Comparaison des modes de mobilisation de la main-d'œuvre jeune en France et en Grande-Bretagne

Nathalie MONCEL *

Dans l'étude des modalités d'insertion professionnelle des jeunes, la démarche de comparaison internationale, en mettant en évidence les différences entre les pays, conduit à centrer l'analyse sur les spécificités des modes de fonctionnement du marché du travail. La recherche présentée ici s'inscrit dans cette démarche à partir d'une comparaison de la place de la main-d'œuvre jeune au sein des systèmes d'emploi en France et en Grande-Bretagne. Tout en questionnant les catégories d'analyse propres à chaque pays, elle tente de mettre en évidence les formes de segmentation des marchés du travail qui structurent les modalités de mobilisation et d'usage de la main-d'œuvre jeune.

I. L'insertion professionnelle au cœur des transformations des systèmes d'emploi

1. Le cadre d'analyse de la typologie Marché Interne/Marché Professionnel (MI/MP)

Plusieurs analyses comparatives dans le champ de l'insertion professionnelle se sont appuyées sur des caractérisations des marchés du travail pour établir des typologies des systèmes de régulation de l'emploi des jeunes (Garonna, Ryan, 1989), pour expliciter les facteurs déterminants du processus d'insertion à partir des structures de salaire (Marsden, Ryan, 1991),

* Groupe de Recherche sur l'Education et l'Emploi (GREE), université de Nancy II.

ou afin d'évaluer les particularités sociétales de l'articulation entre système éducatif et système productif (Verdier, 1995).

L'analyse de F. Eyraud, D. Marsden et J.J. Silvestre (1990) fonde la typologie de référence concernant les modes de fonctionnement des marchés du travail en France et en Grande-Bretagne. L'allocation et la circulation de la main d'œuvre dans l'industrie en France relèvent de règles d'organisation en marché interne (MI), alors que ces phénomènes dans l'industrie britannique sont caractéristiques d'une organisation du marché du travail basée sur la profession (MP). Ces deux modèles reposent sur des systèmes distincts de mobilité de la main d'œuvre : mobilité inter-entreprises dans le cas du marché professionnel, mobilité intra-entreprise dans le cas du marché interne. Ils sont caractérisés par des systèmes de règles spécifiques, régissant les modes d'acquisition des qualifications, les pratiques de formation professionnelle, les modalités de la négociation collective, et induits par un cadre institutionnel propre à chaque type de marché du travail.

Les types de marché du travail correspondent à des formes spécifiques de mise en concurrence entre jeunes et adultes. Au sein du marché professionnel, celle-ci est régulée par le statut de l'apprentissage (mécanisme d'intégration réglementée des jeunes) alors que dans le marché interne, c'est l'entrée des jeunes sur des emplois instables et non qualifiés (mécanisme d'exclusion sélective) qui limite les phénomènes de substitution entre catégories de main d'œuvre. Dans le premier cas, les jeunes ont accès à une plus grande gamme de secteurs et de postes pour lesquels une qualification professionnelle est nécessaire. Dans le second cas, les jeunes sont concentrés dans certains secteurs et souvent déclassés à l'embauche, le diplôme jouant moins que l'ancienneté dans l'entreprise pour l'accès aux postes qualifiés.

Cette typologie a permis d'expliciter les différences entre la France et la Grande-Bretagne dans les modalités d'accès à l'emploi et de mobilité des jeunes au sein des secteurs industriels au début des années quatre-vingt. La France se caractérisait par une sélection des jeunes à partir de leur niveau de diplôme obtenu dans un système scolaire peu professionnalisé mais fortement structuré, une entrée sur les emplois du bas de l'échelle hiérarchique et salariale, et une progression à l'ancienneté au sein des marchés internes. En Grande-Bretagne, les jeunes avaient accès plus facilement aux différents niveaux de qualification par le biais de l'apprentissage et évoluaient ensuite au sein des marchés professionnels en faisant valoir leur certification professionnelle (Germe, Marsden, 1991). Toutefois, les transformations des systèmes de formation et d'emploi ont introduit de fortes tensions au sein des logiques de régulation de l'emploi des jeunes en France comme en Grande-Bretagne. Ces mouvements ont eu tendance à brouiller les frontiè-

res entre les modes traditionnels d'accès à l'emploi des jeunes rattachés à ces modèles (Freyssinet, 1990).

2. Eléments d'évolution des modes de régulation de l'accès à l'emploi des jeunes

Concernant les évolutions des systèmes de formation professionnelle, le diagnostic établi par F. Lefresne (1992, 1994) souligne les inflexions des modèles traditionnels d'accès à l'emploi des jeunes en France et en Grande-Bretagne. En cherchant à valoriser l'enseignement professionnel et en développant les formules d'alternance (SIVP, contrats de qualification et d'adaptation), les mutations du modèle français ont introduit des éléments déstabilisant les mécanismes de marché interne à travers les contrats à durée limitée et les certifications professionnelles. En Grande-Bretagne, le développement massif des programmes de formation des jeunes (*Youth Training Scheme, Training Credit*) a entériné l'affaiblissement du système traditionnel d'apprentissage en instaurant des formules d'insertion des 16-18 ans, sans réel contenu formatif, et fragmentées par une gestion des dispositifs au niveau local au sein des *Training and Enterprise Councils*. De ce fait, le système de mobilité propre aux marchés professionnels est sérieusement remis en cause.

