidélisation à l'entreprise est possible dans un contexte d'emploi raréfié, sous des statuts autres que le CDI, les statuts précaires n'interdisant pas aux entreprises les avantages de la stabilisation de la main-d'œuvre sans présenter les contraintes d'une codification formelle par la réglementation* » (*op. cit.*, p. 110). Les normes

27. Cette notion a été promue publiquement lors de la rencontre du G7 de Lille, les 1^{er} et 2^e avril 1996, et placée au centre du sommet du Luxembourg des 12 et 13 décembre 1997, qui l'a consacrée comme la première des lignes directrices pour l'emploi en 1998. Traduction du terme anglais « *employability* », le mot est fortement connoté. Pour cette raison, il a été remplacé dans les textes européens en langue française par l'expression « capacité d'insertion professionnelle ». Le terme renvoie aux caractéristiques individuelles que l'on cherche à naturaliser dans l'optique médico-sociale nord-américaine des années cinquante. Le report sur certaines catégories ou individus de la responsabilité de leur chômage peut servir à fonder une démarche de *Workfare* ou encore justifier le clivage entre la population apte au travail, et les autres jugés en pratique « inemployables ».

d'emploi dévolues aux jeunes se construisent donc largement autant sur des usages spécifiques des statuts d'emploi que sur ces statuts spécifiques eux-mêmes.

Ces normes pèsent sur les trajectoires d'insertion dont le repérage d'une fin devient de plus en plus problématique. Si l'on s'en remet au critère de « la position stabilisée dans le système d'emploi » (Vernières, 1997), on voit, d'une part, que les mécanismes et la durée d'accès à une relation d'emploi durable sont extrêmement variables et peuvent présupposer l'extension du recours à des formes jusqu'à présent atypiques d'emploi²⁸, d'autre part que le critère même de durabilité de la relation d'emploi ne prévaut pas nécessairement partout comme finalité stratégique de gestion de la main-d'œuvre.

Le processus d'expérimentation-transformation des normes d'emploi subit lui-même la marque d'une forte segmentation que l'on repère dans la diversité même des trajectoires d'accès à l'emploi. Pour certains jeunes, les phénomènes de précarisation apparaissent à la fois précoces et durables : Bonnal et alii (1995) signalent par exemple qu'entre 1986 et 1988, certains jeunes Français ont connu jusqu'à onze statuts différents. Au Royaume-Uni, les mêmes phénomènes d'exclusion durable du marché du travail de certaines catégories de jeunes sont repérés (Mac Donald, 1996). Ce que souligne également l'ensemble des travaux sur l'insertion, c'est la transformation des conditions d'insertion pour les jeunes diplômés, de plus en plus nombreux. Les trajectoires construites sur des alternances de séquences, travail temporaire impliquant le déclassement, chômage, temps partiel retours aux études, sont devenues majoritaires pour les moins qualifiés, mais concernent de plus en plus les diplômés dans les deux pays (Connor et Pollard, 1996, Poullet, 1996). Pour ces dernières catégories, la fin de l'insertion peut-elle encore être envisagée comme l'accès au marché interne d'entreprise ?

II-22. Une réarticulation entre marché interne et marché externe

La sécurité de l'emploi telle qu'elle était garantie par les marchés internes n'est plus la référence, à l'exception du marché interne de la fonction publique (et encore, les emplois jeunes, le déclassement à l'embauche des jeunes facteurs) ; le recours à la segmentation à travers la sous-traitance, le travail temporaire, l'externalisation-éclatement du collectif de travail, y compris les formes de désalarisation font désormais plus maintenant partie de la stratégie des employeurs qu'ils ne sont le résultat d'une division stable sur le marché du travail. Dès lors l'idée est donc de prendre en compte à la fois les régulations de marchés internes et de marché externe comme des éléments en interaction, configurant les stratégies de gestion des em-

