
Les dispositifs d'insertion des jeunes au Royaume-Uni

Alison Balchin et David Ashton *

Cet article présente et analyse l'évolution des dispositifs britanniques de formation professionnelle des jeunes, depuis la fin des années 1970. Il se propose de montrer en quoi la crise économique qui caractérise les deux dernières décennies a exercé une influence décisive sur les initiatives du gouvernement dans ce domaine. La situation britannique se distingue par l'absence de politique cohérente pour la formation des jeunes. Les initiatives de l'Etat sont en général des réponses ponctuelles à une situation de crise, conçues d'abord pour désamorcer les tensions sociales et détourner les critiques de l'opposition à l'égard des niveaux de chômage des jeunes. Notre étude fait ressortir en particulier le manque de consensus entre les différents groupes d'acteurs impliqués dans l'offre de formation professionnelle pour les jeunes. De plus, des dissensions et conflits d'intérêts apparaissent au sein même de chacun de ces groupes. Au niveau du gouvernement, la responsabilité de la politique d'éducation et de formation est divisée entre deux ministères différents : le ministère de l'Emploi (*ED – Employment Department*) et le ministère de l'Education et des Sciences (*DES – Department of Education and Science*). Ce dernier ne joue aucun rôle dans l'élaboration de politiques pour l'intégration des jeunes au marché du travail. De même, la politique qui vise depuis les années 80 à marginaliser la plupart des formations syndicales qui interviennent sur le marché du travail britannique a suscité au sein du mouvement ouvrier un scepticisme largement répandu à l'égard des dispositifs de l'Etat pour la formation professionnelle des jeunes. Des dissensions apparaissent également au sein même de certains syndicats, qui sont divisés entre l'opposition au dispositif *YTS* (*Youth Training*

* Centre for Labour Market Studies, Université de Leicester, Royaume-Uni.

Scheme), perçu simplement comme une source de main-d'œuvre à bon marché, et le souhait de protéger les jeunes travailleurs dans leur propre secteur contre une exploitation abusive. Enfin, chez les employeurs, il n'apparaît aucun consensus à l'égard de leur rôle dans la formation des jeunes travailleurs. D'après les données disponibles, il semblerait en outre qu'ils n'adhèrent nullement à la position officielle du gouvernement selon laquelle la charge de la formation des jeunes, dans une économie de marché, doit revenir en priorité aux employeurs.

1. La politique de l'Etat et le rôle des pouvoirs publics

Enseignement et formation au Royaume Uni : les schémas de participation

L'année de ses 16 ans a une grande signification pour un jeune Britannique : il s'agit en effet de sa dernière année de scolarité obligatoire à temps plein, et représente donc son arrivée au seuil du processus de transition entre le statut de jeune et le statut d'adulte, entre la dépendance économique et l'indépendance financière, entre le monde scolaire et le monde du travail. C'est la période où l'image de soi se cristallise (et s'affine) et où les attentes à l'égard des carrières se définissent. Traditionnellement, la période de transition ne durait pas longtemps : on passait directement de l'enseignement à temps plein à l'emploi à temps plein, à l'exception d'une minorité de jeunes (garçons de race blanche pour la plupart) qui obtenaient des places en apprentissage. Cependant, la durée de cette période de transition s'est progressivement allongée. Cela tient à un certain nombre de facteurs nouveaux : changements au niveau macro-économique où l'évolution de la demande de biens exige des qualifications nouvelles et de plus en plus sophistiquées, élargissement du choix de qualifications et de programmes de formation associé à un meilleur niveau d'éducation, et par ailleurs impact tout aussi significatif des modalités négatives de fonctionnement des marchés externes du travail. Cet article propose une évaluation de ces différents facteurs et de leur impact sur la transition des jeunes Britanniques entre la scolarité et l'emploi.

Les enquêtes de suivi des jeunes

Une importante enquête (*YCS - Youth Cohort Study*) a été mise en place en Angleterre et au Pays de Galles pour analyser les comportements de la population de jeunes quittant le système scolaire, et les décisions que prennent ces derniers quant à leur vie professionnelle. La première étude *YCS* a été mise en place en 1985. Pour chacune des cohortes (six jusqu'à présent), environ 20 000 jeunes de 16-17 ans sont contactés par courrier chaque année pendant trois ans (soit environ 3 % de la population de cette classe

d'âge). Le taux de réponse à l'enquête a toujours été élevé, de 72 % en moyenne lors du premier contact.

L'étude fournit des données de tendance sur l'évolution des schémas d'activité. « Elle permet de tracer l'évolution du choix – et parfois de l'absence de choix – entre la poursuite de la scolarité, la recherche d'un emploi, l'entrée dans une filière post scolaire (*further education*¹), dans la formation professionnelle ou au chômage. Elle apporte non seulement des connaissances précieuses sur les activités des jeunes au travail, dans l'enseignement ou en formation ... mais aussi une idée de leur vécu de ces activités. » (*Employment Gazette*, 1993).

Les enquêtes de suivi des jeunes (*YCS*)

Nous avons évoqué cette étude parce qu'elle apporte des informations sur la participation aux programmes de formation. L'étude *YCS* donne des détails sur les différents parcours des jeunes vers le marché de l'emploi depuis 1985, l'année de la première étude de cohorte portant sur les jeunes ayant quitté le système scolaire. Cependant, cette étude se base sur un échantillon de 20 000 jeunes de 16-17 ans, et si elle donne des indications de tendance, elle ne fournit pas les chiffres pour la participation globale aux programmes de l'Etat pour la formation des jeunes. Les résultats pour les trois dernières cohortes de jeunes – les numéros 4 à 6 – indiquent une baisse de la proportion de participants aux programmes *YT*. (J. Payne, *Routes Beyond Compulsory Schooling, England and Wales Youth Cohort Study*, January 1995).

Les résultats clés

L'enquête *YCS* permet d'évaluer les performances des différents parcours vers le marché du travail.

En mai 1993, *Employment Gazette* publiait des résultats-clés pour les cohortes 4, 5 et 6. La cohorte 4 se compose de jeunes ayant eu 16-17 ans en 1989, les jeunes de la cohorte 5 ont eu cet âge en 1991 et ceux de la cohorte 6 en 1992. Le rapport de l'enquête sur ces cohortes a fait ressortir les constatations suivantes.

– Une augmentation du taux de poursuite de la scolarité après l'âge de 16 ans. Entre 1987 et 1989, ce taux a augmenté de 41 % à 58 %. Cette poursuite d'études s'est surtout faite au profit de la *further education* (3 %), et à celui de l'enseignement supérieur (2 %).

1. Les Collèges of Further Education sont placés sous la tutelle des autorités locales d'éducation (LEA) mais n'ont pas un statut scolaire : ils accueillent une population très disparate (jeunes, adultes, chômeurs, salariés en emploi) et dispensent des formations de durées et de niveaux très hétérogènes.

– Une baisse de la participation à l'emploi et à la formation professionnelle. Sur la même période de quatre ans, la participation des jeunes à l'emploi est passée de 23 % à 18 %, et leur participation aux dispositifs de formation de l'Etat (*YTS*) a chuté de 10 %, passant de 24 à 14 %. Le chômage au cours de cette période a d'abord été en baisse (1987-89), pour augmenter ensuite (1989-91). Cependant, comme nous venons de le constater, cette hausse du chômage n'a pas entraîné d'augmentation correspondante du nombre de jeunes participant aux dispositifs de formation – alors que la hausse du taux de poursuite des études dans les filières post-scolaires (*further education*) ou dans l'enseignement supérieur est vraisemblablement liée aux conditions difficiles sur le marché du travail.

L'analyse faite par *Employment Gazette* des derniers résultats de l'enquête *YCS* constate en conclusion que : « les activités des jeunes de 16-17 ans ayant participé à l'étude ont considérablement changé entre 1989 et 1992. En 1992, un tiers seulement des 16-17 ans étaient entrés sur le marché du travail, contre une moitié en 1989. Beaucoup de jeunes non seulement sont restés un an de plus dans l'enseignement, mais ils ont également suivi des parcours tout à fait différents vers le marché du travail » (*Employment Gazette*, mai 1993).

Il faut à présent étudier les raisons de cette évolution du schéma de transition et d'entrée sur le marché du travail, et évaluer son caractère durable ou structurel. Les questions pertinentes sont les suivantes : quels sont les jeunes dont les comportements ont changé ? et quel est l'impact de ces changements sur l'offre d'enseignement et de formation ?

Formation professionnelle au Royaume Uni : l'offre

La situation britannique se caractérise traditionnellement par un système « volontariste » de régulation du marché du travail. C'est à dire que l'Etat joue un rôle minimal, la résolution des questions liées à l'emploi (nombre de personnes embauchées, salaires, conditions de travail, etc.) revenant aux deux parties qui sont liées par le contrat de travail (en pratique, souvent à l'employeur seul). Cette approche « volontariste » s'applique également à l'offre de formation, traditionnellement perçue là aussi comme une prérogative de la direction des entreprises (modèle où l'offre de formation dépend du marché ou des employeurs). La création en 1964 de Conseils pour la formation industrielle (*ITB – Industrial Training Boards*), selon les termes de la loi de 1964 sur la formation industrielle, représentait un écart par rapport à la norme, de même que la création en 1973 d'une agence nationale pour l'emploi (*MSC – Manpower Services Commission*). Ces deux instances ont eu pour objectif d'une part de stimuler l'offre de formation parmi les employeurs et d'autre part, de mettre en place un système tripartite de développement de la formation. Les *ITB* se sont écartés de l'approche traditionnelle

volontariste en prélevant un impôt-formation sur toute organisation employant des salariés : celles qui ne proposaient pas une formation à leurs salariés n'avaient droit à aucun dégrèvement alors que celles qui satisfaisaient aux exigences des *ITB* en matière de formation recevaient une subvention. Cependant, en 1982, tous les *ITB* à l'exception de sept ont été abolis par le premier gouvernement conservateur des années 80, dans le cadre de son objectif de suppression de toute réglementation « bureaucratique » du marché du travail. La *Manpower Services Commission* avait été créée en 1973 dans le but de développer une politique cohérente du marché du travail britannique. Cet organisme a tenté de favoriser la coopération entre les représentants des employeurs, des syndicats, des collectivités locales et du système éducatif pour la mise en place d'une politique nationale de formation, lancée en 1981 sous l'appellation « *New Training Initiative* » (Initiative nouvelle pour la formation).

