
L'emploi des jeunes en Allemagne : Un nouvel objectif des politiques publiques * ?

*Klaus SCHÖMANN et Christoph HILBERT ***

Introduction

Le marché du travail des jeunes revêt une importance particulière dans la mesure où il reflète simultanément les comportements individuels et collectifs d'entreprises – notamment en termes de stratégies de recrutement des jeunes – et les attitudes de ces derniers face à la recherche d'un premier emploi. En toile de fond, nous traitons des politiques de l'emploi misant sur le maintien du système d'apprentissage (système dual) dont le but vise l'intégration des jeunes sur le marché du travail. Les débats relatifs au rendement de l'investissement en capital humain – en privilégiant la formation quelles qu'en soient les modalités – n'ont pas conduit à mettre l'accent sur le rôle positif de l'intégration des jeunes sur le marché du travail. Et pourtant le retard dans le processus d'intégration de ces derniers ou encore l'instabilité des postes attribués aux jeunes qualifiés peut influencer de façon négative les trajectoires ultérieures en termes de qualifications atteintes ou d'attitude vis-à-vis de la formation permanente.

Il apparaît, au vu des études comparatives, que le cadre institutionnel joue un rôle important dans l'analyse des transitions des jeunes et des premières expériences sur le marché de l'emploi. Cette thèse fut avancée il y a 25 ans déjà par Schultz : « *Il existe quelques vieilles boîtes, étiquetées, éco-*

* Ce document a été préparé pour la réunion tenue en mai 1999 et organisée par l'IRES/DARES. Mes remerciements vont aux participants de ce séminaire et plus particulièrement à Florence Lefresne pour ses commentaires qui ont amélioré le contenu empirique de l'article et à Isabelle Schömann qui en a assuré la traduction en français.

** Klaus Schömann et Christoph Hilbert sont chercheurs au WZB, Centre de Recherches en Sciences Sociales, Berlin.

nomie institutionnelle sur une étagère du fond, que l'on a longtemps supposées vides (...). Si l'on s'y attache plus attentivement, aucun terme de référence, aucun concept particulier et aucune théorie économique qui pourrait soutenir une telle analyse n'apparaît. Pourtant, il est dorénavant évident que les institutions jouent un rôle primordial, qu'elles sont vouées au changement et que les individus déterminent leurs choix par référence à ces changements institutionnels spécifiques, dans le but d'améliorer la performance économique mais aussi l'optimum social ». (Schultz, 1971, p. 248).

Schultz a justement démontré que les institutions peuvent apporter une explication aux changements économiques, et plus particulièrement que les institutions en mutation influencent les agents, les entreprises, les syndicats et les salariés sur le marché du travail. L'interaction entre les changements institutionnels et leurs résultats en termes de renforcement de l'intégration des jeunes sont abordés de façon plus détaillée dans cet article. Nous commençons par une description ainsi qu'une discussion des institutions de l'éducation et du système d'apprentissage en Allemagne, en mettant l'accent sur les dispositifs relatifs à la formation des jeunes salariés et des jeunes chômeurs. L'analyse porte ensuite sur la transition vers le marché du travail, en tenant particulièrement compte de l'impact du cadre institutionnel sur les conditions d'entrée pour les jeunes. L'analyse est centrée sur les entrées dans les secteurs industriels et sur la comparaison, entre cohortes de jeunes, des revenus associés au premier emploi. Nous concluons par une évaluation critique au regard de la littérature disponible et par une analyse prospective des politiques de l'emploi ciblées sur les jeunes en Allemagne.

I. Traits particuliers du système éducatif et du système de formation allemands

I. 1. Système d'éducation à l'école primaire et secondaire

Bien que l'école soit obligatoire au moins pendant neuf ans, les enseignements et expériences qui y sont suivis peuvent aboutir à des parcours scolaires très variables. Après avoir passé environ 4 ans dans le primaire, les écoliers sont orientés en fonction de leurs aptitudes à apprendre dans un des trois types d'écoles, soit l'école secondaire élémentaire (*Hauptschule*), soit le collège (*Realschule*), qui est une filière intermédiaire entre le lycée (*Gymnasium*), pour une scolarité longue, et la *Hauptschule*, pour une scolarité courte. Le débat critique autour de ces trois piliers du système d'éducation allemand a fait naître dans les années soixante-dix un quatrième type d'école, l'établissement d'enseignement secondaire polyvalent (*Gesamtschule*) qui n'est cependant pas reconnu dans tous les *Länder*. Chacun des 15 *Länder* dispose en effet du droit constitutionnel d'organiser le système éducatif sur son territoire, dans le cadre de sa « souveraineté culturelle »

(*Länderhoheit der Länder*). Il en découle une forte diversité organisationnelle d'un *Land* à l'autre.

Le tableau 1 montre la distribution de la population âgée de 25 à 65 ans entre les différents niveaux du système éducatif. La comparaison des deux classes d'âge extrêmes met en évidence la baisse du nombre de personnes ayant seulement atteint le niveau de l'école secondaire élémentaire (proportionnellement moins nombreuses dans les tranches plus jeunes) et une augmentation de celles cumulant le niveau du collège et du lycée (proportionnellement plus nombreuses chez les plus jeunes).

Les écoliers de l'école secondaire et du collège quittent l'école au bout de 5 à 6 ans avec un diplôme spécifique à leur établissement donnant accès à différentes classes de niveaux dans le système général d'éducation et le système de formation professionnelle.

Tableau 1. Population totale par groupe d'âge et par niveau d'éducation, 1995 (pourcentages)

| | École secondaire élémentaire | Collège ¹ | Lycée | Pas de réponse Ou pas de formation |
|-----------|------------------------------|----------------------|-------|------------------------------------|
| 25-29 ans | 29,2 | 36,5 | 27,5 | 6,6 |
| 30-34 ans | 33,0 | 36,0 | 24,5 | 6,6 |
| 35-39 ans | 37,4 | 33,9 | 22,0 | 6,7 |
| 40-44 ans | 43,2 | 30,2 | 20,1 | 6,5 |
| 45-49 ans | 50,0 | 25,9 | 16,9 | 7,2 |
| 50-54 ans | 57,2 | 21,7 | 14,1 | 7,1 |
| 55-59 ans | 67,3 | 14,2 | 10,4 | 7,2 |
| 60-65 ans | 71,2 | 12,0 | 8,4 | 8,5 |

1. Incluant les écoles polytechniques de l'ancienne RDA.

Source : Statistisches Jahrbuch (Annuaire Statistique) 1996.

I. 2. Système d'éducation supérieur

La plupart des universités et des écoles supérieures techniques ou spécialisées (*Fachhochschule*) sont des institutions publiques, financées pour 90 % par le *Land* et pour 10 % par le fonds fédéral (Arbeitsgruppe Bildungsbericht, 1994). Aucun frais de scolarité n'est requis pour avoir accès au système d'éducation supérieure, cependant les étudiants doivent assumer (ou faire assumer par leurs parents) leurs frais de subsistance. En 1994, seuls 17 % des étudiants ouest-allemands et 45 % des étudiants est-allemands obtenaient des subventions de l'Etat (Dohmen, 1996). Le niveau requis pour l'accès au système d'éducation supérieure est l'obtention d'un diplôme du lycée. Bien que la pratique des concours d'entrée ne soit généralement pas usuelle, l'orientation dans les études n'est pas laissée à l'entière liberté des lycéens. Dans certains domaines, par exemple, en médecine ou en pharmacie, l'accès aux universités ou aux écoles supérieures est limité

et la sélection se fait par rapport aux résultats obtenus à l'examen final de lycée ainsi que sur des critères tels que l'expérience professionnelle acquise dans la matière enseignée.