28. Incluant, comme le souligne Lochet (*op. cit.*), les formes atypiques de CDI (*cf. supra*).

ployeurs et la position des salariés sur le marché du travail. Les théories de la segmentation, dans leur formulation initiale supposant une forte étanchéité entre les segments du marché du travail soumis à des régulations différentes, s'avèrent de moins en moins adaptées à la prise en compte des changements intervenus depuis une vingtaine d'années. Dans la perspective optimiste de Piore, les marchés internes avaient vocation à s'étendre, dans un contexte de croissance de la demande effective, moyennant des efforts de formation et le recours à l'intervention des pouvoirs publics (politique de lutte contre la discrimination, salaire minimum, taxes imposées aux entreprises sur le *turn-over*). Cette extension aurait ainsi contribué à intégrer, à terme et selon un processus de file d'attente, les salariés les plus fragilisés. Trente ans plus tard, dans un contexte de globalisation, les firmes répondent à une série de chocs exogènes par la diversification de leurs stratégies d'emploi, en adaptant leur organisation interne aux pressions externes qui affectent leurs propres capacités de recrutement et de stabilisation de la main-d'œuvre, tout en cherchant à maintenir une dimension de transaction spécifique assurant la médiation entre productivité spécifique et performance. C'est à un « enchâssement » du marché externe dans les marchés internes que l'on assisterait (Grimshaw, Rubery, 1998).

Le processus de mondialisation ne débouche pas, selon nous, sur un modèle généralisé de marché externe. La permanence de formes d'organisation empruntées aux marchés internes et aux marchés professionnels semi-démantelés impose davantage une réinterprétation des règles du marché externe par les marchés internes ou professionnels (Marginson, 1993, Osterman, 1994, Grimshaw, Rubery, *op. cit.*). Le problème central posé à l'organisation est celui de son adaptation à des pressions externes qui affectent sa propre capacité de recrutement et de stabilisation de la main-d'œuvre, tout en maintenant sa dimension de transactions spécifiques, assurant la médiation entre productivité spécifique et performance. L'idée est donc de prendre en compte à la fois les stratégies de marchés internes ou professionnels et les régulations de marché externe comme des éléments en interaction, configurant par leur interaction les stratégies de gestion des employeurs et la position des salariés sur le marché du travail.

En occupant des positions souvent intermédiaires entre marché externe et marché interne, les jeunes constituent une catégorie privilégiée d'expérimentation de ces nouvelles normes de gestion des ressources humaines. Les travaux de Cappelli (1995), bien que davantage centrés sur le cas américain, peuvent constituer de ce point de vue une référence utile. L'auteur analyse la déstabilisation des marchés internes qu'il dénomme « systèmes d'emplois internalisés » à partir de trois grands types de changements intervenus depuis les années quatre-vingt : en premier lieu, les changements induits par la pression concurrentielle sur les marchés globalisés étroitement connectés aux normes de rentabilité des marchés financiers, rendant de ce fait plus

risqué (pour la firme et pour le salarié) le développement de compétences spécifiques ; en second lieu, les techniques de management qui s'appuient de plus en plus sur des formes de sollicitation chez les salariés internes, de qualités nouvelles d'autonomisation, de responsabilisation, permettant d'accroître la productivité du travail en réduisant la ligne hiérarchique ; en dernier lieu, un ensemble de comportements sociaux accompagnant les deux premiers types de changements, tels que l'affaiblissement du syndicalisme, les réactions positives des marchés financiers aux pratiques de *downsizing*. Les conséquences de ces transformations sont tangibles en termes d'organisation du travail, pour laquelle l'auteur diagnostique un élargissement des qualifications requises en même temps qu'un rétrécissement des possibilités de promotion et une incitation de plus en plus faible à former les travailleurs de bas niveaux de qualification. Ce pronostic ouvre un débat important sur l'évolution des qualifications spécifiques. Alors que ce critère était un élément essentiel de justification de l'émergence des marchés internes dans la logique de Doeringer et Piore (1971) il apparaît dorénavant plus obscur. D'une part, les normes de gestion des ressources humaines calées sur des critères de flexibilité et de fluidité du processus de travail, imposent un raccourcissement des horizons temporels de rentabilisation des qualifications spécifiques (Galtier, 1995). D'autre part, la question est de savoir si à partir d'un certain niveau, les qualifications spécifiques ne sont pas susceptibles de se transformer rapidement en qualifications générales, avec un minimum de formation, ce qui expliquerait l'ampleur des risques de braconnage sur de nombreux marchés qualifiés. Les compétences requises étant de plus en plus abstraites, elles accèdent à davantage de transférabilité. C'est alors à un processus de « déspecification » au moins partiel des qualifications que l'on assisterait (Gazier, 1998).