Cette Initiative devait assurer pour tous les jeunes de moins de 18 ans l'accès à l'éducation et aux opportunités de formation professionnelle, ainsi qu'une qualification adéquate pour tous les jeunes arrivant sur le marché du travail. Cependant, l'écart se creusant entre les objectifs de la *MSC* et ceux du gouvernement, celui-ci a préféré court-circuiter la *MSC* pour mettre directement en application ses réformes de l'enseignement et du marché du travail. En 1988, la *MSC* (dont le nom avait changé pour devenir le *Training Commission – Commission pour la formation*) a été démantelée par le gouvernement qui a repris la maîtrise de la formation professionnelle par le biais de sa propre agence (*Training Agency*).

La participation des syndicats à l'élaboration d'une politique de formation, qui caractérisait le fonctionnement des *ITB* et de la *MSC*, a nettement reculé sous l'effet de la politique des gouvernements conservateurs au cours des années 80 et 90. L'objectif déclaré du gouvernement Thatcher a été de supprimer toute contrainte susceptible d'entraver le libre jeu des forces du marché. Il s'agit, selon le gouvernement, du meilleur moyen pour améliorer la compétitivité économique. Ce point de vue a été exposé très récemment dans le Livre blanc intitulé *Competitiveness, Helping Business to Win* (Compétitivité : aider les entreprises à gagner) (HMSO, 1994).

L'offre de formation pour les jeunes : les dispositifs de l'Etat

Jusqu'au milieu des années 80, l'apprentissage représentait le seul dispositif de formation systématique des jeunes aux emplois dans l'industrie. Cependant, les places d'apprentissage se concentraient surtout dans quelques secteurs artisanaux et industriels particuliers, et un quart seulement des jeunes qui entraient sur le marché du travail – en majorité les garçons de race blanche – bénéficiaient de ce type de formation.

A partir de la fin des années 70, la montée brutale du chômage des jeunes a commencé à donner lieu à de sérieuses inquiétudes. En 1983, 25 % des jeunes actifs de 18-19 ans étaient au chômage, contre 14 % pour les adultes (Lee, 1989). L'avenir était particulièrement sombre pour les jeunes qui quittaient l'école aussitôt que possible, à 16 ans. Le MSC a tenté d'introduire un programme national de formation pour ce groupe, mais ses projets ont été devancés par le souci du gouvernement conservateur de « sortir les jeunes de la rue », à la suite des émeutes du début des années 80 dans les quartiers défavorisés tels que Toxteth et Handsworth. Ainsi pourrait-on avancer l'argument selon lequel la raison première des initiatives pour la formation des jeunes mises en place à cette époque aurait été le souci de désamorcer les tensions sociales créées par le chômage et de dégonfler les statistiques du chômage. La nécessité de prévoir des places de formation professionnelle pour l'ensemble des jeunes n'aurait été qu'un enjeu secondaire (Pople, 1992 ; Maguire, 1993).

Les dispositifs de l'Etat : passage du Programme d'Opportunités (YOP) au Programme de Formation (YT), et les initiatives ultérieures

En 1977, le gouvernement travailliste de l'époque a mis en place un Programme d'opportunités pour les jeunes (YOP – *Youth Opportunities Programme*) pour tenter de sortir ces derniers de la file d'attente d'un emploi en leur proposant une expérience professionnelle assortie d'éléments de formation. Le dispositif YOP a été rapidement assimilé à un instrument d'abaissement du coût salarial, et n'a pas été en mesure d'absorber la montée constante du chômage des jeunes au début des années 80, alors que de plus en plus de jeunes quittaient l'école dans un contexte de récession économique. En 1981/82 l'effectif des jeunes inscrits dans les programmes YOP avait atteint près d'un demi-million, et comprenait la moitié de tous les jeunes qui venaient de quitter l'enseignement à temps plein. En conséquence, les places ont été multipliées pour tenter d'absorber partiellement la hausse brutale du nombre de jeunes chômeurs, et la qualité du programme s'est dégradée. En outre, le dispositif YOP ne parvenait plus à assurer des emplois ou des places adéquates de formation continue aux jeunes sortant d'un stage. C'est ainsi que le dispositif de formation des jeunes YTS (*Youth Training Scheme*) a été mis en place en 1983, pour tenter de faciliter la transition entre la scolarité à temps plein et l'emploi. Sous le dispositif YTS, tous les jeunes quittant l'école à l'âge minimum et n'entrant pas dans une filière post-scolaire (*further education*), dans toute autre formation ou n'accédant pas à un emploi, bénéficiaient d'une garantie de douze mois de formation professionnelle comprenant 13 semaines de formation générale. La mise en place du YTS a traduit en partie le besoin perçu par l'ensemble des acteurs d'une bonne formation professionnelle de base pour tous les jeunes arrivant sur le

marché du travail. Cette perception relevait à son tour du souci plus général d'améliorer l'ensemble de l'offre de formation afin d'accroître la compétitivité du Royaume-Uni dans un contexte d'intensification de la compétition internationale. Malheureusement, la réputation du YTS fut bientôt semblable à celle du YOP qui l'avait précédé, attirant des critiques telles que : « le faible niveau des résultats des stagiaires, les taux d'abandon élevés, l'utilisation des stagiaires comme source de main-d'œuvre à bon marché, la répartition inadéquate des compétences professionnelles acquises, l'étranglement de la formation dispensée et la tendance à satisfaire les besoins spécifiques à court terme des employeurs offrant des places de stagiaires » (Raffe, 1992).

En 1986, la durée du programme est passée d'un an à deux ans, cette décision étant motivée par le souhait d'accroître la formation reçue en entreprise.

Avec la suppression en 1988 du droit aux allocations de logement et de revenu pour les jeunes de 16-17 ans, le YTS devenait en quelque sorte un passage obligé, ce qui n'a guère amélioré la réputation et la crédibilité du dispositif. A la même époque, le gouvernement a instauré une Garantie YTS, dont l'objectif était d'assurer pour tous les 16-18 ans non scolarisés et cherchant une place dans un programme YTS le droit d'obtenir une formation appropriée. Etablie dans un contexte économique relativement favorable, cette garantie fonctionne difficilement dans le contexte suivant de récession économique, où la demande parmi les jeunes arrivant sur le marché du travail devient supérieure à l'offre de places.

En 1990, pour tenter de renverser l'image négative du YTS, perçu comme un programme de formation à faible niveau de qualification (sous les programmes YTS sur deux ans, seulement 40 % des stagiaires obtenaient une qualification reconnue), le gouvernement a remplacé le YTS par le dispositif YT (*Youth Training*). Ce nouveau dispositif, placé sous la tutelle des nouveaux Conseils pour la formation et l'entreprise dirigés par les représentants des grandes entreprises locales (*TECs – Training and Enterprise Councils*, ou *LECs – Local Enterprise Companies* en Ecosse), garantissait toujours une place en formation aux 16-17 ans et maintenait les niveaux existants de l'allocation de formation versée aux participants. Les programmes YT comportaient un volet obligatoire de formation générale hors entreprise et entraient dans le cadre du nouveau système national de qualifications professionnelles. Ainsi, à la place du simple certificat de fin de stage proposé aux stagiaires YTS, le programme YT avait pour objectif clé de faire obtenir à tous les stagiaires une qualification au moins équivalente à celle du niveau 2 de ce nouveau système national de qualifications professionnelles (*NVQ – National Vocational Qualification*). Convaincu que la majeure partie de la charge financière de la formation professionnelle des jeunes devait être assumée par les employeurs, le gouvernement a réduit d'un sixième les subventions

pour la formation accordées aux employeurs et/ou aux organismes pourvoyeurs de formation. En conséquence, les *TECs* sont confrontés aujourd'hui à la tâche peu enviable qui consiste à essayer d'honorer les engagements de la Garantie *YTS* en termes de places offertes avec des financements réduits. Entre 1988 et 1993, le budget de l'Etat pour la formation de la jeunesse a diminué de 420 millions de livres sterling.

Des études récentes ont révélé que les dépenses des *TECs/LECs* sont largement dictées par les conditions selon lesquelles le gouvernement accorde ses financements. Selon les modalités actuelles, ni le type de formation dispensée, ni les bénéficiaires, ni la nature de l'organisme pourvoyeur de formation ne sont pris en compte. Le financement d'un *TEC* est grosso modo fonction de ses performances en termes d'accroissement du nombre de bénéficiaires formés. Le *TEC* a donc tout intérêt à consacrer l'essentiel de ses ressources financières aux formations de niveau relativement faible qui permettent d'atteindre au moindre coût, le plus facilement et le plus rapidement, les objectifs de résultats imposés par le gouvernement (Felstead, 1994). Les conséquences de ces modalités de financement liées au rendement et non au processus de formation lui-même sont les suivantes : « l'offre de formation du secteur privé ... élimine les domaines professionnels et les stages pour lesquels l'obtention de financements liés au rendement (*ORF - Output Related Funding*) est plus difficile et plus coûteuse » (Felstead, 1994). En conséquence, l'offre se concentre sur les formations les moins chères dans les domaines professionnels où il y a les meilleures chances de faire obtenir aux jeunes une qualification *NVQ* de niveau 2. Il y a peu d'incitations pour proposer des formations plus coûteuses dans les domaines plus qualifiés.