I. 3. La formation professionnelle initiale

En 1993, 94 % des jeunes souhaitant accéder à un diplôme/certificat professionnel suivaient un programme d'apprentissage du système d'apprentissage dual, les 6 % restant suivant des cours à plein temps dans des écoles professionnelles spécialisées, telles que des écoles d'infirmières ou d'autres écoles préparant aux professions médicales et paramédicales (Berufsbildungsbericht, 1995, p. 62). Le système dual d'apprentissage se caractérise par la combinaison d'une formation sur le lieu de travail et d'un enseignement plus théorique et général dans une école professionnelle. L'accent est mis principalement sur la formation dans l'entreprise alors que l'enseignement professionnel à l'école ne représente que 8 à 15 heures par semaine. Il existe environ 380 professions techniques reconnues dans l'industrie, l'administration et chaque formation dure environ 3 ans. Le nombre des places disponibles pour les apprentis est déterminé par les entreprises participant à la formation duale et ces dernières choisissent elles-mêmes leurs apprentis.

Bien qu'aucun critère officiel de sélection ne soit requis pour l'accès au système d'apprentissage dual, il existe une hiérarchie informelle d'éléments sociaux, éducatifs, variant selon le sexe, qui servent au recrutement et à l'orientation dans le système dual (Georg und Sattel, 1995). Le financement de la formation sur le lieu de travail est supporté par l'entreprise, alors que les écoles professionnelles reçoivent un financement par le Land et les communes. En 1991, le coût d'un apprentissage pour une entreprise s'élevait à 29 573 DM² par personne disposant d'un contrat d'apprentissage. Quarante-neuf pour cent de ces dépenses correspondaient aux bourses et allocations pour l'apprentissage. Trente-neuf pour cent des dépenses étaient destinées à la rémunération du personnel enseignant et 12 % au matériel (Bardeleben, Beicht et Fehr, 1995). Les entreprises n'ont pas seulement des coûts à supporter. Elles tirent de l'apprentissage des bénéfices sous forme de réduction de taxes sur le travail productif des apprentis. L'analyse coûts-avantages montre que les bénéfices acquis par l'entreprise sont supérieurs à ses coûts (Bardeleben, *et alii*, *op. cit.*).

Les écoles professionnelles et les entreprises ne se caractérisent pas uniquement par leur place différente dans le système d'apprentissage, mais elles répondent également à deux systèmes différents de réglementation.

2. Soit 99 000 francs environ.

Les Länder sont responsables de l'enseignement dispensé dans les écoles professionnelles alors que l'Etat fédéral l'est pour l'apprentissage dans les entreprises. La plus importante loi dans ce domaine est la loi sur la formation professionnelle (*Berufsbildungsgesetz*). Elle détermine les responsabilités réciproques de chaque institution impliquée dans le système de formation professionnelle. Ces institutions sont l'Etat fédéral, les syndicats, les organisations d'employeurs, les chambres de commerce et d'industrie, les chambres artisanales et l'Institut Fédéral pour la formation professionnelle (*Bundesbildungsinstitut*). Ce dernier joue un rôle primordial dans le système de formation professionnelle puisqu'il participe à l'élaboration des programmes de formation dans les entreprises.

Le système d'apprentissage dual est réglementé par des arrêtés sur la formation (*Ausbildungsordnungen*), à raison d'un arrêté par profession. Ces arrêtés sont élaborés par le ministère responsable de la formation en accord avec le ministère de l'Education et de la Science. Un processus complexe de coordination entre l'Etat fédéral, les Länder, les organisations d'employeurs, les syndicats, les chambres de commerce et l'Institut fédéral précède l'accord des ministères. Ces arrêtés ont valeur de loi et définissent des normes obligatoires pour la formation d'apprentis dans les entreprises. Ces dernières définissent les compétences et capacités nécessaires et déterminent les conditions d'examen. Le respect de ces arrêtés est contrôlé par les chambres de commerce, qui se chargent également de l'organisation des examens obligatoires intermédiaires et finals et délivrent les diplômes. L'existence des arrêtés de formation assure un haut degré de standardisation et une reconnaissance générale des certificats sur le marché du travail.

Le tableau 2 reprend l'évolution dans la répartition des salariés selon les différents niveaux de formation.

Alors qu'en 1980, presque 29 % des salariés sont sans formation professionnelle, 56 % ont accompli un apprentissage dans le système dual. Dans les années 1980, la proportion des salariés ayant suivi un apprentissage a augmenté de 5 %, alors que dans les années 1990, cette proportion stagne. Bien que les données ne soient pas directement comparables en raison de l'unification de l'Allemagne en 1990, elles montrent un déclin continu du nombre des non-qualifiés. Dans les années 1990, on assiste à une hausse corrélative du nombre de titulaires de diplômes professionnels des écoles professionnelles, techniques et des universités. Comparativement à la répartition des salariés en 1980, on constate un déclin du nombre de salariés ayant un niveau de formation de base et à une croissance de l'éducation postsecondaire, et plus particulièrement du nombre de sortants de la *Fachhochschule*.

Tableau 2. Salariés en emploi selon leur niveau de formation (en %)

| | Allemagne de l'ouest | | | | Allemagne réunifiée | | | |
|---|----------------------|------|------|------|---------------------|------|------|------|
| | 1980 | 1985 | 1990 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 |
| Sans formation professionnelle | 28,6 | 24,9 | 19,1 | 15,2 | 14,8 | 14,3 | 14,3 | 13,0 |
| Avec formation professionnelle | 71,4 | 75,1 | 80,9 | 84,8 | 85,2 | 85,7 | 88,7 | 87,0 |
| Système dual /formation professionnelle à temps plein | 55,1 | 56,7 | 60,3 | 60,6 | 60,6 | 60,5 | 62,3 | 60,4 |
| Ecoles techniques, formation de maître artisan, formation de technicien | 7,3 | 8,1 | 8,6 | 10,5 | 10,6 | 10,7 | 7,3 | 10,4 |
| Ecoles supérieures techniques | 3,0 | 3,5 | 4,2 | 4,5 | 4,7 | 5,0 | 5,8 | 6,0 |
| Universités | 6,0 | 6,9 | 7,8 | 9,2 | 9,4 | 9,6 | 10,3 | 10,1 |

Source : Bundesministerium für Bildung und Forschung, Zahlenbarometer 1998/99, calculs effectués par nos soins.

1. 4. Combiner un apprentissage avec une formation de niveau universitaire n'est pas nécessairement rentable

Récemment, un débat mené sur l'éducation et la formation évoquait l'absence d'intérêt à combiner apprentissage et formation universitaire. Les jeunes qui obtiennent un baccalauréat à l'issue du Gymnasium et s'engagent dans un apprentissage, même s'il suit la voie rapide devra attendre deux ans et demi avant d'obtenir un diplôme professionnel, cela retarde d'autant l'entrée à l'université et accroît en conséquence le coût des études. Dans les statistiques, 20 % des entrants à l'université ont suivi un apprentissage et sont titulaires d'un diplôme de fin d'études scolaires (baccalauréat). Il existe en fait deux types d'effets sociaux possibles en partie cumulables : d'un côté, l'apprentissage peut se trouver revalorisé par l'augmentation du niveau général d'éducation à son entrée ; d'un autre, on peut s'attendre à un renforcement de la sélection sur les postes d'apprentis avec des effets d'éviction pour ceux qui n'ont pas atteint le niveau bac.