II-23. Rôle et place des jeunes dans les nouveaux systèmes de mobilité

Concernant le recrutement des jeunes, ces évolutions impliquent de s'appuyer toujours davantage sur le diplôme, surtout dans un contexte d'accroissement de la concurrence entre jeunes y compris pour accéder aux emplois qualifiés. Le filtrage accru par le diplôme n'est pas en soi un facteur de remise en cause de la logique de marché interne, au contraire. En revanche, les pratiques visant à recourir à des jeunes diplômés plutôt que de s'appuyer, à certains niveaux de la chaîne de mobilité, sur la promotion interne des salariés de l'entreprise qui peuvent même faire l'objet de licenciement de permutation, sont bien des signes tangibles de remise en cause des logiques traditionnelles de marché interne. Le diplôme devient ainsi de plus en plus une condition nécessaire – mais non suffisante – pour accéder aux postes qualifiés. Un raccourcissement des chaînes de mobilité ascendantes est alors observé pour l'accès aux emplois qualifiés, d'exécution et de techni-

rien, un nombre croissant de ces derniers étant recrutés directement sur le marché externe. Ce recrutement direct sur le marché externe n'empêche pas le processus de déclassement, compte tenu de la surabondance de jeunes diplômés. Dans le même temps, la formation continue change de fonction dans l'entreprise, servant de moins en moins de levier à la promotion statutaire, de plus en plus à l'adaptabilité et à la flexibilité interne de l'entreprise. Le coup de frein sur les carrières semble particulièrement sensible pour les jeunes (Estrade et Thiesset, 1998). Il est accentué pour les victimes du déclassement. En effet, les « sur-diplômés » au sens de Forgeot et Gautié (1997) se caractérisent par une grande incertitude quant à leur avenir au sein de l'entreprise : plus du tiers d'entre eux, interrogés en 1992 pour l'Enquête « Jeunes » complémentaire à l'Enquête emploi, ne se prononcent pas sur leur possibilité ultérieure de promotion. Ils attendent moins que les autres une promotion au sein de l'entreprise, et sont plus nombreux à anticiper une mobilité professionnelle externe.

Il semble que le glissement repéré par Géhin et Méhaut (1993) vers une logique de professionnalisation au niveau de la formation continue soit plus difficilement identifiable au niveau de la formation initiale. Nous avons vu que les diplômés conservent, voire accentuent leur fonction d'étalonnage général des compétences. Les formations en alternance fournissent un point d'appui fragile au développement d'une logique professionnelle, tant leur contenu et règles sous-jacentes restent faiblement négociées. Les auteurs préfèrent d'ailleurs parler de marché interne « semi-professionnalisé » pour rendre compte du raccourcissement des chaînes de mobilité : les flux de passage du statut d'OS à OQ et d'OQ à technicien, sans être taris, sont fortement réduits sous l'effet des pénuries d'emploi et des recrutements externes, pénalisant ainsi les moins diplômés.

Au Royaume-Uni, les exigences en qualifications nouvelles se heurtent à la difficile reconstruction d'un système de formation professionnelle initiale. En l'absence de diplômés professionnels, les entreprises recherchent de nouveaux signaux en se fondant, d'une part sur les certifications du système scolaire, dans un contexte d'allongement de la scolarisation initiale, comme signal d'aptitude à recevoir une formation professionnelle et en s'appuyant, d'autre part, sur le nouveau système des NVQ. Celui-ci remplit davantage une fonction d'étalonnage des compétences plus qu'il ne garantit le strict accès aux emplois qualifiés comme c'était le cas dans les anciens marchés professionnels. Les pratiques de déclassement analysées ci-dessus confirment cette hypothèse. De leur côté, Meager et Tackey (1998) dressent un tableau des principaux changements en matière de trajectoire d'emploi des jeunes Britanniques (*career patterns*) : érosion du modèle de carrière de la grande entreprise ; subordination des trajectoires professionnelles aux pratiques courantes de restructuration du personnel et de *downsizing* sans politique d'accompagnement de ces restructurations ; raccourcissement des