Du point de vue des stagiaires, le choix des opportunités de formation se restreint à mesure que les employeurs qui les proposent sélectionnent celles qui leur permettront d'obtenir des financements *ORF*. Du fait que l'offre se concentre sur les stagiaires ayant les meilleures chances de réussite, les jeunes les plus aptes y gagnent aux dépens des plus faibles. Selon toute probabilité, comme le souligne Alan Felstead, la situation évolue vers « la production d'un nombre toujours croissant de travailleurs peu qualifiés dans les emplois administratifs du privé, l'aide sociale et le commerce de détail »².

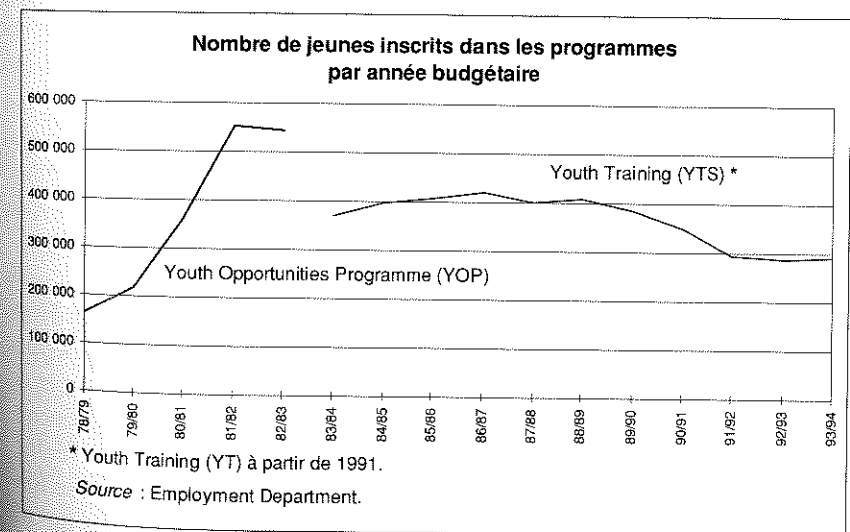
Le mode de financement des *TECs* freine donc leur capacité de réponse à la pénurie des qualifications intermédiaires au Royaume-Uni.

2. Il n'existe pas d'équivalent strict pour la France de ce niveau de qualification, que l'on pourrait toutefois rapprocher du niveau V. Pour plus de détails sur le système *NVQs*, on se reportera à l'article d'Helen Rainbird, « La politique des syndicats à l'égard de la formation des salariés de bas niveau de qualification », *Revue de l'IRES* n° 13, Automne 1993.

Les initiatives récentes de l'Etat dans le domaine de l'enseignement et de la formation des jeunes

Le dispositif *YT*, dans ses différentes phases et sous ses différentes formes, constitue depuis la fin des années 70 le pivot de la politique du gouvernement en matière de formation professionnelle des jeunes (cf. graphique). Les motivations de ces programmes relèvent autant de préoccupations politiques et sociales que du souci de qualité des formations proposées. En conséquence, les contenus réels en formation professionnelle des dispositifs sont devenus une source de préoccupation majeure.

Lors de son discours de présentation du Budget en Novembre 1993, le ministre des Finances, Kenneth Clarke, a annoncé des propositions pour un système de formation professionnelle des jeunes d'un type nouveau : les « Apprentissages Modernes » (*Modern Apprenticeships*). Ce nouveau système d'apprentissage est conçu pour remédier au manque de personnel qualifié (notamment au niveau des techniciens) dans les secteurs artisanaux modernes. Sur les trois prochaines années budgétaires, le gouvernement doit consacrer des investissements de 1,25 milliard de livres sterling à de nouvelles places d'apprentissage à prévoir dès 1995 pour les jeunes de 16-17 ans. L'apprentissage sera basé sur un plan de formation faisant l'objet d'un contrat écrit entre l'apprenti et le/les employeur(s), et garanti par le *TEC*. Le plan de formation devra exposer les droits et les obligations des deux parties du contrat, ainsi que l'engagement de mener l'apprentissage à bonne fin. La formation comprise dans l'apprentissage devra mener à une qualification de niveau 3 dans le système *NVQ* (équivalent au *A Level*, ou baccalauréat). Ce nouveau programme est donc fondé sur le niveau de qualification devant être atteint, et non sur le temps passé en apprentissage comme c'était le cas



dans le système d'apprentissage traditionnel. Le gouvernement pousse les employeurs à mettre des places à disposition et à investir dans cet important domaine de compétences et collabore avec les *TECs* pour organiser ce nouveau dispositif d'apprentissage. L'objectif d'une formation à ce niveau (*NVQ 3*) est ambitieux, surtout compte tenu du fait que 5 % seulement des stagiaires *YT* atteignent actuellement ce niveau de qualification.

En mai 1994, le gouvernement a publié un Livre blanc sur la compétitivité (*White Paper on Competitiveness*). Ce document contient des propositions pour un programme *Modern Apprenticeships* accéléré, permettant d'élargir ce type de formation aux jeunes de 18-19 ans, soit au delà de la classe d'âge des 16-17 ans initialement visée par les propositions sur le programme '*Modern Apprenticeships*' du Budget précédent.

Le programme *Modern Apprenticeships* ainsi que les programmes *YT* résiduels devront être financés par des Crédits-formation (*Training Credits*). Ces Crédits-formation sont prévus pour fonctionner à l'échelle nationale à partir de 1995-96. Comme l'indique le tableau, les priorités budgétaires du gouvernement s'éloignent du *YT* pour se concentrer davantage sur les *Youth Credits* et les *Modern Apprenticeships*. Introduits en 1991 par un programme pilote, ces Crédits sont conçus pour donner aux jeunes la possibilité de choisir leur formation. Ils ont une valeur monétaire qui correspond à un droit de participation à une formation de niveau *NVQ 2* au moins. Le détenteur du Crédit le présente à un employeur ou à un organisme pourvoyeur, en échange de la formation choisie.

Dépenses publiques consacrées aux Programmes « jeunes »

en millions de livres sterling

	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95*	1995/96	1996/97
Youth Training	678	534	520	507	321	81
Youth Credits / Modern Apprenticeships	27	83	122	185	384	706

* A partir de ces dates, il s'agit de prévisions.
Source : Employment Department.

Le fonctionnement du système de Crédits-formation (appelés *Youth Credits* – Crédits-jeunes – dans le programme pilote) a été étudié par Hodkinson et Sparkes pendant la première phase d'un des 11 programmes pilotes (celui qui fonctionnait sous la tutelle du *TEC* des comtés de Devon et de Cornwall). L'étude a fait ressortir l'écart entre les hypothèses des concepteurs du programme quant aux choix professionnels des jeunes, et la réalité. Selon les observations des auteurs : « la politique des Crédits-jeunes se fondait sur la notion de l'acquisition par les jeunes de tous les moyens qui les

autoriseraient à prendre des décisions rationnelles à l'égard de leur carrière, de leur emploi et de leur programme de formation ».

Or, l'étude a montré que les décisions prises par les jeunes sur leurs carrières et leur formation souffrent dans la réalité de lacunes importantes. Ayant suivi dix jeunes depuis leur dernier trimestre de scolarité obligatoire jusqu'au quinzième mois au moins de leur formation professionnelle, les auteurs ont montré que beaucoup d'entre eux ne possèdent ni les connaissances, ni la compréhension, ni la confiance nécessaires pour prendre les décisions qui s'imposent. En outre, ces jeunes ne se servent qu'une fois de leur Crédit-formation, lors de leur premier placement, et en conséquence ce crédit n'est nullement perçu comme un moyen symbolique permettant de prendre sa destinée en mains. De même, la participation prévue des employeurs sur la base d'un contrat ou du marché comme le prévoyait le modèle, s'avère limitée dans la pratique. Les employeurs préfèrent s'en tenir à l'offre de formation locale qu'ils connaissent bien, plutôt que de rechercher des formateurs nouveaux et peut-être meilleurs. Quant aux petites entreprises, elles ne participent que marginalement au système de Crédits-formation, soit parce qu'elles ne l'ont pas bien compris, soit faute de temps et/ou de motivation pour chercher à en savoir plus. Enfin, l'étude a montré que dans la pratique, les décisions des jeunes participants à l'égard de leurs carrières et de leur formation professionnelle sont fondées sur ce que les auteurs appellent une « rationalité pragmatique », qui prend en compte les influences sociales et culturelles locales et s'écartent à de nombreux égards significatifs du modèle rationnel pur de prise de décision qu'exigeait le système des Crédits-formation, ce modèle étant en grande partie fondé sur l'hypothèse de « l'homo œconomicus ». L'étude ayant pris en compte tous les acteurs pour lesquels le programme pilote de Crédits-jeunes constituait un enjeu, elle aboutit à la conclusion significative que beaucoup de ces acteurs – conseillers d'orientation professionnelle, employeurs et formateurs – sont dépositaires de ressources économiques et de pouvoirs importants, face auxquels « la possession d'un Crédit-jeune n'apporte à son détenteur qu'un pouvoir très limité ».

Nous pouvons donc constater, sur la base de cette étude, que l'hypothèse de la capacité des jeunes à prendre leur destinée en mains, s'avère largement illusoire. Cependant, au vu de la portée limitée de l'enquête, les auteurs concluent que de nouvelles études s'imposent pour identifier les jeunes qui bénéficient le plus de ce type de programme, selon la catégorie sociale, le sexe et la catégorie ethnique, afin de suivre l'évolution du programme dans le temps et d'en identifier les implications à long terme pour les jeunes qui y participent.