Les analyses de Büchel et Helberger (1995) fondées sur la base de données SOEP aboutissent à la conclusion que les personnes disposant d'une double qualification (universitaire et apprentissage) ne sont pas mieux intégrées dans le marché du travail que d'autres ; alors que d'autres analyses fondées sur une étude du BIBB/IAB (Bellmann, Parmentier, Plicht et Schreyer, 1996) ne distinguent pas de différences entre ces deux groupes .

Une étude plus poussée sur cette question de Lewin, Minks et Uhde (1996) montre qu'en effectuant un apprentissage avant de commencer leurs études universitaires, les étudiants cherchent surtout à réduire les risques professionnels liés à une formation supérieure. Le temps qui aurait été investi dans une formation professionnelle et les coûts hypothétiques ainsi engendrés sont compensés par une période d'études universitaires comparativement courte. Ces résultats suggèrent que les personnes disposant d'un

double niveau de qualification entrent plus rapidement sur le marché du travail que des diplômés d'université sans expérience professionnelle et le premier emploi semble plus stable. De même, il apparaît que le premier emploi est jugé plus satisfaisant que celui obtenu sans une double qualification.

II. Résultats empiriques

De quelle façon les jeunes entrent-ils sur le marché du travail ? Dans quels secteurs industriels ? Et avec quelle qualification ? Comment celle-ci se négocie-t-elle dans l'accès à l'emploi ? Il s'avère ici nécessaire non seulement de comparer les différentes cohortes de jeunes entrant sur le marché du travail mais également de voir dans quelle mesure elles se différencient de l'ensemble des actifs. Ceci nous permet d'aborder la position relative des jeunes sur le marché du travail dans la compétition pour l'accès à l'emploi.

Dans une première section, nous abordons brièvement l'évolution du marché du travail des jeunes, notamment au regard de ce qui se passe dans les différents pays européens, en nous attachant plus particulièrement au cas allemand analysé dans les sections suivantes à partir d'analyses issues du panel socio-économique de 1985 et 1996. Nous commençons cette étude par des analyses de type transversal afin de déterminer les types de qualifications et les changements de structures sur une période de onze années. Nous distinguons deux approches possibles de l'analyse : d'un côté, nous comparons des personnes âgées de moins de 30 ans avec l'ensemble de la population active en 1985 et en 1996. De l'autre, nous comparons les niveaux de formation professionnels et scolaires et/ou postsecondaires ainsi que les secteurs de répartition des jeunes au sein du groupe de jeunes salariés. Cette section est divisée en deux parties : la première traite des entrées sur le marché du travail et des modèles de recrutement sectoriel, analyse pour laquelle nous n'utilisons que des résultats descriptifs. Dans la deuxième partie, nous traitons du rôle joué par l'éducation dans la détermination et le maintien des statuts sur le marché du travail, pour des jeunes salariés de moins de 30 ans, et par comparaison avec l'ensemble des actifs. A partir des résultats obtenus par les analyses précédentes, nous effectuons une régression multivariée, fondée sur l'ensemble des données décrites plus haut ainsi que le revenu utilisé comme variable dépendante.

II. 1. Le chômage des différents groupes d'âge en Europe

L'élément le plus marquant dans le contexte européen réside dans le fait qu'en Allemagne le taux de chômage des jeunes et sa proportion par rapport au taux de chômage sont beaucoup plus bas que dans les autres pays de l'Union. Ce fait reste constant indépendamment des cycles économiques et de la taille des cohortes démographiques. L'explication est à rechercher

dans les particularités institutionnelles du marché du travail des jeunes, principalement dans le système d'apprentissage

Plus particulièrement touchées, la Grèce, la France et l'Italie accusent un chômage constant des jeunes beaucoup plus élevé que leur taux de chômage général. D'un autre côté, des pays tels que le Danemark ou la Grande-Bretagne connaissent un taux moyen de chômage des jeunes ayant légèrement diminué au cours des onze dernières années.

Par opposition, l'évolution du chômage des jeunes en Allemagne diffère substantiellement des cas précédemment mentionnés. Au début des années 1990, il n'existait pas de problème particulier du chômage des jeunes. La différence entre le taux de chômage des jeunes et le taux de chômage dans son ensemble était très faible (et à l'avantage des jeunes grâce à l'apprentissage). Au milieu des années 1990, par contre, un changement s'opère et l'écart entre ces deux taux s'accroît un peu. Fin 1998, pourtant, le taux de chômage des jeunes accuse un nouveau déclin.

II. 2. Changement des modèles de recrutement sectoriel à l'entrée dans la vie professionnelle

Depuis le milieu des années 1980, nous assistons à la tertiairisation de l'économie allemande. En 1985, 48 % des emplois se trouvaient dans le secteur des services, dont 5,2 % dans la banque et la finance, selon le panel socio-économique allemand (concernant exclusivement l'Allemagne de l'Ouest). En 1996, et pour l'ensemble de l'Allemagne réunifiée, la part des emplois dans le secteur tertiaire s'élève à 48,2 % à laquelle s'ajoutent 7,3 % d'emplois dans le secteur bancaire, aboutissant à un total de 55,5 % d'emplois dans le secteur tertiaire. Comparée à la moyenne des actifs, la distribution des jeunes de moins de 30 ans montre une répartition semblable de 50,1 % en 1985 (Allemagne de l'Ouest) et 58,3 % en 1996 (voir tableau 3).

De même, la distribution en Allemagne de l'Ouest et en Allemagne de l'Est en 1996 est très similaire en ce qui concerne les jeunes et l'ensemble des actifs. Ceci reflète la remarquable rapidité de l'adaptation du secteur tertiaire est-allemand. Toutefois, ce résultat omet de mentionner les coûts importants de ce processus rapide de tertiairisation en termes de chômage très élevé et de baisse sensible du taux de participation de la population en âge de travailler dans les nouveaux Länder.

En ce qui concerne l'éducation et la formation des jeunes, il nous apparaît que le système allemand d'apprentissage suit la même tendance que le développement général économique des emplois dans le secteur tertiaire. Par exemple, près de 47 % des jeunes salariés en 1985 et près de 53 % en 1996 ont suivi un apprentissage relié au secteur tertiaire de l'économie (voir tableau 4). En comparaison de cette faible augmentation par rapport à l'ensemble de l'évolution du secteur tertiaire, le taux d'apprentis du secteur fi-