perspectives de carrière lié au mouvement de décentralisation des décisions stratégiques des firmes et de raccourcissement de leur horizon temporel de gestion de la main-d'œuvre ; amplification des mouvements horizontaux dans la hiérarchie des emplois (changements d'entreprise et de secteur professionnel) au détriment des mouvements ascendants de promotion ou d'avancement à l'ancienneté. L'individu est supposé devenir le gestionnaire de sa propre carrière dans un système où l'employabilité devient un signal essentiel pour les employeurs. Le paradoxe de la position spécifique des jeunes est qu'en occupant les formes d'emploi qu'ils occupent, leurs possibilités de se signaler comme « employables » semblent souvent bien étroites.

Conclusion

La convergence des systèmes d'insertion s'exprimerait ainsi en premier lieu par la nécessité pour le système productif de disposer d'une base consolidée de signaux construite au sein du système de formation initiale, dont la dimension de socialisation des coûts constitue un élément important de résolution des risques de braconnage. Au Royaume-Uni où les choix politiques ont abouti à écarter les acteurs sociaux et à promouvoir des critères de gestion explicitement marchands de la formation professionnelle, l'enjeu principal ne se situe pas du côté d'une reconstruction de la norme d'apprentissage certifiant une qualification transférable, mais dans la constitution d'un référentiel de certification des niveaux de formation. Le discrédit des stages de formation alternée en situation de travail a conduit les jeunes à prolonger leur scolarisation initiale. Les spécificités nationales demeurent néanmoins fortes dans les configurations institutionnelles des systèmes de formation : logique publique *versus* pénétration croissante des normes concurrentielles ; système de diplômes nationaux *versus* fragmentation des normes en dépit d'un effort de rationalisation.

En second lieu, la convergence s'exprimerait par un affaiblissement des règles d'embauche, de promotion et d'utilisation de la main-d'œuvre qui avaient contribué à limiter la concurrence des salariés entre eux et à stabiliser l'organisation collective jusqu'aux années quatre-vingt. En d'autres termes, il semble de moins en moins possible de raisonner en référence aux marchés internes et aux marchés professionnels, comme inerties sociétales. Le mouvement de dérégulation-flexibilisation du marché du travail n'a certes pas atteint la même ampleur, ni emprunté les mêmes détours institutionnels dans chacun des deux pays. De même que les processus récents d'engagement du gouvernement britannique sur un droit de reconnaissance syndicale ou sur l'instauration d'un salaire minimum témoignent d'une absence d'irréversibilité en matière de déréglementation. Une des clés de lecture des transformations en cours des systèmes d'emploi et de mobilité réside dans l'émergence de formes imbriquées de marchés internes et de

marché externe. Cette imbrication se repère au niveau des statuts, l'accès à l'emploi « normal » en entreprise qui sanctionne une trajectoire d'insertion réussie, se conjuguant de plus en plus avec le maintien d'un statut instable. Elle se repère au niveau des politiques salariales et des formes de mobilisation au travail pour lesquelles le *worker discipline device* que constitue la menace de chômage aux yeux des salariés (Shapiro et Stiglitz, 1984), figure parmi les principales ressources de l'entreprise pour exercer une pression sur les salaires tout en incitant à la coopération. Il serait erroné de croire à la généralisation d'un marché externe. La stratégie patronale de mobilisation sur les compétences témoigne au contraire du maintien d'une logique de médiation spécifique de la performance (les compétences sont conçues comme aptitudes à être performant dans l'accomplissement de tâches spécifiques, l'évaluation de cette performance relevant exclusivement de l'entreprise) articulée à une logique de marché externe (symbolisée par l'absence de normes stabilisées de reconnaissance des compétences et la mise en concurrence potentielle des salariés entre eux).