L'offre de formation professionnelle pour les jeunes : mise en œuvre des programmes

L'intervention de l'Etat dans la conception et la mise en place des dispositifs de formation professionnelle pour les jeunes s'est considérablement accrue depuis deux décennies. Cette évolution est marquée par deux thèmes connexes : d'une part, le souhait du gouvernement d'instaurer une offre d'éducation et de formation qui s'adapte mieux et plus rapidement aux besoins des entreprises, et d'autre part, l'idée que la formation professionnelle doit rester la prérogative de l'employeur. La création des Conseils pour la formation et l'entreprise, *TECs* est révélatrice à cet égard. Lancés en 1989, les *TECs* sont des organismes dominés par les employeurs et chargés du développement et de la promotion locale de la formation professionnelle, ainsi que de la mise en œuvre de programmes pour l'emploi tels que le programme *ET* (*Employment Training*) pour les adultes et les programmes *YT* pour les jeunes. Ce double rôle de mise en œuvre de programmes pour l'emploi et pour la formation était un héritage de l'agence gouvernementale pour la formation (*Training Agency*), qui avait elle-même pris la relève de la *MSC* (*Manpower Services Commission*). Ces deux rôles sont contradictoires sur certains plans, comme l'explique Judith Donovan, Présidente du *TEC* de Bradford. Les programmes *YT* (jeunes) et *ET* (adultes) représentent à eux seuls « plus de 75 % des dépenses budgétaires annuelles d'un *TEC* moyen ». C'est ainsi que ce rôle freine le développement d'initiatives et d'actions en faveur de la population actuellement employée. Les *TECs* attirent également des critiques en raison du manque d'obligation de rendre des comptes aux collectivités locales, et du manque de représentation des syndicats, des travailleurs et des collectivités locales au niveau de leur direction. La création des *TECs* correspondait à la remise en cause significative de la notion propre à « l'Etat providence » selon laquelle les services de formation sont dispensés gratuitement à ceux qui doivent en bénéficier directement. On glisserait ainsi vers une conception de la formation professionnelle identifiée à un service marchand comparable à tout autre bien ou service commercialisé. L'esprit du volontarisme, auquel le gouvernement adhère de façon si évidente dans ses Livres blancs sur l'emploi pour les années 90 (*Employment for the 1990s*, HMSO, 1988) et sur l'éducation et la formation pour l'an 2000 (*Education and Training for the Twenty First Century*, HMSO, 1991) comme étant la meilleure façon d'organiser la formation professionnelle est contestable. Comme l'explique Frank Coffield : « Les forces du marché ... ont tendance à encourager la prise de décisions à court terme plutôt que la planification stratégique à long terme ; historiquement, au Royaume-Uni, les budgets de formation ont toujours été réduits dès les premières indications d'une récession économique. » (Coffield, 1992).

Les implications de cette constatation qui porte sur le volume et la qualité de la formation professionnelle des jeunes sont évidentes, dans un système où le financement de la formation et l'offre de places sont à ce point à la discrétion des employeurs. L'intérêt à court terme va dominer, aux dépens d'une vue à long terme sur les besoins en qualifications de l'économie nationale. Cependant, une étude récente de Felstead et Green (1994) remet en question l'idée reçue selon laquelle l'offre de formation diminue inévitablement en période de récession. Des entretiens menés en 1992 auprès de 157 employeurs dans quatre localités ont permis aux auteurs de conclure que d'autres facteurs – tels que la stratégie compétitive de l'entreprise ou la réglementation de l'emploi et de la formation – peuvent servir à maintenir une offre « plancher », voire même à augmenter l'offre en période de récession. Mais cela n'indique pas si les employeurs sont susceptibles ou non de continuer à investir dans la formation des jeunes nouveaux travailleurs, plutôt que dans la formation et le recyclage de leur main-d'œuvre en place : la question reste posée.

Intégration de l'éducation et de la formation professionnelle au Royaume-Uni

Nous avons considéré jusqu'ici la formation professionnelle conçue pour les jeunes qui quittent l'école à l'âge de 16 ans et qui se retrouvent au chômage pendant leurs premières années sur le marché du travail. Les élèves de l'enseignement secondaire au Royaume-Uni terminent leur scolarité à 16 ans. Ils ont ensuite les options suivantes :

- a) poursuivre une scolarité à plein temps ;
- b) trouver un emploi – assorti ou non d'une formation à temps partiel ou hors entreprise ;
- c) prendre une place dans un programme d'Etat pour la formation des jeunes (*YT*) ;
- d) chômage.

Les jeunes qui optent pour la continuation de leurs études au-delà du certificat *GCSE* de fin de scolarité obligatoire à 16 ans doivent choisir entre deux filières de qualification parallèles, traditionnellement caractérisées par leur contenu « théorique » (*academic* : les filières d'enseignement général conduisant au *A Level* ou *AS Level*, équivalant aux baccalauréats d'enseignement général) – ou « professionnel » (*vocational* : filières conduisant aux qualifications professionnelles *BTEC*, *City and Guilds*, *CPVE*, etc.). Il existe une ségrégation de fait entre ces deux filières de qualification, les matières théoriques de la filière *A Level* étant enseignées dans les classes de Première et de Terminale dans des établissements de type lycée, et conduisant à l'enseignement supérieur dans les universités, alors que l'enseignement professionnel est dispensé dans les *Colleges of Further Education* et

conduit à d'autres filières dans l'enseignement supérieur et/ou à l'emploi. La filière « générale » est considérée depuis toujours comme la plus prestigieuse, les filières de qualification professionnelle faisant figure de « parent pauvre ». Cependant, le gouvernement a exprimé son souhait de supprimer cette dualité dans une déclaration du ministère de l'Éducation et des Sciences (DES) auprès de la Commission Parlementaire (1990/91) pour l'Éducation, la Science et les Arts (*House of Commons Education, Science and Arts Committee*) :

« Le gouvernement se propose de promouvoir le prestige égal et de maintenir l'intégrité de ces deux filières de qualification, en favorisant le libre transfert et les parcours de progression clairs entre les deux comme au sein de chacune. de ces deux filières. »

Les initiatives visant à promouvoir l'enseignement professionnel et les liens entre l'enseignement et les entreprises ont donné lieu à la dite Initiative pour la formation professionnelle technique (TVEI - *Technical Vocational Education Initiative*) et à des programmes d'expérience professionnelle pour les élèves du secondaire. Des associations de partenariat entre les collectivités locales et les entreprises (*Local Education Business Partnerships*) tentent de favoriser les liens entre les établissements scolaires, les entreprises et la collectivité.

Les politiques du gouvernement pour l'éducation et la formation professionnelle des 16-19 ans sont exposées dans la proposition du ministère de l'Éducation et des Sciences (DES) auprès de la Commission Parlementaire 1990/91 pour l'Éducation, la Science et les Arts (*House of Commons Education, Science and Arts Committee*). Le DES déclare dans ce document que ses objectifs pour l'éducation et la formation de cette classe d'âge sont les suivants :

- augmenter la proportion de cette classe d'âge qui reste dans le système d'enseignement initial à temps partiel ou à plein temps pour obtenir une qualification de niveau reconnu ;
- maintenir la progression des niveaux éducatifs et de qualification globalement atteints ;
- maintenir la progression de la qualité et de l'adéquation des moyens consacrés à l'enseignement post-scolaire (*further education*) et à la formation professionnelle ;
- introduire un système national de certification professionnelle transparent, clair, et assurant l'accès tant à l'emploi qu'à l'enseignement supérieur.

Des objectifs nationaux pour l'éducation et la formation (*National Targets for Education and Training*) ont ainsi été lancés en 1991, à l'initiative du gouvernement. Ces objectifs sont conçus pour améliorer la compétitivité du Royaume-Uni au niveau international. Quatre objectifs fondamentaux

(*Foundation Targets*) sont prévus pour les jeunes de 16-21 ans, et quatre objectifs pour la vie professionnelle (*Lifetime Targets*) visent les besoins en éducation et formation continue des travailleurs adultes. Parmi les objectifs fondamentaux, deux sont mesurables :

- Objectif 1 : Mener 80 % des jeunes au niveau NVQ 2 d'ici 1997
- Objectif 3 : Mener 50 % des jeunes au niveau NVQ 3 (ou équivalent) d'ici l'an 2000

La réalisation à la date prévue de ces objectifs nationaux représente un défi considérable. Le Rapport Annuel de 1993 sur les objectifs nationaux a constaté que seulement 55,1 % des jeunes avaient atteint le niveau NVQ 2 de l'Objectif Fondamental 1 cette année-là. De même, en 1992, seulement 33 % des jeunes de 16-21 ans avaient atteint l'objectif fondamental 3. Il est clair qu'un effort soutenu et considérable sera nécessaire pour atteindre les objectifs fondamentaux mesurables (Mark Spilsbury, 1994).

2. Les points de vue des syndicats - politiques syndicales pour l'offre de formation des jeunes

Le contexte : « Pour tout programme YTS bien ficelé, il y a un programme d'arnaque mal foutu » (Naffhe Journal, 1985³)

Les réactions syndicales à la politique de formation des jeunes telle qu'elle prédomine au Royaume-Uni depuis la fin des années 70 sont mitigées. L'initiative YTS sous ses multiples formes a été largement critiquée du fait qu'elle ne représente dans l'opinion générale qu'une source de main-d'œuvre à bon marché, davantage motivée par le souci de diminuer des statistiques gênantes sur le chômage et de désamorcer les tensions sociales qui s'ensuivent, que par le besoin d'investir dans une formation de qualité pour les jeunes. En conséquence, les syndicats sont largement opposés à ces programmes. Même les syndicats qui avaient soutenu la position initiale du TUC (*Trades Union Congress* - la fédération des syndicats britanniques) à l'égard du dispositif YTS ont largement « déchanté » au vu de la qualité médiocre des formations dans la pratique. L'objectif du TUC qui consistait à favoriser une régulation syndicale indirecte du YTS par le biais de la participation à des organes de régulation ou d'élaboration de politiques a de tout façon été fortement compromis par la disparition en 1988 de la MSC (*Manpower Services Commission*). L'opposition syndicale à l'initiative YTS relève sans aucun doute en grande partie du contexte plus large d'hostilité entre le mouvement syndical et le gouvernement conservateur en exercice. Cet état de fait a jeté le doute sur la légitimité du programme, perçu dans le

3. Revue du NATFHE - syndicat des enseignants de l'enseignement technique et supérieur.

contexte de la déréglementation comme la mise en place d'une source de main-d'œuvre à bon marché qui servirait à saper le rôle des syndicats. Cependant, les programmes *YOP* (*Youth Opportunities Programmes*) introduits sous le gouvernement travailliste précédent ont également été critiqués pour le faible niveau de qualification et la main-d'œuvre à bon marché qu'ils produisaient, de sorte que l'on peut estimer que l'opposition syndicale aux programmes *YTS* qui les ont remplacés se fonde largement sur les défauts du dispositif lui-même.