Tableau 3. Statuts professionnels et secteur industriel, population active, jeunes de moins de 30 ans

| 1985 | Industrie | Services publics | Services financiers | Autres Services | Total |
|----------------------------|------------------|-------------------------|----------------------------|------------------------|--------------|
| Ouvriers | 40,6 | 33,7 | 0,5 | 25,2 | 100 |
| Indépendants | 31,3 | 10,4 | 8,3 | 50,0 | 100 |
| En formation | 24,2 | 25,2 | 5,0 | 45,7 | 100 |
| Employés | 12,4 | 14,0 | 12,9 | 60,7 | 100 |
| Service public | 0,0 | 0,0 | 100,0 | 100,0 | 100 |
| Total | 26,4 | 23,5 | 5,2 | 44,9 | 100 |
| 1996 (Est et Ouest) | | | | | |
| Ouvriers | 45,5 | 22,4 | 0,4 | 31,7 | 100 |
| Indépendants | 32,7 | 14,3 | 8,2 | 44,9 | 100 |
| En formation | 23,0 | 16,0 | 13,6 | 47,4 | 100 |
| Employés | 14,2 | 8,9 | 13,8 | 63,1 | 100 |
| Service public | 1,4 | 0,0 | 1,4 | 97,1 | 100 |
| Total | 26,9 | 14,6 | 8,1 | 50,3 | 100 |
| 1996 (Ouest) | | | | | |
| Ouvriers | 44,9 | 25,3 | 0,6 | 29,2 | 100 |
| Indépendants | 31,4 | 14,3 | 5,7 | 48,6 | 100 |
| En formation | 18,7 | 16,3 | 15,4 | 49,6 | 100 |
| Employés | 15,9 | 9,5 | 12,2 | 62,3 | 100 |
| Service public | 1,9 | 0,0 | 1,9 | 96,2 | 100 |
| Total | 26,3 | 15,6 | 7,7 | 50,4 | 100 |

Source : German Socioeconomic Panel, calculs effectués par nos soins.

nancier, à savoir la banque et l'assurance, a plus que doublé passant de 5 à 14 % de l'ensemble des apprentissages entre 1985 et 1996. Parmi les jeunes âgés de moins de 30 ans, la part respective est de 7,3 % en 1985 et 8,1 % en 1996 (voir tableau 4), par contre les écoles professionnelles ont augmenté plus rapidement leur taux de participation dans le secteur tertiaire passant de 8,8 % en 1985 à 14,3 % en 1996 pour l'Allemagne réunifiée.

Plus particulièrement, la tendance à rechercher une formation universitaire combinée au fait que le recrutement de diplômés universitaires a lieu pour deux tiers d'entre eux dans le secteur tertiaire tend à accroître la tertiarisation (Blossfeld, 1985 ; Schömann, Rogowski et Kruppe, 1998). Seuls les diplômés d'écoles professionnelles allemandes Fachhochschule, comparables aux diplômés anglais des instituts universitaires de technologie, occupent une plus large part des emplois dans le secteur industriel que les diplômés universitaires. Environ 30 % des diplômés d'écoles techniques s'orientent vers des emplois dans le secteur technique contre 23 % des jeunes universitaires en 1996 (voir tableau 4).

Tableau 4. Répartition sectorielle des actifs de moins de 30 ans par niveau de diplôme

| 1985 | Industrie | Services publics | Services financiers | Autres services | Total |
|----------------------------------|-------------|------------------|---------------------|-----------------|------------|
| Formation professionnelle | | | | | |
| Apprentissage | 29,6 | 23,7 | 7,3 | 39,4 | 100 |
| Ecoles professionnelles | 19,3 | 21,1 | 8,8 | 50,9 | 100 |
| Ecoles de santé publique | 0,0 | 8,0 | 0,0 | 92,0 | 100 |
| Ecoles techniques | 21,6 | 17,6 | 2,0 | 58,8 | 100 |
| Formation au fonctionariat | 0,0 | 0,0 | 1,8 | 98,2 | 100 |
| Autres formations prof. | 22,5 | 25,0 | 0,0 | 52,5 | 100 |
| Ensemble | 24,8 | 21,1 | 6,3 | 47,8 | 100 |
| Diplômes universitaires | | | | | |
| Ecoles supérieures techniques | 26,3 | 21,1 | 10,5 | 42,1 | 100 |
| Université | 17,6 | 13,7 | 5,9 | 62,7 | 100 |
| Universités étrangères | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 | 100 |
| Ensemble | 19,4 | 15,3 | 6,9 | 58,3 | 100 |
| 1996 (Est et Ouest) | | | | | |
| Formation professionnelle | | | | | |
| Apprentissage | 32,1 | 15,3 | 8,1 | 44,6 | 100 |
| Ecoles professionnelles | 17,5 | 11,1 | 14,3 | 57,1 | 100 |
| Ecoles de santé publique | 4,5 | 0,0 | 0,0 | 95,5 | 100 |
| Ecoles techniques | 14,8 | 22,2 | 7,4 | 55,6 | 100 |
| Formation au fonctionariat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 | 100 |
| Autres formations prof. | 45,2 | 16,1 | 0,0 | 38,7 | 100 |
| Ensemble | 28,4 | 14,2 | 7,6 | 49,8 | 100 |
| Diplômes universitaires | | | | | |
| Ecoles supérieures techniques | 20,6 | 8,8 | 11,8 | 58,8 | 100 |
| Université | 8,6 | 14,3 | 8,6 | 68,6 | 100 |
| Universités étrangères | 0,0 | 100,0 | 0,0 | 0,0 | 100 |
| Ensemble | 14,3 | 12,9 | 10,0 | 62,9 | 100 |
| 1996 (Ouest) | | | | | |
| Formation professionnelle | | | | | |
| Apprentissage | 31,2 | 16,2 | 8,2 | 44,3 | 100 |
| Ecoles professionnelles | 16,7 | 13,0 | 16,7 | 53,7 | 100 |
| Ecoles de santé publique | 5,9 | 0,0 | 0,0 | 94,1 | 100 |
| Ecoles techniques | 17,6 | 23,5 | 8,8 | 50,0 | 100 |
| Formation au fonctionariat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 | 100 |
| Autres formations prof. | 48,1 | 14,8 | 0,0 | 37,0 | 100 |
| Ensemble | 27,7 | 14,9 | 7,9 | 49,6 | 100 |
| Diplômes universitaires | | | | | |
| Ecoles supérieures techniques | 20,7 | 10,3 | 10,3 | 58,6 | 100 |
| Université | 11,1 | 18,5 | 7,4 | 63,0 | 100 |
| Universités étrangères | 0,0 | 100,0 | 0,0 | 0,0 | 100 |
| Ensemble | 15,8 | 15,8 | 8,8 | 59,6 | 100 |

Source : German Socio-economic Panel, calculs effectués par nous.