Les systèmes d'insertion, pour peu que l'on considère non seulement la dimension relative mais aussi diachronique de l'insertion, constituent un point d'entrée décisif dans les nouvelles régulations en émergence. Derrière l'allongement du processus d'insertion professionnelle se profile ainsi la transformation des systèmes d'emploi et de mobilité eux-mêmes. Ce qui ne signifie pas pour autant la fin de la jeunesse comme catégorie spécifique dans la mesure où le processus s'accommode d'une reproduction et d'une institutionnalisation, par le jeu des politiques publiques, des positions relatives de cette catégorie de main-d'œuvre.

Références bibliographiques :

- Affichard J. (1981), « Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973 », *Economie et Statistique*, n° 134, pp. 7-26.
- Ashton D., Maguire M., Spilsbury, M. (1990), *Restructuring the Labour Market, the Implication for Youth*, Cambridge, R.M. Blackburn and K. Prandy, 230 p.
- Bartel A., Lichtenberg F. (1987), « The Comparative Advantage of Educated Workers in Implementing New Technology », *The Review of Economics and Statistics*, vol. LXIX, n° 1, February, pp. 1-11.
- Bédoué C., Espinasse J.M. (1995), « France : politique éducative, amélioration des compétences et absorption des diplômés par l'économie », *Sociologie du Travail*, n° 4/95, pp. 527-556.
- Bel M., Boudier A., Le Doaré M. (1998), « La formation professionnelle en Angleterre, les enseignements d'une gestion par incitations marchandes », *Céreq Bref*, n° 143, Juin, pp. 1-4.
- Béret P., Daune-Richard A. M., Dupray A., Verdier E. (1997), *Valorisation de l'investissement formation sur les marchés du travail français et allemand : distinction entre valeur productive et valeur de signalement*, Laboratoire d'économie et de sociologie du travail, Aix en provence, Rapport pour le Commissariat Général au Plan, 160 p.
- Blundell R., Dearden L., Goodman A., Reed H. (1997), *Higher Education, Employment and Earnings in Britain*, London, Institute for Fiscal Studies, 207 p.
- Bonnal L., Fougère D., Sérandon A. (1995), « Une modélisation du processus de recherche d'emploi en présence de mesures publiques pour les jeunes », *Revue économique*, vol. 46, n° 3, mai, pp. 1-11.
- Cappelli P. (1995), « Rethinking Employment », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 33, n° 4, December, pp. 563-602.
- Caroli E. (1995), *Formation, institutions et croissance économique*, Thèse IEP, Paris, mai.
- Connor H., Pollard E. (1996), « What do Graduates Really do? », *Report*, n° 309, Brighton, Institute of Employment Study.
- Coutrot T. (1998), *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ?*, Paris, La Découverte, 281 p.
- Dares (1996), *40 ans de politique de l'emploi*, ministère de Travail et des Affaires étrangères.
- Doeringer P. B., Piore M. J. (1971), *Internal labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, Mass, 214 p.
- Doeringer P. B., Piore M. J. (1985), *Internal labor Markets and Manpower Analysis*, seconde édition avec nouvelle introduction, New York, Sharpe, XXXV+214 p.