Cela ne veut pas dire que les syndicats ne se soucient pas de la formation, même si leurs préoccupations ont traditionnellement porté surtout sur l'offre d'éducation et de formation pour ceux qui participent activement au mouvement ouvrier, les militants et les délégués syndicaux. A l'égard de la formation des jeunes en particulier, les syndicats se sont intéressés surtout à la substitution d'emplois pouvant menacer leurs adhérents. Il existe tout de même chez les syndicats le souhait de protéger les jeunes travailleurs contre l'exploitation abusive.

Les syndicats et la stratégie de la Fédération TUC

L'étendue de l'opposition syndicale au dispositif *YTS* est révélée par le fait que les organes de décision de la moitié des 40 plus grands organismes affiliés au TUC se sont à un moment donné opposés à la politique du TUC consistant à encourager l'acceptation du *YTS* par les syndicats – sous réserve de la réglementation par les syndicats des conditions d'emploi des stagiaires. Selon la stratégie du TUC, la participation syndicale à la réglementation des conditions de fonctionnement des programmes *YTS* devait s'opérer à deux niveaux :

- participation indirecte, par le biais de la représentation dans les organismes publics multipartites et semi-autonomes tels que le Groupe pour la formation des jeunes (*Youth Training Group*) de la MSC, qui a fonctionné jusqu'au milieu des années 80 et dont l'objectif était de développer le contrôle de la qualité et la certification au sein du dispositif *YTS* ;
- participation directe : les syndicats devaient utiliser leurs droits de négociation décentralisés pour négocier des améliorations au sein de programmes *YTS* spécifiques. La fédération TUC a même encouragé les syndicalistes à pousser les employeurs syndiqués à accueillir des stagiaires *YTS* afin d'éloigner les activités couvertes par les stages *YTS* du secteur non syndiqué, où les syndicats ne pouvaient pas intervenir directement dans la réglementation des programmes. Dans les directives du TUC pour les négociateurs en matière de formation professionnelle des jeunes, publiées en 1990, (*Youth Training : TUC Guidance for Negotiators*) la fédération TUC encourage l'introduction de programmes *YT* dans les lieux de travail, en déclarant que

« plus il y aura de programmes *YT* dans les lieux de travail syndiqués, mieux se portera le dispositif ».

Les négociateurs sont encouragés à favoriser l'adhésion des jeunes à leur syndicat et à négocier un supplément aux allocations de formation ainsi qu'un droit à la formation hors-entreprise. Les syndicats doivent également surveiller l'application aux jeunes stagiaires de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans les lieux de travail, pour s'assurer qu'ils bénéficient des mêmes droits que les salariés.

Le soutien syndical à la politique de la Fédération TUC sur la formation des jeunes

Syndicats en faveur du TUC :

- UCATT (Bâtiment, professions associées et techniciens du bâtiment 4) : le plus favorable au dispositif *YTS*.
- IRSE (Fédération du personnel des services fiscaux 5).
- POEU (Syndicat des Ingénieurs des postes et télécommunications 6).
- CATU (Industrie céramique et professions associées 7).
- NUPE (Syndicat des fonctionnaires d'Etat 8).
- NATFHE (Association des enseignants de l'enseignement technique et supérieur 9) (avant 1985).

Les syndicats artisanaux ont apporté les arguments les plus positifs en faveur des programmes *YTS* et de la stratégie de la fédération TUC : les syndicats UCATT, EETPU et POEU ont par exemple assimilé les programmes *YTS* à l'apprentissage.

Syndicats opposés au dispositif *YT* (et à la stratégie TUC) :

- NGA (Métiers graphiques 10) : s'oppose au dispositif *YTS* en raison du fait qu'il menace de réduire le prix du travail adulte. Selon le NGA, le dispositif *YTS* n'est qu'un moyen permettant de fausser les statistiques du chômage.
- NALGO (Fonctionnaires de l'administration locale 11) : pour ce syndicat, le dispositif *YTS* sert à favoriser la déréglementation et la flexibilité de l'emploi.
- CPSA (Fonctionnaires du service public 12) : le dispositif *YTS* est susceptible d'affaiblir les dispositions en matière d'hygiène et de sécurité et d'augmenter le taux des accidents du travail.

4. Union of Construction, Allied Trades and Technicians.

5. Inland Revenue Staff Federation.

6. Post Office Engineering Union.

7. Ceramics and Allied Trades Union.

8. National Union of Public Employees.

9. National Association of Teachers in Further and Higher Education.

10. National Graphical Association.

11. National Association of Local Government Officers.

12. Civil and Public Servants Association.

- NATFHE (enseignants de l'enseignement technique et supérieur) : après avoir soutenu le dispositif *YTS* jusqu'en 1985, NATFHE s'y oppose par la suite en raison de sa déception à l'égard du fonctionnement réel des programmes : fréquence des accidents du travail et substitution d'emplois.
- AUEW (Travailleurs du secteur ingénierie¹³) : opposé au dispositif du fait qu'il sert à fournir de la main-d'œuvre à bon marché aux employeurs, et de la mauvaise qualité de la formation associée.
- TASS (Section technique, administrative et encadrement du *AUEW*¹⁴) : opposé au dispositif *YTS* en raison de la mauvaise qualité de la formation proposée.

Dans son article « Trade Union Policies towards the Youth Training Scheme in Great Britain : the arguments »¹⁵, Paul Ryan (1991) analyse différentes réactions syndicales à la stratégie officielle de la fédération *TUC* à l'égard du dispositif *YTS*. L'article indique les grandes lignes des conditions sous lesquelles le *TUC* apportait son soutien à l'initiative, et montre toute la gamme des réactions favorables ou contestataires des syndicats individuels. Les conclusions clés de ce texte indiquent qu'il existe un consensus parmi les syndicats sur la qualité particulièrement faible de la formation dans le dispositif *YTS*. L'article situe également l'opposition des syndicats au dispositif *YTS* dans le contexte de l'hostilité entre les représentants de la main-d'œuvre organisée et le gouvernement, ce contexte ayant lui-même affaibli la légitimité du dispositif.

Helen Rainbird (1989) analyse la politique syndicale vis à vis de la formation initiale dans quatre secteurs industriels : l'industrie chimique, le bâtiment, le secteur alimentaire et l'ingénierie. Elle conclut que les conséquences du dispositif *YTS* varient d'un secteur à l'autre. Son analyse de la mise en place des programmes *YTS* dans les quatre secteurs étudiés confirme l'hétérogénéité des modalités d'adoption du dispositif, selon les constatations de Eversley (1986). Au vu de ce contexte, la variété des réactions au sein de la fédération *TUC* n'est pas étonnante. Il n'y a pas eu de réaction syndicale unifiée vis à vis de la politique de formation *YTS* : d'un extrême à l'autre, les réactions ont plutôt été défensives, portant d'une part sur la menace perçue de substitution d'emploi et d'autre part sur le souci de protéger les jeunes travailleurs contre l'exploitation abusive en tant que source de main-d'œuvre à bon marché. L'article de Helen Rainbird montre également, et de façon significative, que rien n'indique que la rémunération plus faible des jeunes dans les quatre industries étudiées a entraîné une augmentation du volume

13. Amalgamated Union of Engineering Workers.

14. Technical, Administrative and Supervisory Section of AUEW.

15. Politiques syndicales vis à vis du dispositif *YTS* en Grande-Bretagne : les arguments.

de formation proposée. Cela tend à confirmer le point de vue selon lequel le dispositif *YTS* n'est en pratique rien d'autre qu'une source de main-d'œuvre à bon marché. L'article montre enfin que la rémunération plus faible des jeunes n'a pas non plus été compensée par une influence et une maîtrise plus importante des travailleurs sur les décisions en matière de formation : le contraire a prévalu en raison de l'abolition des *ITB* (*Industrial Training Boards*) et ensuite de la *MSC*.

Le point de vue du *National Labour Movement*¹⁶ : enquête sur le chômage des jeunes et la formation professionnelle

Mise en place en 1983 par un groupe de particuliers et d'organisations participant au *Labour Movement*, cette enquête avait pour but la diffusion d'informations et d'opinions sur le chômage des jeunes et la formation, et le suivi de l'évolution des programmes de formation établis par la *MSC*. Les sept études issues de l'enquête avaient les objectifs suivants : « fournir une analyse critique détaillée des actions et des politiques dans les domaines de l'éducation, de la formation et de l'emploi, et définir les orientations des principes et des pratiques nécessaires pour une approche nouvelle » (TURC, 1987), et soutenir la fédération *TUC* et le parti travailliste dans leurs efforts en matière de politique pour l'éducation, la formation et l'emploi.

L'enquête était parrainée par différents organismes et particulier : syndicats, sections régionales et locales des associations professionnelles et de l'union nationale des étudiants (*NUS - National Union of Students*), collectivités locales, collèges techniques et groupes de pression.

L'enquête appelle le dispositif *YTS* *The Great Broken Promise* (le Grand Faux Bond), et se montre très critique tant de la formule initiale sur un an que de la formule sur deux ans. Pour conclure son analyse, le rapport du *Labour Movement* émet l'opinion que la mise en place du dispositif *YTS* 1 et 2 répondait davantage aux besoins de rentabilité à court terme des employeurs et au souhait du gouvernement de fausser les statistiques du chômage qu'à un engagement réel en faveur d'un système de formation de qualité pour les jeunes. Dans la mesure où le dispositif s'occupait de formation : « il s'agit d'un moyen d'apprendre, chaque année, ... aux jeunes d'accepter le fait que le capitalisme n'a rien à leur proposer en dehors de programmes pour la fourniture de main-d'œuvre à bon marché, suivis d'emplois intermittents, mal payés et généralement non qualifiés » (TURC, 1987).