**Tableau 5. Répartition des actifs de moins de 30 ans
par niveau de diplôme pour chacun des secteurs d'activité**

| 1985 | Industrie | Services publics | Services financiers | Autres services | Total |
|---|--------------|---------------------|------------------------|--------------------|--------------|
| Formation professionnelle | | | | | |
| Apprentissage | 75,8 | 71,4 | 71,4 | 50,5 | 62,3 |
| Ecoles professionnelles | 9,5 | 12,2 | 16,7 | 12,6 | 12,0 |
| Ecoles de santé publique | 0,0 | 1,0 | 0,0 | 5,0 | 2,6 |
| Ecoles techniques | 4,8 | 4,6 | 1,7 | 6,5 | 5,4 |
| Formation au fonctionariat | 0,0 | 0,0 | 1,7 | 11,7 | 5,8 |
| Autres formations prof. | 3,9 | 5,1 | 0,0 | 4,6 | 4,2 |
| Total formation prof. | 93,9 | 94,4 | 91,7 | 90,9 | 92,4 |
| Diplômes universitaires | | | | | |
| Ecoles supérieures techniques | 2,2 | 2,0 | 3,3 | 1,7 | 2,0 |
| Université | 3,9 | 3,6 | 5,0 | 6,9 | 5,4 |
| Universités étrangères | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,4 | 0,2 |
| Total universitaires | 6,1 | 5,6 | 8,3 | 9,1 | 7,6 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| 1996 (Est and Ouest) Formation professionnelle | | | | | |
| Apprentissage | 84,7 | 78,3 | 75,9 | 64,0 | 72,6 |
| Ecoles professionnelles | 3,7 | 4,6 | 10,8 | 6,6 | 5,9 |
| Ecoles de santé publique | 0,7 | 0,0 | 0,0 | 7,7 | 4,1 |
| Ecoles techniques | 2,7 | 7,9 | 4,8 | 5,5 | 5,0 |
| Formation au fonctionariat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 5,9 | 3,0 |
| Autres formations prof. | 4,7 | 3,3 | 0,0 | 2,2 | 2,9 |
| Total formation prof. | 96,6 | 94,1 | 91,6 | 91,9 | 93,5 |
| Diplômes universitaires | | | | | |
| Ecoles supérieures techniques | 2,4 | 2,0 | 4,8 | 3,7 | 3,2 |
| Université | 1,0 | 3,3 | 3,6 | 4,4 | 3,3 |
| Universités étrangères | 0,0 | 0,7 | 0,0 | 0,0 | 0,1 |
| Total universitaires | 3,4 | 5,9 | 8,4 | 8,1 | 6,5 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| 1996 (Ouest) Formation professionnelle | | | | | |
| Apprentissage | 81,4 | 76,1 | 72,6 | 61,7 | 70,0 |
| Ecoles professionnelles | 4,3 | 6,0 | 14,5 | 7,4 | 6,9 |
| Ecoles de santé publique | 1,0 | 0,0 | 0,0 | 8,1 | 4,3 |
| Ecoles techniques | 2,9 | 6,8 | 4,8 | 4,3 | 4,3 |
| Formation au fonctionariat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 7,4 | 3,7 |
| Autres formations prof. | 6,2 | 3,4 | 0,0 | 2,5 | 3,4 |
| Total formation prof. | 95,7 | 92,3 | 91,9 | 91,4 | 92,7 |
| Diplômes universitaires | | | | | |
| Ecoles supérieures techniques | 2,9 | 2,6 | 4,8 | 4,3 | 3,7 |
| Université | 1,4 | 4,3 | 3,2 | 4,3 | 3,4 |
| Universités étrangères | 0,0 | 0,9 | 0,0 | 0,0 | 0,1 |
| Total universitaires | 4,3 | 7,7 | 8,1 | 8,6 | 7,3 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Source : German Socio-economic Panel, propres calculs.

Comparons les niveaux d'éducation et les statuts des actifs au sein de quatre secteurs majeurs de l'économie : (1) matériaux bruts, extraction de minerais, énergie et une large part de l'ingénierie, (2) appareils électriques et ménagers, (3) banque et assurances, (4) autres services. Un apprentissage mené à terme est la condition au recrutement la plus fréquente dans tous les secteurs de l'économie (voir tableau 5). Par comparaison avec les autres secteurs de l'économie, la catégorie des autres services accuse le taux le plus bas d'apprentissages effectués entre 1985 et 1996, malgré quelques rattrapages dans le secteur des services. C'est dans le secteur financier et plus particulièrement dans les autres secteurs que le recrutement de salariés diplômés d'universités ou d'écoles techniques est le plus important.

II. 3. Capital humain et instabilité du premier emploi

Depuis ces dernières années une large réflexion s'est mise en place au sujet de la rentabilité et des orientations du système dual. Deux thèmes principaux dominent les discussions : d'une part, de plus en plus d'entreprises réduisent leurs capacités de formation, d'autre part, les perspectives d'emploi des apprentis se détériorent. Le nombre d'apprentis obtenant un emploi dans l'entreprise où ils effectuent leur apprentissage est en baisse et, par ailleurs, une part importante d'apprentis se trouvent rapidement au chômage peu après la fin de leur formation. De plus, les perspectives d'avancement se réduisent pour les salariés apprentis par comparaison aux salariés titulaires de diplômes universitaires ou techniques. Enfin, le taux d'apprentis salariés travaillant dans une spécialité ne correspondant pas à leurs qualification est en augmentation (Fanz et *al.*, 1997 ; Hansen et *al.*, 1994 ; Parmentier, Schober und Tessaring, 1990).

Une comparable discussion s'est engagée sur les perspectives d'emploi d'étudiants diplômés quittant l'université ou une école technique. L'élément essentiel réside ici dans l'écart croissant entre les qualifications atteintes et les qualifications requises sur le lieu de travail (Büchel, 1998 ; Plicht, Schober und Schreyer, 1994). Néanmoins, il existe toujours un lien étroit entre le certificat de formation et le statut ou le contenu du premier emploi (Blossfeld, 1985a ; Konietzka et Solga, 1995 ; Mayer, 1995 ; Müller, Steinmann und Sell, 1995). Cela signifie que les différents niveaux de formation restent étroitement liés à des statuts particuliers dans le système professionnel.

Quels sont les effets du développement du système d'éducation sur le lien entre diplômés et premier emploi. En Allemagne de l'Ouest, le niveau moyen d'éducation a sensiblement augmenté durant les années soixante dix et quatre-vingt. Parallèlement la demande d'emplois qualifiés s'est accrue. Cependant, cette demande n'excède pas la croissance de la part qualifiée de la population active. Ceci a pour double conséquence qu'une participation

longue au processus de formation et d'apprentissage est à la fois dévaluée et revalorisée. La dévaluation résulte du développement très rapide de la formation supérieure et de peu de retour sur l'investissement éducatif (Blossfeld, 1985 ; Schömann, 1994). Parallèlement, l'importance des diplômes de l'éducation secondaire pour l'inscription à des formations professionnelles s'accroît, les diplômes scolaires et professionnels étant de plus en plus nécessaires pour obtenir un emploi ou pour éviter le chômage.

Une autre caractéristique du système allemand d'éducation professionnelle réside dans l'importance du premier emploi pour la suite de la carrière professionnelle. Au sein des emplois peu qualifiés, on observe beaucoup de changements de postes, mais ces derniers ne sont que rarement reliés à un avancement (mobilité horizontale). En ce qui concerne les emplois situés au milieu de la hiérarchie professionnelle (à savoir les emplois manuels qualifiés et les emplois qualifiés dans les services et l'administration) la promotion professionnelle existe mais ne concerne que le niveau immédiatement supérieur. Enfin, on observe une forte mobilité autour des postes hautement qualifiés. Ces résultats sont le signe de segments fermés du marché du travail (Blossfeld, 1985). La dépendance entre l'avancement et les perspectives de carrière lors du premier emploi conduit Blossfeld à conclure à l'importance du premier emploi dans la carrière professionnelle. Cela laisse supposer qu'il n'y a pas (ou qu'il y a peu) de compensation possible au cours de la vie professionnelle des inégalités professionnelles initiales. Il existe quelques éléments qui indiquent que cette situation a changé ces dernières années.

A ce stade de l'analyse, l'importance de la formation supérieure et de l'apprentissage pour une plus grande mobilité et pour des salaires plus élevés devient évidente. Depuis la loi sur la Promotion de l'emploi en 1985, nous observons un nouveau phénomène d'instabilité concernant les premiers emplois sur le marché du travail. Alors qu'avant cette loi l'entrée sur le marché du travail semblait être une étape d'importance considérable pour une carrière professionnelle réussie, il s'avère que, depuis 1985, l'entrée sur le marché du travail est plus graduelle ou instable.