- Elias P., Mc Knight A. (1997), *The Changing Nature of the Youth Labour Market in Great Britain, 1985-95*, University of Warwick, Institute for Employment Research, January, miméo, 278 p.
- Estrade M. A., Thiesset C. (1998), « Des débuts de carrière moins assurés », *INSEE-Premières*, 4 p.
- Favereau O., Sollogoub M., Zighera J.A. (1991), « Une approche longitudinale de la segmentation du marché du travail », *Formation Emploi*, n°33, janvier-mars, pp. 3-17.
- Fondeur Y. (1998), *Insertion professionnelle des jeunes, cycle économique et diplôme*, Etude réalisée pour la Mission Analyse Economique de la Dares, Rapport intermédiaire, 84 p.
- Forgeot G., Gautié J. (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Economie et Statistique*, n° 304-305, pp. 53-75.
- Galtier B. (1995), *Les horizons temporels des politiques de main-d'œuvre des entreprises*, Thèse pour le Doctorat en sciences économiques, université de Paris I, 473 p.
- Galtier B. (1998), « Les salariés à temps partiel dans le secteur privé : diversité des emplois et des conditions de travail », *Document de travail CSERC*, n°98-03, février.
- Gautié J. (1995), *Chômage des jeunes et politique active de l'emploi en France : du diagnostic à l'évaluation*, Thèse pour le Doctorat de Sciences Economiques, Paris I-Panthéon-Sorbonne, décembre, 484 p.
- Gazier B. (1998), *Transitional Labour Markets and labour Market Segmentation : a Preliminary Discussion*, Working paper, May, 17 p.
- Géhin M., Méhaut P. (1993), *Apprentissage ou formation continue ? Stratégies éducatives des entreprises en France et en Allemagne*, L'Harmattan, Paris.
- Gospel H. (1997), « The Revival of Apprenticeship Training ? The Modern Apprenticeship in Britain », *miméo Céreq*, 22 p.
- Goux D., Leclercq J.Y., Minni C. (1996), « Formation, emploi, salaires », Contribution au Dossier-Education, Tome 2, *Rapport des comptes et des budgets économiques de la Nation*, ministère des Finances.
- Grimshaw D., Rubery J. (1998), « Integrating the Internal and External Labour Markets », *Cambridge Journal of Economics*, vol. 22, pp. 199-220.
- Hart, P. (1988), *Youth Unemployment in Great Britain*, National Institute of Economic and Social Research: Cambridge University Press, p. 291
- Jobert A., Tallard M. (1995), « Diplômes et certifications de branche dans les conventions collectives », *Formation Emploi* n° 52, octobre-décembre, la Documentation française, pp. 130-150.
- Jovanovic B. (1979), « Job Matching and the Theory of Turn-over », *Journal of Political Economy*, n° 5, pp. 972-990.

- Lefresne F. (1992), « Systèmes de formation professionnelle et insertion des jeunes : une comparaison France-Royaume-Uni », *La Revue de l'IRES*, n° 9, Printemps-été, pp. 3-38.
- Lefresne F. (1996a), « Une analyse des transformations récentes dans le champ de la formation professionnelle au Royaume-Uni et de ses incidences sur l'insertion des jeunes », *Dossier sur l'éducation et la formation professionnelle*, Annexe des Comptes de la Nation 1996, 36 p.
- Lefresne F. (1996b), « Le marché du travail britannique crée-t-il des emplois ? » *Chronique Internationale de l'IRES*, 41, juillet 1996, pp. 21-24, repris dans *Problèmes économiques* n° 2.502, 8 janvier 1997, pp. 22-25.
- Lefresne F. (1998), « La mise en place d'un New Deal en faveur des jeunes et des chômeurs de longue durée », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 51, mars, pp. 17-22, repris dans *Problèmes économiques*, n°2575, 1^{er} juillet 1998.
- Lefresne F. (1999), « Les paradoxes de la politique de l'emploi au Royaume-Uni », in Gautié J., Barbier J.C., *Les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis*, Paris, Centres d'Etudes de l'Emploi, PUF, pp. 3-27.
- Lindley R. M. (1996), « The School-to-Work Transition in the UK », *International Labour Review*, vol. 135, n° 2, pp. 171-195.
- Lochet J. F. (1997), « L'insertion structurée par les pratiques de recrutement des entreprises » in *L'insertion professionnelle, analyses et débats* (collectif coordonné par Vernières, M.), pp. 87-111.
- Mac Donald R. (1996), « Nouveaux modèles de transition et d'exclusion sociale des jeunes au Royaume-Uni », *AGORA débats/jeunesse*, n°5, pp. 37-47.
- Marchand O., Minni C. (1998), « En mars 1997, un jeune sur neuf était au chômage », *Premières Synthèses*, Dares, 9 p.
- Marginson P. (1993), « Power and Efficiency in the Firm: Understanding the Employment Relationship » in Pitelis, C. (ed.) *Transaction Costs, Markets and Hierarchies*, Oxford, Blackwell.
- Maruani M., Michon F. (1998), « Les normes de la dérégulation : questions sur le travail à temps partiel », *Economies et Sociétés*, n° 3/1998 (série Economie du Travail, AB-20), pp. 125-164.
- Meager N. (1998), *Gestion de la main-d'œuvre juvénile au Royaume-Uni*, Rapport intérimaire, Programme de recherche mené par l'IRES pour le compte de la Dares *Gestion de la main-d'œuvre par les entreprises : une comparaison européenne*, juillet 1998, 25 p.
- Meager N., Tackey N. (1998), *Developments in the Youth Labour Market in the UK*, Institute for Employment Studies Report, miméo, January, 92 p.
- Méron M., Minni C. (1995), « Des études à l'emploi : plus tard et plus difficilement qu'il y a vingt ans », *Economie et Statistiques*, n° 283-284, pp. 9-31.