En ce qui concerne le vécu des jeunes participant aux programmes et leur évaluation de cette expérience, l'enquête cite les études menées par l'office britannique pour les études de marché (*British Market Research Bu-*

16. Le mouvement national ouvrier.

reau) pour la MSC (1985) et par *Youth Aid* (1985), qui révèlent que le souhait des jeunes est de trouver un emploi et non pas de recevoir des formations de qualité douteuse. Une proportion très importante des jeunes interrogés pensaient qu'on se servait d'eux comme d'une main-d'œuvre à bon marché (92 % pour l'enquête *Youth Aid*, 81 % pour l'enquête MSC), et le niveau de l'allocation formation fait l'objet d'une condamnation unanime. Ces taux d'insatisfaction très élevés sont confirmés par des taux d'abandon constamment hauts, particulièrement chez les jeunes femmes.

Les syndicats face aux enjeux de la formation professionnelle : une politique paralysée

Cette étude menée par le *National Labour Movement* sur le chômage des jeunes et la formation était en partie une tentative de formulation d'une critique ouvrière des politiques du gouvernement pour la formation des jeunes, et d'élaboration d'une approche alternative. Les parties I et II du rapport reconnaissent qu'à l'époque (1987), le mouvement syndical n'avait aucune politique cohérente et unifiée à l'égard de l'éducation, la formation et l'emploi des jeunes. L'enquête se proposait d'essayer de remédier à cette paralysie, et formulait les recommandations suivantes :

- augmentation des allocations YTS de base pour les ramener à leur valeur initiale ; mise en place d'une allocation complémentaire substantielle pour les stagiaires qui vivent hors de leur domicile ou pour ceux qui suivent leur stage dans un lieu de travail normal ; négociation d'un supplément à l'allocation de base ;
- abandon des limites d'âge pour tous les programmes ;
- obligation d'organiser les stages dans des lieux ayant une représentation syndicale et des comités pour la surveillance de l'hygiène et la sécurité du travail et de la formation ;
- établissement d'objectifs pour tous les secteurs d'activité professionnelle, définis selon les besoins à long terme de chaque secteur ;
- mise en place au sein des organismes sectoriels et de formation d'objectifs de participation pour les catégories suivantes : les minorités ethniques, les femmes (en particulier pour les qualifications non traditionnelles), les participants ne possédant aucun diplôme, les handicapés.

Elaborer des recommandations est une chose, accéder aux pouvoirs permettant de mettre en pratique les décisions en est une autre. Si les syndicats avaient un rôle relativement important dans le domaine de l'offre de formation pendant les années 70 et jusqu'au début des années 80, grâce à leur participation à des organes tripartites comme les ITB (*Industrial Training Boards*) et le MSC (*Manpower Services Commission*), les événements politiques ultérieurs ont une fois de plus sapé leur influence. Enfin, les divergen-

ces au sein du mouvement ouvrier (par exemple, sur la question de soutenir ou non le dispositif YTS) n'ont pas aidé à l'élaboration d'une politique syndicale claire et unifiée sur l'offre de formation. Si l'on pouvait comprendre les craintes des syndicats à l'égard de l'impact des programmes jeunes sur la situation globale de l'emploi, il en est résulté un manque de cohérence au sein du mouvement ouvrier qui lui a interdit de prendre l'initiative en matière de politique pendant les années 80, de sorte que tout au long de cette décennie, les jeunes stagiaires se sont vu refuser l'accès à une grande part de protection sociale.

De façon plus générale, des auteurs comme Claydon et Green (1994) ont posé la question cruciale suivante sur les rapports entre les syndicats et la politique de formation : les syndicats ont-ils les moyens d'améliorer la formation professionnelle au Royaume-Uni ? La conclusion de l'article de Claydon et Green paru dans *Personnel Review* (1994) indique que dans un contexte de récession, les dirigeants considèrent toujours que les questions liées à la formation relèvent des prérogatives traditionnelles des chefs d'entreprise. L'article fait très justement remarquer que les questions liées à la participation des syndicats à l'élaboration de politiques et à l'offre de formation sont déterminées par des données institutionnelles plus larges. Les auteurs comparent la situation de la Grande-Bretagne « volontariste » et de l'Allemagne « corporatiste », en montrant les différences considérables entre l'inclusion/l'exclusion de la participation des syndicats ouvriers dans le développement stratégique des ressources humaines et des ressources des entreprises.

Dans un article paru dans la revue *Training and Development* (1992), Anthony Caves émet l'opinion que les syndicats ne parviennent toujours pas à élaborer et à négocier des accords-cadres sur la formation avec les employeurs. Il existe bien entendu quelques exceptions – le MSF par exemple a élaboré un accord clair et détaillé sur la formation et le développement des ressources humaines – mais beaucoup de syndicats n'ont rien de semblable et se cantonnent aux questions liées à la formation et à l'éducation des militants et représentants syndicaux.

Les évolutions récentes

Dans son discours prononcé lors du colloque national des TEC (*Trade and Enterprise Councils*) en juillet 1994, le président de la fédération TUC, John Monks, a préconisé la mise en place d'un partenariat nouveau pour la formation en entreprise. Soutenant que le marché libre n'est pas en mesure de satisfaire les objectifs nationaux pour l'éducation et la formation (*NETTS - National Education and Training Targets*), Mr. Monks a demandé la création d'un système de partenariat social (analogue à celui qui existe en Allemagne) pour représenter les intérêts légitimes de tous les partenaires

sociaux à l'égard de la formation des travailleurs. Il a également préconisé la création d'un impôt-formation permettant d'assurer une contribution équitable de tous les employeurs à la formation de leur main-d'œuvre et de décourager les pratiques de débauchage et l'offre de qualifications non transférables.

« Investir dans notre jeunesse » – La politique de la fédération TUC pour l'éducation, la formation et l'emploi des jeunes pour les années 90

Dans cette déclaration de politique générale (*Investing in all our young people* – février 1994), la fédération TUC porte son attention sur les expériences des jeunes dans l'enseignement et sur le marché du travail lorsqu'ils atteignent l'âge de 16 ans. Le document constate l'impact disproportionné de la dernière récession sur les travailleurs les plus jeunes et les plus vieux.

Entre le printemps 1990 et 1993, l'emploi chez les moins de 25 ans a chuté massivement, avec la perte de plus d'un million d'emplois. Les estimations réalisées à partir de l'enquête sur la main-d'œuvre (*Labour Force Survey*) indiquent qu'à l'été 93, 24,4 % des jeunes de moins de 18 ans étaient au chômage. Le document souligne également le fait que les jeunes sont vulnérables même lorsqu'ils ont un emploi, puisqu'ils occupent souvent des emplois précaires, mal payés et peu qualifiés. Le rapport TUC identifie l'émergence des tendances suivantes lors de conditions économiques adverses :

- abandon massif du marché du travail par les jeunes : constatations fondées sur la baisse du taux d'activité des jeunes (employés ou à la recherche d'un emploi) et sur l'expansion de l'enseignement post-scolaire (*further education*) et supérieur ;
- les jeunes sont les plus affectés par le repli des offres de formation qu'entraîne la récession.

Au sujet du dispositif principal du gouvernement pour les jeunes – le dispositif *Youth Training (YT)*, le rapport constate « une amélioration de certains aspects – depuis sa première introduction, mais il est perçu de plus en plus comme un dispositif de qualité médiocre ».

Le rapport constate en particulier qu'il y a une moins grande probabilité parmi les jeunes Noirs et les stagiaires handicapés de mener un stage YT à bonne fin et d'obtenir une qualification ou une unité de valeur. Le rapport condamne le niveau de l'allocation de formation – le gel de l'allocation depuis plusieurs années représente en effet une baisse progressive des revenus des stagiaires. Entre 1978/9 et 1992/3 la valeur réelle de l'allocation a été réduite de près de la moitié par l'inflation. Le rapport situe dans un contexte plus large les implications des expériences négatives des stagiaires YT.

« une formation post-scolaire et professionnelle de qualité médiocre représente un sous-investissement massif dans la prochaine génération de travailleurs et donc dans la prospérité future du Royaume-Uni. »

La fédération TUC souhaite que tous les jeunes participent à un cycle de formation ou d'enseignement supérieur après la fin de la scolarité obligatoire à 16 ans, et soutient l'argument que la formation de qualité devrait représenter un élément permanent de la vie active. La fédération approuve les objectifs nationaux pour l'éducation et la formation (les objectifs fondamentaux *NETTS*), mais soutient qu'il sera extrêmement difficile de les atteindre sans qu'il y ait une volonté du gouvernement d'augmenter les investissements consacrés à la formation.

Les « Apprentissages Modernes » – Le point de vue de la fédération TUC

Dans un article paru dans la revue *Education* (avril 1994), Bert Clough, responsable TUC de la politique de formation, accueille sous réserve la proposition du gouvernement pour un système d'apprentissage moderne (*Modern Apprenticeships*). Selon Clough, pour « louable » qu'il soit, même si l'objectif du programme est réalisé (formation de 40 000 jeunes par an au niveau NVQ 3 au moins d'ici l'an 2000) il a peu de chances d'améliorer de façon significative la compétitivité du Royaume Uni. Clough déclare en effet que « nous n'en sommes ... qu'aux contreforts – il nous reste une montagne à escalader ».