Entre 1985 et 1996, le taux d'emplois à durée déterminée ne s'est pas sensiblement modifié (voir tableau 6). Alors que la part des femmes sous contrats à durée déterminée augmente de façon modérée, la part des hommes pour ces mêmes contrats se réduit sensiblement. Un élément important réside dans le fait que la part de jeunes salariés sous CDD est deux fois supérieure à celle de l'ensemble des salariés tous âges confondus. A titre d'hypothèse, on peut avancer que les CDD sont considérés comme une sorte de période d'essai prolongée pour les jeunes entrant sur le marché du travail. Ainsi après l'obtention d'un diplôme scolaire ou universitaire, la probabilité d'être embauché en CDD dans l'année qui suit est élevée. La part des em-

plois à durée déterminée diminue ensuite avec l'âge ou l'expérience professionnelle générale.

Le tableau 6 indique que la part des contrats à durée déterminée dans les emplois à temps partiel est de beaucoup plus importante que dans celle des emplois à temps plein, bien que l'écart se réduise sur la période étudiée. Ce dernier reste plus prononcé pour les femmes que pour les hommes. Pour les femmes notamment, la part de CDD dans le temps partiel s'élève à 27,3 % en 1996. La différence pour les jeunes de moins de 30 ans n'est pas si élevée entre les sexes. Le taux de salariés en CDD reste en dessous de la barre des 10 % en 1996.

Tableau 6. Salariés sous contrats à durée déterminée par sexe et durée du travail

| | Hommes | | Femmes | | Total | |
|-----------------------------------|--------|------|--------|------|-------|------|
| | Total | <30 | Total | <30 | Total | <30 |
| 1985 | | | | | | |
| Part de CDD dans l'ensemble | 5,8 | 13,5 | 7,8 | 12,7 | 6,6 | 13,1 |
| Part de CDD dans le temps partiel | 8,2 | 20,6 | 35,8 | 26,8 | 26,2 | 23,3 |
| 1996 (Total) | | | | | | |
| Part de CDD | 6,3 | 12,5 | 8,7 | 11,8 | 7,4 | 12,2 |
| Part de CDD dans le temps partiel | 8,6 | 12,5 | 27,3 | 17,1 | 18,4 | 14,6 |
| 1996 (Allemagne de l'Est) | | | | | | |
| Part de CDD | 7,8 | 12,8 | 12,4 | 11,0 | 9,9 | 12,0 |
| Part de CDD dans le temps partiel | 3,2 | 11,1 | 11,3 | 10,5 | 8,2 | 10,8 |
| 1996 (Allemagne de l'ouest) | | | | | | |
| Part de CDD | 5,8 | 11,2 | 7,3 | 14,7 | 6,5 | 12,8 |
| Part de CDD dans le temps partie | 10,8 | 12,9 | 38,8 | 19,6 | 24,1 | 15,7 |

Source : German Socio-economic Panel, propres calculs,

L'analyse menée par Schömann et Kruppe (1993) indique que le risque d'être employé en CDD a légèrement augmenté entre 1985 et 1996. Cela inclut indirectement les effets des nouvelles entrées sur le marché du travail, et par la même, renforce l'hypothèse selon laquelle les CDD sont particulièrement fréquents pour les premiers emplois, tant sous la forme d'emplois temporaires dans l'attente de l'obtention d'un emploi permanent, que sous la forme d'une période d'essai prolongée. Cependant, en 1991, les personnes ayant récemment obtenu leurs qualifications étaient celles qui étaient le plus à même de bénéficier de l'élan donné sur le marché du travail par la réunification ; une des raisons étant que les employeurs se montrent moins exigeants, lors de l'embauche, en matière d'expérience professionnelle nécessaire.

Etendons l'analyse empirique menée par Schömann et Kruppe (1993) sur les différents groupes de salariés selon les deux vagues de données du GSOEP (*cf. supra*). Les équations de salaires estimées annuellement pour

l'ensemble de la population active d'une part, et pour les jeunes de moins de 30 ans d'autre part, permettent d'identifier les principaux facteurs explicatifs des variations salariales entre 1985 et 1996. Il apparaît clairement que les CDD exercent des effets négatifs considérables, toutes choses égales par ailleurs. Nos résultats démontrent un affaiblissement des taux de rendement du capital humain sur la période et des taux de rendements plus faibles pour les jeunes que pour l'ensemble des actifs.

Nous avons utilisé ici les salaires annuels bruts et nos résultats montrent, pour 1985, des écarts de salaires encore plus élevés que lors de notre analyse précédente (Schömann et Kruppe, *op. cit.*) fondée sur des salaires horaires nets (*cf.* tableau 7). Ceci est probablement dû au fait que les salariés sous

Tableau 7. Equations de salaires, pour l'Allemagne de l'ouest seulement

| Variables indépendantes | | Variable dépendante : ln (en salaires bruts) | | | |
|-------------------------|----------------|--|------------|-----------------------------|-----------|
| | | Total des salariés | | Salariés de moins de 30 ans | |
| | | 1985 | 1996 | 1985 | 1996 |
| Age | | | | | |
| | Beta | 0,01249 ** | 0,010 ** | 0,976 ** | 0,087 ** |
| | t-Statistics | 11,58 | 9,199 | 12,300 | 9,877 |
| Durée de la formation | | | | | |
| | Beta | 0,086** | 0,055 ** | 0,367 ** | 0,019 ** |
| | t-Statistics | 17,75 | 12,346 | 3,240 | 1,488 |
| Industrie | | | | | |
| | Beta | 0,17500 ** | 0,22200 ** | 0,24500 ** | 0,0965 ** |
| | t-Statistics | 5,72 | 7,2740 | 4,0500 | 1,492 |
| Secteur public | | | | | |
| | Beta | ,190 ** | 0,258 ** | 0,126 * | 0,227 ** |
| | t-Statistics | 6,09 | 7,256 | 2,030 | 2,863 |
| Services financiers | | | | | |
| | Beta | ,242 ** | 0,293 ** | 0,282 | 0,134 * |
| | t-Statistics | 4,09 | 5,722 | 2,450 | 1,273 |
| Temps de travail hebdo | | | | | |
| | Beta | ,02171 ** | 0,041 ** | 0,018 ** | 0,048 ** |
| | t-Statistics | 24,26 | 51,531 | 9,620 | 28,855 |
| CDD | | | | | |
| | Beta | -0,579 ** | -0,334 ** | -0,463 ** | -0,211 ** |
| | t-Statistics | -13,568 | -7,233 | -7,820 | -3,220 |
| Type de formation | | | | | |
| | Beta | -,172 ** | -0,303 ** | 0,109 * | -0,009 |
| | t-Statistics | -2,914 | -5,110 | 1,550 | -0,124 |
| Constant | | | | | |
| | Beta | 7,797 ** | 7,937 ** | 0,209 * | 6,013 * |
| | t-Statistics | 102,127 | 112,53 | 30,150 | 26,623 |
| | R ² | ,478 | 0,419 | 0,501 | 0,682 |

Source : German Socioeconomic Panel, Vagues A, E, I und M, propres calculs.

* Significatif à un niveau de 5 %.

** Significatif à un niveau de 1 %.

contrat à durée déterminée ne perçoivent pas les gratifications et bonus de fin d'année. En 1996, l'écart de salaire entre des emplois sous contrats à durée déterminée et des emplois sous contrats à durée indéterminée reste de 7 à 8 %, et ce, même après la prise en compte, dans un modèle multivarié, des effets de l'âge, de la durée de la formation et de l'apprentissage, du temps de travail et du secteur d'activité dans lequel le travail est effectué.