- Minni C., Vergnies J. F. (1994), « La diversité des facteurs de l'insertion professionnelle », *Economie et Statistique*, Bilan Formation Emploi 1993, INSEE Résultats n° 370-371, pp. 145-159, repris dans *Economie et Statistique*, n° 277-278.
- Moncel N. (1997), « Comparaison de l'emploi des jeunes en France et en Grande-Bretagne », miméo *Séminaire Franco-britannique IRES*, juin, 27 p.
- Moncel N. (1998), « Les profils de gestion de la main-d'œuvre au niveau des secteurs d'activité, Conséquences pour l'emploi des jeunes », *Formation Emploi*, n° 60, pp. 67-79.
- Moncel N., Rose J. (1996), *Les modalités d'usage de la main-d'œuvre juvénile par les entreprises et les secteurs d'activité : analyse des dimensions de l'emploi des jeunes, des tendances générales au cas particulier des ouvriers et des employés de deux secteurs de service*, CPC, Documents, n° 96/6, 137 p.
- Osterman P. (1994), « Internal Labour Markets: Theory and Change », in Ker, C. and Staudohar P. D., (eds.) *Labour Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions*, Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- Poulet P. (1996), « Allongement de la solarisation initiale et insertion des jeunes : une liaison délicate », *Economie et Statistique*, n° 300, pp. 71-81.
- Robinson P. (1997), *Underskilled or Over-Qualified? Qualifications, Occupations and Earnings in the British Labour Market*, Paper for Low Wage Employment Conference, London School of Economics, December, 12-13, 48 p.
- Robinson P., Manacorda, M. (1997), « Qualifications and the Labour Market in Britain: 1984-1994, Skill Biased Change in the Demand for Labour or Credentialism? », *Discussion paper*, n° 330, Centre for Economic Performance, February, 35 p.
- Rose J. (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer, 260 p.
- Ryan P. (1995), « Education et formation professionnelle au Royaume-Uni. Changements institutionnels », *Formation Emploi*, n° 50, avril-juin, pp. 41-62.
- Shapiro C., Stiglitz J. (1984), « Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device », *American Economic Review*, vol. 74, n° 3, repris dans Akerlof G., Yellen Y. (eds.), 1986, pp. 45-65.
- Silvestre J. J. (1986), « Marché du travail et crise économique : de la mobilité à la flexibilité », *Formation Emploi*, n° 14, La Documentation française, pp. 54-61.
- Sly F., Stillwell D. (1997), « Temporary Workers in Great Britain », *Labour Market Trends*, September, pp. 347-354.
- Steedman H. (1990), « Improvements in Workforce Qualifications: Britain and France 1979-1988 », *National Institute Economic Review*, London, August, pp. 50-61.
- Tanguy L. (1991), *Quelle formation pour les ouvriers et les employés en France ?*, La Documentation française, Paris.

- Thurow L. C. (1975), *Generating Inequality: Mechanics of Distribution in the US Economy*, New York, Basic Books, 255 p.
- Verdier E. (1996), « L'insertion des jeunes à la française : vers un ajustement structurel ? », *Travail et Emploi*, n° 69, 4/1996, pp. 37-54.
- Vernières, M. (coordonné par) (1997), *L'insertion professionnelle des jeunes, analyses et débats*, Laboratoire d'économie sociale de Paris I, Paris, Economica, 197 p.