Du côté « positif », la fédération accueille favorablement l'accent que met la nouvelle proposition sur une formation fondée sur l'acquisition de compétences plutôt que sur le temps passé en stage, et se félicite également du souci d'un niveau de qualité fondé sur des NVQ « à valeur ajoutée ». Le fait que les *Modern Apprenticeships* devront couvrir des secteurs beaucoup plus variés que les apprentissages traditionnels est considéré comme une évolution positive, puisqu'ils ouvrent ainsi aux jeunes femmes des opportunités de qualification aux métiers artisanaux. Cependant, la fédération reconnaît que des efforts seront nécessaires pour éviter l'instauration d'une ségrégation selon le sexe dans les nouveaux apprentissages. Le contrat de formation qui formalisera la relation entre les *TECs*, l'employeur et le stagiaire est également accueilli favorablement, et Clough précise qu'il appartiendra aux syndicats de s'assurer que les termes du contrat de formation soient intégralement respectés.

Du côté négatif, Clough soulève le problème du respect de la complémentarité des postes dans un système de formation professionnelle volontariste. En effet, comment peut-on éviter que les employeurs remplacent des postes qui auraient de toute façon exigé une formation par des places d'ap-

prentissage subventionnées par l'Etat ? Une autre domaine de préoccupation concerne le manque de participation des petits employeurs, voire leur méconnaissance du nouveau système de qualification NVQ.

Enfin, Clough porte son attention sur le système de formation britannique à caractère volontariste, et avance l'argument qu'un tel système conduit à une vision des besoins en formation qui se limite au court terme. De plus, les employeurs peu scrupuleux sont susceptibles de satisfaire leurs besoins en main-d'œuvre qualifiée en pratiquant le débauchage des personnels formés par d'autres entreprises. La politique de la fédération préconise donc la mise en place d'un impôt-formation.

L'enseignement à temps plein

La fédération TUC déclare son soutien à la politique d'augmentation du nombre de jeunes poursuivant des filières d'enseignement à temps plein, notamment ceux de 17 ans, dans sa publication *Investing in all our Young People* (Investir dans notre jeunesse) (1994). La mise en place d'une nouvelle filière de formation professionnelle – le système GVQ – est accueilli favorablement, mais le rapport préconise un choix de stages plus étendu pour les jeunes, un programmes d'études mieux intégré et l'amélioration – cruciale – des conseils en orientation professionnelle pour permettre aux jeunes de prendre leurs décisions en connaissance de cause.

3. La formation des jeunes sous le dispositif YT – Le point de vue des employeurs

Les employeurs britanniques ont toujours eu un rôle prédominant dans l'offre de formation des jeunes (ce rôle étant pleinement approuvé par le gouvernement), et l'on s'attendrait donc à disposer de connaissances assez précises sur leurs comportements à cet égard. Or, les recherches sur la formation des jeunes du point de vue des employeurs sont relativement peu nombreuses.

Dans le cadre d'un projet mis en place à l'initiative du gouvernement sur l'évolution de la structure du marché de l'emploi des jeunes 17, les auteurs Dench et Robinson (1986) tracent les grandes lignes des attitudes des employeurs à l'égard du dispositif YOP (*Youth Opportunities Programme*) et du dispositif YTS qui l'a remplacé. Ce rapport est centré sur :

- L'incidence du recours aux programmes YOP et YTS.
- Les intentions des employeurs à l'égard des stagiaires à l'issue de la période de formation en entreprise (les garder ou les laisser partir).

17. « The Changing Structure of Youth Labour Markets », DE Research paper n° 59.

- Les critiques des employeurs à l'égard de la politique du gouvernement sur la formation des jeunes.

Le rapport constate que les employeurs se servent du dispositif YTS de plusieurs façons :

1. Comme phase initiale d'une formation plus longue spécifique à l'entreprise.
2. Pour assurer une formation jusqu'au niveau pré-apprentissage ou pré-emploi, qui serait autrement trop onéreuse.
3. Comme « réserve » de qualification, les périodes de formation étant utilisées pour évaluer les stagiaires à des fins de recrutement si besoin.
4. Comme un « service public » à accomplir par devoir civique, sans penser à garder les stagiaires.

Le rapport prend également en compte l'impact de l'opposition ou du soutien syndical au dispositif YTS (notamment dans les grandes entreprises) sur la décision d'une entreprise de participer ou non à un programme YTS.

Cette enquête a eu lieu au cours de la première année de fonctionnement du dispositif YTS. Elle a révélé que la perception des employeurs de la raison d'être du YTS était assez confuse. Beaucoup y voyaient un programme pour la création d'emplois, et non pour la formation de qualité – et leurs opinions semblent largement influencées par le dispositif YOP l'ayant précédé.

Quarante sept pour cent des entreprises étudiées participaient aux programmes YTS, soit moins que les 59 % de participants aux programmes YOP. Quelques entreprises plus petites avaient abandonné les programmes YOP en constatant qu'elles étaient en mesure de proposer une expérience de travail sans pouvoir satisfaire aux exigences de formation du nouveau dispositif. La taille de l'entreprise semble significative à l'égard de la décision de participer ou non aux programmes YTS. Les entreprises participent d'autant plus qu'elles sont importantes (deux tiers des entreprises de plus de 500 personnes participent aux programmes YTS, contre un tiers seulement de celles ayant moins de 25 salariés). Seuls les établissements de plus de 500 salariés ont augmenté l'offre de stages lors de la transition entre YOP et YTS. Tous les autres établissements ont réduit l'offre de places. Les entreprises les plus grandes disposent évidemment de ressources plus importantes pour gérer leurs propres programmes YTS au lieu de dépendre d'organismes de gestion externes. Parmi les entreprises plus petites, certaines ont refusé d'adhérer au dispositif de crainte de devoir modifier leurs propres programmes de formation.

Une minorité des entreprises de plus grande taille, tant dans le public que dans le privé, expliquent leur non participation par l'opposition syndicale au dispositif YTS. Il apparaît que les syndicats s'y opposaient pour deux raisons bien précises : 1) les taux salariaux négociés étaient concurrencés par l'allocation de formation plus faible, et 2) le dispositif pouvait être utilisé à des

fins de substitution d'emploi. Dans certains cas, les syndicats accordaient leur soutien à la participation à condition que les stagiaires reçoivent un salaire plein au lieu de l'allocation, et que toutes les places de formation soient de places « complémentaires ».

Cette étude a été menée au cours de la première année de fonctionnement du dispositif *YTS*, à une époque où il n'était pas encore devenu le « passage obligé » pour entrer dans une entreprise, même dans la majorité des entreprises qui y participaient, en dépit du fait constaté qu'un tiers de ces entreprises utilisaient le dispositif pour recruter la quasi totalité de leur main-d'œuvre jeune. Un peu moins du tiers utilisaient le dispositif pour moins de 10 % de leur recrutement de jeunes de 16-18 ans. 79 % des entreprises étudiées ne versaient que l'allocation minimum à leurs stagiaires (bien que la pression syndicale ait obligé certaines d'entre elles à rémunérer le travail des stagiaires au plein tarif). Par ailleurs, en dépit du fait que le dispositif avait été conçu et lancé à l'origine à la fois pour les jeunes au chômage et pour les jeunes salariés, seulement 20 % des entreprises participant aux programmes en faisaient bénéficier leurs salariés.

L'attitude des employeurs vis à vis du dispositif *YTS*

Parmi les entreprises étudiées, 40 % étaient favorables au dispositif *YTS*, alors que 16 % s'y opposaient ou se montraient critiques. Les entreprises qui participaient aux programmes en étaient satisfaites en général ; les trois quarts d'entre elles espéraient proposer autant de places en 1984 qu'en 1983, et 20 % prévoyaient d'en proposer davantage. Comparant le nouveau dispositif au *YOP*, les entreprises concernées trouvaient le *YTS* mieux organisé, et appréciaient également la période allongée de 12 mois qui leur donnait l'occasion de trier les stagiaires en vue d'un emploi futur. La plupart des employeurs se servaient du dispositif *YTS* de cette façon, mais certains ne faisaient aucun effort particulier pour garder les stagiaires à l'issue de leur stage, indiquant dès le départ qu'ils seraient obligés d'entrer en concurrence avec des candidats venant du marché du travail extérieur.

Les employeurs étaient globalement favorables au dispositif *YTS*, mais les critiques étaient également nombreuses, les plus fréquentes étant les suivantes :

- *YTS* = paperasse et bureaucratie ;
- perte de la maîtrise par les employeurs du recrutement et de la formation ;
- mise en question de la valeur de la formation générale et hors entreprise ;
- la qualité et la quantité des stagiaires *YTS* était une source de préoccupation. Certaines entreprises ont exprimé leur étonnement et leur déception devant le faible taux d'acceptation de places *YTS*. Il s'agissait d'un phénomène régional : il y avait par exemple plus de places libres à Chelmsford¹⁸

que dans les secteurs plus défavorisés de Liverpool et Walsall (ce qui traduisait l'offre plus variée pour les jeunes sur le marché de l'emploi plus dynamique de Chelmsford) ;

- une dernière critique traduit le fait que les employeurs étaient pleinement conscients que le dispositif *YTS* pouvait être exploité abusivement par d'autres employeurs moins scrupuleux !

Interrogés sur les améliorations à apporter au dispositif *YTS*, beaucoup d'employeurs ont émis des suggestions liées aux critiques indiquées plus haut. La plupart des suggestions portaient sur le besoin d'un « contrôle qualité » pour éviter les abus et améliorer la formation et le comportement des stagiaires. Ils préconisaient aussi un encadrement plus rigoureux de la *MSC*, tant à l'égard des formateurs que des stagiaires.

Enfin, l'étude conclut, au regard des résultats obtenus, que l'impact du dispositif *YTS* sur les niveaux et les schémas du chômage des jeunes était négligeable. Il ressortait tout de même un effet positif sur la demande de main-d'œuvre jeune, dans la mesure où les programmes *YTS* permettaient de maintenir certains postes nécessitant une formation longue qui auraient représenté autrement une pression intolérable sur les ressources financières de l'entreprise. Dans certains cas, le recours possible à un programme *YTS* faisait parfois pencher la balance lors de la décision de recruter une jeune ou un travailleur expérimenté.