Parallèlement au fait que la part de contrats à durée déterminée augmente chez les jeunes, notons l'existence d'écarts de salaires au sein de ce type de contrats, dont le nombre de titulaires est plus élevé que dans les années 1980. Le taux d'emploi en CDD parmi les jeunes est plus important dans le groupe d'âge le moins élevé et parmi ceux qui ont achevé leurs études depuis moins d'un an. Le plus jeunes et les primo-demandeurs d'emploi cumulent des éléments de précarité (CDD, temps partiel) mais sans que l'on puisse toutefois noter d'accroissement de cette précarité depuis une dizaine d'années. On observe d'autre part que, toutes choses égales par ailleurs, l'appartenance au secteur manufacturier exerce pour les jeunes un effet plus défavorable sur les salaires.

La dernière variable de l'analyse indique si l'employé a mené à terme une formation secondaire, professionnelle ou un apprentissage durant la dernière année. Par comparaison avec des salariés dont l'ancienneté est plus importante, les jeunes embauchés sortant de l'école ou d'un apprentissage perçoivent une rémunération de 3 à 5 % plus faible en 1985 et 1996. Lorsque l'on compare les jeunes de moins de 30 ans entre eux, on note, en 1996 uniquement, une différence importante de salaire entre ceux ayant obtenu récemment des diplômes et ceux entrés plus tôt sur le marché du travail, au profit de ces derniers.

Conclusions

C'est sur le marché du travail allemand que la croissance des emplois dans le secteur des services a été la plus importante. Cette tendance à la tertiairisation a également affecté le marché du travail des jeunes. Même si un certain décalage a pu être observé entre le début de cette tendance et la mise en place, dans le système d'apprentissage, d'offres de formation tertiaire, ce dernier s'est progressivement adapté à cette évolution générale de l'économie. Ainsi, il a été possible de conserver, en Allemagne plus que dans d'autres pays membres de l'Union, une connexion étroite entre le marché du travail des jeunes et celui des adultes.

Les modes de recrutement ne varient pas considérablement d'un secteur à l'autre. Néanmoins la tertiairisation et ses effets d'attraction sur les jeunes expliquent en grande partie les transformations de l'emploi observées pour ces derniers depuis la seconde moitié des années 1990 : les formes d'emplois atypiques, telles que les contrats à durée déterminée, les emplois à

temps partiels et les emplois indépendants sont devenus plus fréquentes chez les jeunes particulièrement pour le premier emploi. Parallèlement, les cohortes arrivant sur le marché du travail témoignent d'un niveau de formation plus élevé que par le passé.

Les résultats de cette analyse démontrent que les jeunes sont plus défavorisés que les adultes sur le marché du travail en particulier pour ce qui concerne la stabilité de l'emploi et les salaires, et ce, en contrôlant les différentes variables telles que les niveaux de formation, l'expérience professionnelle, les différences de recrutement sectoriel et les statuts d'emploi. Toutefois, au cours de ces onze dernières années, on ne note pas de dégradation considérable de la situation relative des jeunes en Allemagne, en termes de salaires, entre 1985 (pour l'Allemagne de l'Ouest) et 1996 (pour l'Allemagne de l'Ouest et de l'Est). Au niveau national, l'écart de salaires entre les salariés plus âgés et les jeunes en emplois plus précaires reste inchangé. De même, une comparaison inter-cohortes des jeunes en 1985 et en 1996 ne montre pas de dégradation des conditions d'emploi sur le marché du travail pour les jeunes embauchés ou durant les premières années de mobilité professionnelle (Büchel, 1998). Il faudra réitérer cette analyse pour prendre en compte les évolutions plus récentes de l'emploi des jeunes.

Il nous est donc possible d'affirmer que la segmentation du marché du travail notamment lors de la première embauche n'a pas diminué ces dernières années (*cf.* Büchel, *op. cit.*, p. 157), résultats déjà apparents dans des études précédentes portant sur le processus des premières embauches (Schömann, 1994 ; Schömann et Kruppe, 1993). On note une augmentation des inégalités régionales, dans l'Allemagne réunifiée, en termes de perspectives de salaire et d'emploi des jeunes. Selon les statistiques officielles du premier trimestre 1999, le chômage des jeunes connaît de fortes différences interrégionales, allant de 6,3 % (la Bavière), 7,5 % (le Bade-Württemberg) pour le sud de l'Allemagne, à 14,9 % (Hambourg), 17,4 % (Brême) dans le nord de l'Allemagne, jusqu'à des niveaux très élevés de 18,1 % (le Brandebourg) et 32,1 % à Berlin représentatif de l'ensemble de l'Allemagne de l'Est. Alors que dans les régions prospères du sud de l'Allemagne, le chômage des jeunes reste en dessous du niveau moyen, il le dépasse, dans le nord et l'est de l'Allemagne. Ces disparités régionales sont encore plus prononcées lorsque l'on compare des villes au sein des régions ou encore des quartiers spécifiques au sein de grandes villes (Berlin et Hambourg).

S'ajoutant à la segmentation des jeunes largement déterminée par le premier emploi dans un secteur particulier de l'industrie, nous démontrons l'existence d'une seconde segmentation régionale masquée par les statistiques nationales sur l'emploi des jeunes. Ainsi, l'action sur le marché du travail des jeunes en Allemagne reste un objectif essentiel des politiques de l'emploi, aujourd'hui comme dans les années quatre-vingt. D'ores et déjà,

le gouvernement a mis en place un programme d'un montant de 2 milliards de marks pour transposer sur le plan national les objectifs pour l'emploi définis lors du sommet de Luxembourg (1997). L'aspect principal de cette transposition réside dans la formation de jeunes arrivant sur le marché du travail et n'ayant pas de diplômes valables. Le principe est de garantir l'égalité d'accès à l'éducation et à la formation, particulièrement à l'apprentissage, élément majeur pour l'entrée sur le marché du travail allemand.

Par ailleurs, une seconde priorité exprimée dans ce programme réside dans le renforcement de l'offre de stages (*Praktikum*) afin d'assurer une expérience professionnelle au sein des petites et moyennes entreprises ainsi que dans des services d'orientation professionnelle. L'idée majeure de l'intervention légale sur le marché de l'emploi des jeunes est ici encore d'élargir l'accès à l'apprentissage, notamment à des groupes spécifiques de jeunes à la recherche d'un emploi en cumulant une expérience professionnelle pratique et une formation générale et/ou un apprentissage. Des mesures particulières telles que des programmes de création d'emplois de grande ampleur ne sont pas envisagées par les pouvoirs publics. Rappelons que la lutte contre le chômage des jeunes est du ressort des gouvernements des Länder, également responsables du système éducatif (*Kulturhoheit der Länder*).

Le marché du travail transitionnel de l'éducation vers l'emploi est clairement dominé par un processus composé, d'un côté, des besoins des employeurs en nouvelles compétences, et de l'autre, des perspectives de formation et d'emploi pour les jeunes. Ce processus semble engendrer de fait un renforcement de la segmentation sectorielle et régionale, qui ne peut être que difficilement pris en charge par les individus eux-mêmes ou par les politiques de l'emploi uniquement. L'une des solutions réside dans un partenariat régional plus poussé en lien direct avec les politiques nationales générales notamment la politique éducative. Sans une interaction et une concertation entre l'éducation et les institutions du marché du travail des jeunes, de grandes disparités régionales relatives à l'offre d'emploi et de formation persisteront et conduiront au renforcement de la segmentation du marché du travail ainsi qu'à l'exclusion des jeunes les moins bien formés et issus des régions les plus défavorisées.

Références bibliographiques

- Arbeitsgruppe Bildungsbericht am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (1994), *Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland: Strukturen und Entwicklungen im Überblick*, Reinbek bei Hamburg.
- Bardeleben R., v. Beicht U., and Fehr K. (1995), *Betriebliche Kosten und Nutzen der Ausbildung: Repräsentative Ergebnisse aus Industrie, Handel und Handwerk*. Bielefeld, Bertelsmann.
- Bellmann Lutz, Parmentier Klaus, Plicht Hannelore, Schreyer Franziska (1996), « Auswirkungen einer zusätzlichen Lehre auf die Beschäftigungschancen von Universitätsabsolventen, eine Forschungsnotiz aus Sicht des IAB », *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*; H. 3; Jg. 29; S. 428-430
- Berufsbildungsbericht (1995), Hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft. Bonn.
- Blien U., Reinber A. und Tessaring M. (1990), « Die Ermittlung der Übergänge zwischen Bildung und Beschäftigung: Methodische Werkzeuge und Ergebnisse der Bildungsgesamtrechnung des IAB ». *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 2 : 181-204.
- Blossfeld Hans-Peter (1985), *Bildungsexpansion und Berufschancen: Empirische Analysen zur Lage der Berufsanfänger in der Bundesrepublik*. Frankfurt am Main, New York, Campus.
- Büchel Felix, Helberger Christof (1995), « Bildungsnachfrage als Versicherungsstrategie der Effekt eines zusätzlich erworbenen Lehrabschlusses auf die beruflichen Startchancen von Hochschulabsolventen », *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*; H. 1; Jg. 28; S. 32-42
- Büchel Felix (1998), *Zuviel gelernt? Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (1995), *Grund- und Strukturdaten 1995/96*. Bonn: BMBF.
- Dohmen Dieter (1996), « Reformmodelle zur Ausbildungsförderung - eine Analyse », in *sozialer Fortschritt* 1 : 19-25.
- Eurostat (1997), « Labour Force Survey, Principal Results 1996 », *Statistics in Focus Population and Social Conditions*, n°.8.
- Fitzenberger B. and Prey H. (1995), « Assessing the Impact of Training on Employment: The Case of East Germany », *Discussion Paper*, 23, Center for International Labor Economics CILE, University of Konstanz.
- Franz Wolfgang, Inkmann Joachim, Pohlmeier Winfried, Zimmermann Volker (1997), *Young and Out in Germany: On the Youths' Chances of Labor Market Entrance in Germany*, *Discussion Paper*, 40-1997, Center for International Labor Economics (CILE), University of Konstanz.

- Georg Walter und Sattel Ulrike (1995), « Arbeitsmarkt, Beschäftigung und Berufsbildung », in Rolf, Arnold und Lipsmaier, Antonius (Hrsg.) *Handbuch der Berufsbildung*. Opladen: Leske+Budrich. S. 123-141.
- Hansen R., Krampe C., Lempfuhr U., Pfeiffer H. und Schulz R. (1994), « Von der Facharbeiterlücke zur Ausbildungskrise - und zurück? Situation und Perspektiven der beruflichen (Erstaus-) Bildung in der Bundesrepublik Deutschland », *Jahrbuch der Schulentwicklung* 8. Weinheim and München, 143-206.
- Jansen Rolf (1993), « Ausbildung und Beschäftigung: Berufseinmündung und Wechselprozesse », in Jansen Rolf, Stooß Friedemann (Hrsg.) : *Qualifikation und Erwerbssituation im geeinten Deutschland : Ein Überblick über die Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92*. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, pp.24-43.
- Heckman J.J. and Hotz V.J. (1989), « Choosing Among Nonexperimental Methods for Estimating the Impact of Social Programs : The Case of Manpower Training », *Journal of the American Statistical Association* 84 : 862-880.
- Konietzka Dirk und Heike Solga (1995), « Two Certified Societies? The Regulation of Entry Into the Labor Market in East and West Germany », Paper presented at the meeting Transition in Youth: Comparison over Time and Across Countries, September 22-25, 1995, Oostvorne/Netherlands.
- Lewin Karl, Minks Karl-Heinz, Uhde Soenke (1996), « Abitur – Berufsausbildung – Studium. Zur Strategie der Doppelqualifizierung von Abiturienten », *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*; H. 3; Jg. 29; S. 431-454.
- Mayer Karl Ulrich (1995), « Ausbildungswege und Berufskarrieren », Vortrag auf der Festveranstaltung Forschung im Dienst von Praxis und Politik am Bundesinstitut für Berufsbildung, 5. und 6. September 1995.
- Müller W., Steinmann S. and Sell R. (1995), « Education and Labour Market Entry in Germany », Paper presented at the conference on Educational Qualifications and Occupational Destinations, European University Institute, Florence, March 23-25, 1995.
- Pannenberg M. (1995), *Weiterbildungsaktivitäten und Erwerbsbiographie: Eine empirische Analyse für Deutschland*. Frankfurt am Main, New York, Campus.
- Parmentier K., Schober K. und Tessaring M. (1994), « Zur Lage der dualen Berufsausbildung in Deutschland: Neuere empirische Ergebnisse aus dem IAB ». in Liesering, S., Schober, K., and M. Tessaring: *Die Zukunft der dualen Berufsausbildung: Eine Fachtagung der Bundesanstalt für Arbeit*. Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 186. Nürnberg. 7-47.
- Pfeiffer Barbara (1996), « Das Ausbildungsverhalten der westdeutschen Betriebe 1995: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels ». *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 4. 589-606.

- Plicht Hannelore, Schober Karen, Schreyer Franziska (1994), « Zur Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen: Versuch einer Quantifizierung anhand der Mikrozensus 1985 bis 1991 ». *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 3 : 177-203.
- Schmid Günther (1996), *Reform der Arbeitsmarktpolitik: Vom fürsorgenden zum kooperativen Sozialstaat*. Discussion Paper FSI 96-204. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Schmid Günther, O'Reilly Jackie and Schömann Klaus (eds.) (1996), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Schömann K., Kruppe T. (1993), *Fixed-Term Employment and Labour Market Flexibility - Theory and Longitudinal Evidence for East and West Germany*, WZB - Discussion Paper FS I 93 - 204.
- Schömann Klaus (1994), *The Dynamics of Labour Earnings over the Life Course – A Comparative and Longitudinal Analysis of Germany and Poland*, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (ed.), Berlin, edition sigma.
- Schömann Klaus, Rogowski Ralf und Kruppe Thomas (1998), *Labour Market Efficiency in the European Union, A Legal and Economic Evaluation of Employment Protection and Fixed-Term Contracts*, London: Routledge, July 1998.
- Schömann Klaus, Blossfeld Hans-Peter, Hannan Michael T. (1995), « Institutional Dynamics: Education and Labour Market Segmentation at Entry into the Labour Market », in *Comparative Social Research Special Volume, « Institutional Approaches to Work and Wage Determination »*, edited by Fredrik Engelstad, pp,103-127.
- Schultz Theodore (1971), *Investment in Human Capital. The Role of Education and of Research*, New York, The Free Press.
- Sell Stefan (1996), « Reform des Arbeitsförderungsgesetzes ». *Sozialer Fortschritt* 7-8 : 163-166.