Les réponses à la question de savoir qui, du point de vue des employeurs, doit se charger de fournir la formation professionnelle, ne sont pas évidentes. Dans les secteurs manufacturiers et tertiaires, l'apprentissage relève traditionnellement de la responsabilité des employeurs, mais à la mesure du déclin du système d'apprentissage et de l'entrée dans les mœurs du système *YTS*, on considère que le coût de la formation relève davantage du domaine de l'Etat. Par exemple, la formation de chefs cuisiniers pour l'industrie alimentaire revenait traditionnellement aux employeurs, par le biais d'apprentissages, mais cette situation n'existe plus et ce type de formation se déroule pour la quasi totalité dans les collèges techniques. Cependant, en ce qui concerne la formation des jeunes femmes aux emplois administratifs, les employeurs ont toujours considéré qu'elle relève de la responsabilité du système éducatif. En somme, si les employeurs préfèrent toujours considérer qu'ils gardent la maîtrise du contenu des formations, les budgets de la formation initiale sont aujourd'hui largement garantis par l'Etat, soit par le biais des programmes jeunes, soit par des filières d'études post-scolaires (*further education*).

18. NT : Ville située dans le sud-est, près de Londres, dominée par le secteur tertiaire.

Sur la question de savoir dans quelle mesure les employeurs perçoivent les programmes jeunes comme autant d'outils pour la gestion des ressources humaines, les réponses varient selon les secteurs. Lorsque ces dispositifs sont utilisés pour recruter des apprentis, comme dans l'ingénierie et le secteur manufacturier de façon générale, ils sont perçus comme des moyens de subventionner des formations à des niveaux de qualification intermédiaires. Dans le tertiaire et les secteurs où les emplois sont peu qualifiés, ils servent surtout comme source de main-d'œuvre à bon marché et flexible, pour assurer une période d'observation avant l'offre éventuelle d'un emploi plus stable.

Il n'existe aucune stratégie homogène dans le secteur public. Pour certains employeurs, les programmes servent de point d'entrée dans le marché interne de l'organisation. Dans d'autres cas, les programmes apportent la possibilité d'une formation de meilleure qualité mais sans la garantie d'un emploi stable. Les pouvoirs publics et les organisations bénévoles sont moins susceptibles d'avoir recours aux dispositifs de l'Etat comme source de main-d'œuvre à bon marché.

Conclusion

Nous avons tenté de passer en revue les différentes stratégies des trois grands groupes d'acteurs concernés par les questions relevant de l'offre de formation professionnelle des jeunes Britanniques : l'Etat, les employeurs et les syndicats. Nous avons pu montrer qu'il n'existe entre ces trois groupes aucun point de vue homogène sur la formation des jeunes. Chacun des groupes renferme à son tour des points de vue différents. C'est ainsi qu'au niveau de l'Etat, la dissociation entre l'enseignement général et la formation professionnelle est renforcée par le partage des responsabilités entre deux ministères différents. La collaboration entre le ministère de l'Emploi (ED) et le ministère de l'Education et des Sciences (DES) n'a pas toujours été suffisante pour assurer une intégration cohérente des politiques et du système d'enseignement et de formation. Selon les déclarations officielles du gouvernement, les dispositifs forment la base d'un système global de formation « de qualité » pour tous les jeunes, mais cette affirmation est contestée fortement par les syndicats et le mouvement ouvrier. Si la qualité des programmes s'est améliorée depuis quelques années, les dispositifs pour la formation des jeunes restent globalement des programmes de niveau médiocre, conçus pour réduire le nombre de jeunes inscrits au chômage. Au-delà de cette seule critique universelle, il n'existe pas de point de vue syndical homogène sur la question : chaque syndicat juge les dispositifs en fonction de ses intérêts propres.

Concernant les stratégies des employeurs, celles-ci sont également loin d'être homogènes puisque le recours au dispositif est motivé par des objectifs divers. Chez certains, le dispositif représente une forme de subvention à

une formation de qualité qui aurait eu lieu de toute façon, chez d'autres il s'agit d'une source de main-d'œuvre à bon marché et renouvelable en permanence, sans obligation de la part de l'employeur quant à l'offre d'un emploi à plus long terme.

Quant aux nouveaux programmes d'apprentissage, ceux-ci sont prometteurs en termes d'amélioration de la qualité de la formation, mais il s'agit une fois de plus de programmes facultatifs, ce qui implique la participation des employeurs les plus consciencieux (ou dotés d'un sens civique particulier) seulement, alors que les autres risquent de maintenir leurs pratiques actuelles où la formation tient une place négligeable ou est inexistante. Au vu de ces conclusions, il est quasiment certain que les schémas actuels d'intégration des jeunes, dont nous venons d'indiquer les grandes lignes, ne persisteront pas, au moins à moyen terme.

* *
*

Bibliographie

- Ashton, D. and Maguire, M. (1990) : « The Youth Labour Market and social Policy » in Ashton, D. Maguire, M. and Spilsbury, M., « Restructuring the Labour Market : the Implications for Youth », MacMillan Press Limited.
- Caves, A. (1992) : « Trade Unions and Training », *Training and Development*, august.
- Claydon, C. and Green, F. (1994) : « Can Trade Unions Improve Training in Britain ? », *Personnel Review*, vol. 23, n° 1.
- Clough, B. (1994) : « Hunt's A » *Team Education*, 8 april.
- Coffield, F. (1992) : « Training and Enterprise Councils : the Last Throw of Voluntarism », *Policy Studies*, winter.
- Department of Employment (1988) : *Employment for the 1990s*, Cmnd 540, London HMSO.
- Department of Employment (1988) : *Training for Employment*, Cmnd 540, London HMSO.
- Employment Gazette (1993) : « What Happens to Young People after 16 : New Results from the Youth Cohort Study », *Employment Gazette*, may.
- Felstead, A. (1994) : « Funding Government Training Schemes : mechanisms and Consequences », Centre for Labour Market Studies. Working Paper n° 2, march.
- Felstead, A. and Green, F. (1994) : « Training During the Recession », *Work, Employment and Society*. Vol. 8, n° 2, june.
- HMSO (1994) : « Competitiveness : Helping Business to Win », Government White Paper.
- Hodkinson P. and Sparkes, A. (1994) : « Training Credits in Action : Action Planning in Training Credits as Innovation – an ethnography of stakeholder interactions », ESRC, juin.

- Lee, D. (1989) : « The Transformation of Training and Work in Britain », in S. Wood « The Transformation of Work ».
- Raffe, D. (1992) : « Participation of 16-18 year olds in Education and Training », London NCE.
- Rainbird, H. (1989) : « Trade Union Perspectives on YTS : The Dimension of Wages and Conditions of Employment », British Journal of Education and Work. Vol. 2, n° 3.
- Report of the National Labour Movement Inquiry into Youth Unemployment and Training (1987) : Trade Union Resource Centre, Birmingham.
- Roberts, K, Dench, S. and Richardson D. (1986) : « The Changing Structure of Youth Labour Markets », Employment Department Research paper n° 59.
- Robson, J. (1993) : « The Youth Cohort Study – a methodological introduction », Employment Gazette, juin.
- Ryan, P. (1991) : « Trade Union Policies towards the Youth Training Scheme in Great Britain : the arguments » in Ryan, P., Garonna, P. and Edwards, R., « The problem of Youth : the regulation of youth employment and training in advanced economies », MacMillan, UK.
- Spilsbury, M. (1994) : « Achieving NETTS », Training Tomorrow, march.
- TUC (1990) : « Youth training : TUC Guide and Checklist for Union Negotiators ».
- TUC (1994) : « Investing in All Our Young People », TUC Statement, february.
- Tucker, S. (1985) : « Post-YTS Initiatives : a Review and Recommendations for Action » for Youthaid and the National Youth Bureau. London Youthaid.

Documentation d'appui

Les rapports des Congrès Annuels de la fédération TUC (notamment 1983-89) sont particulièrement utiles pour le détail des débats sur les avantages du dispositif YT (*Youth Training*), selon les opinions des factions favorables et hostiles. On y trouve le qui et le pourquoi de l'opposition syndicale à la stratégie de la fédération TUC à l'égard du dispositif YT.

Le mode d'insertion professionnelle des jeunes en Suède

Yves Bourdet et Inga Persson *

1. Introduction

Dans les pays industrialisés, la jeunesse correspond à une période de transition entre l'école et l'emploi, au cours de laquelle les jeunes s'intègrent progressivement au monde du travail de leurs pays respectifs. Il s'agit dans bien des cas d'une période de tâtonnement qui se traduit entre autres par une alternance entre des emplois différents et des périodes de recherche d'emploi. Par conséquent, l'emploi chez les jeunes est plus instable et de durée plus réduite que chez les adultes. Il s'ensuit également que les taux de chômage sont plus élevés chez les jeunes que chez les adultes, les premiers conjuguant une plus forte vulnérabilité au chômage et une durée moyenne de chômage plus courte. Alors qu'un taux de chômage des jeunes relativement élevé est ainsi à prévoir, des périodes prolongées de chômage et d'instabilité d'emploi, que révèlent par exemple des taux élevés de chômage de longue durée (supérieur à six mois), doivent aussi susciter une certaine inquiétude. Ils indiquent en effet l'existence de difficultés dans le processus de transition entre l'école et l'emploi, difficultés qui sont susceptibles d'engendrer, tant pour les jeunes concernés que pour la société dans son ensemble, des coûts aussi bien à court terme qu'à plus long terme.

Dans la plupart des pays européens, le chômage s'est accru de façon très sensible à la suite du premier choc pétrolier. Dans certains pays, le redressement économique qui s'est poursuivi tout au long des années quatre-vingt

* Yves Bourdet est professeur associé à l'Université de Lund et chercheur au Conseil Suédois de la Recherche en Sciences Sociales et Humaines (HSFR). Inga Persson est professeur de sciences économiques à l'université de Lund, Suède. Les auteurs remercient Jan Johannesson, Kenny Petersson et Karl Martin Sjöstrand pour leurs commentaires sur la première version de cet article et pour la fourniture d'une partie du matériel statistique.