Mais une tendance commune apparaît dans les deux pays à travers l'institutionnalisation des phases de transition professionnelle par le biais des dispositifs d'insertion. Ces derniers donnent un rôle central aux pouvoirs publics dans la régulation de l'accès à l'emploi des jeunes. Par le développement de formes d'emploi particulières et par les modifications induites de la structure des salaires, les mesures prises pour tenter d'endiguer le chômage des jeunes s'inscrivent dans des logiques extérieures à celles structurant l'organisation des marchés professionnels et internes du travail.

Parallèlement, des modifications profondes ont affecté la sphère de l'emploi. Ce sont des tendances communes aux marchés du travail français et britanniques mais qui prennent des formes différentes (Husson, 1992). Premièrement, on observe depuis le milieu des années soixante-dix une quasi-stagnation de l'emploi dans les deux pays et une augmentation du volume du chômage qui se ralentit à la fin des années quatre-vingt. L'évolution des taux de chômage est globalement comparable, bien que celui-ci soit moins élevé et beaucoup plus sensible aux variations de la conjoncture en Grande-Bretagne. Deuxièmement, la chute de l'emploi industriel en Grande-Bretagne est plus précoce et relativement plus forte que celle que connaît la France. La tertiarisation des activités est principalement liée au développement des services marchands en Grande-Bretagne alors qu'en France, l'emploi public enregistre une progression forte et continue.

Enfin, le développement de nouvelles formes d'emploi, appelées aussi formes particulières d'emploi en référence au mode dominant d'inscription dans la sphère de l'activité productive, s'est fait différemment dans les deux pays en raison de l'évolution des cadres institutionnels régissant les formes de mise au travail (Maurau, 1988). Globalement, on assiste à une montée des contrats à durée déterminée en France ainsi qu'à l'augmentation du travail à temps partiel. Au cours des années quatre-vingt, la contribution de ces formes particulières d'emploi aux variations de l'emploi a été sensiblement plus forte en France qu'en Grande-Bretagne où elle s'accompagne d'un développement du travail indépendant. Ce développement a concerné principalement les catégories les moins qualifiées du secteur tertiaire et la main-d'œuvre féminine.

3. Quelles conséquences pour l'emploi de la main d'œuvre jeune ?

Ces dynamiques particulières des marchés du travail articulées aux évolutions des systèmes de formation influencent de façon déterminante le processus d'insertion professionnelle des jeunes. On peut faire l'hypothèse que ces transformations ont joué fortement sur deux traits distinctifs du fonctionnement des marchés du travail : les modalités d'accès à l'emploi des jeunes et les modes de reconnaissance de la qualification. Dans ce sens, il semblait intéressant de questionner le rôle respectif de l'âge et du diplôme dans les modalités actuelles d'usage de la main-d'œuvre jeune en France et en Grande-Bretagne. L'analyse comparative a porté sur des indicateurs de la place de cette main-d'œuvre au sein des secteurs et des professions en 1995.

Mais l'exercice de comparaison comporte des difficultés du fait de l'utilisation de catégories qui renvoient à des constructions sociales particulières, comme c'est le cas pour les catégories d'âge et de diplôme. Pour tenter de limiter ces difficultés, la démarche a été d'établir une comparaison des positions relatives des jeunes au sein des systèmes d'emploi, mettant en évidence les spécificités de la main d'œuvre jeune dans chacun des pays pour ensuite les comparer. Pour cela, la méthodologie repose sur une double perspective : les différences entre jeunes et adultes (inter-populations) et les différences au sein de la population jeune (différences intra-population). Les critères de différenciation entre les catégories de main d'œuvre sont des dimensions relatives aux caractéristiques des individus (âge, temps de présence sur le marché du travail, sexe et diplôme) et à la sphère du travail et de l'emploi (activité, statut, temps de travail, professions et secteurs d'activité). Là encore, les problèmes de comparabilité sont importants (*cf.* méthodologique en annexe). Les données sont principalement issues de l'exploi-

tation de l'Enquête Emploi 1995 de l'INSEE pour la France et du Labour Force Survey de March-May 1995 pour la Grande-Bretagne.

II. Les formes de mobilisation de la main d'œuvre jeune en France et en Grande-Bretagne

1. La situation des jeunes par rapport à l'emploi

La situation des jeunes par rapport à l'emploi est contrastée selon les pays et la spécificité française réside dans l'ampleur du différentiel de chômage jeunes/adultes (Elbaum, Marchand, 1993). De fait, la sélectivité du chômage à l'égard des jeunes apparaît clairement dans les deux pays mais elle est plus prononcée en France : en 1995, le rapport entre le taux de chômage des jeunes et celui des adultes s'élève à 2,3 en France contre 1,8 en Grande-Bretagne. Cet indice de « performance » en matière de chômage des jeunes masque des réalités différentes.

Il doit être apprécié par rapport à la situation vis-à-vis du marché du travail des individus que l'on désigne comme « jeunes » au sein de la classe d'âge des moins de 25 ans. En France, le fort mouvement de scolarisation a entraîné une baisse de la part des jeunes en activité alors que la part du chômage restait stable ce qui mécaniquement provoque une augmentation du taux de chômage. En Grande-Bretagne, le mouvement de poursuite d'étude est moins prononcé et plus tardif. Le taux d'activité des 16-24 ans est resté globalement stable jusqu'au début des années quatre-vingt-dix, mais la situation des jeunes de cette classe d'âge a rapidement évolué. La scolarisation des 16-17 ans a en effet augmenté de plus de 20 points entre 1987 et 1995 passant de 49 à 70 % pour les jeunes âgés de 16 ans et de 32 à 54 % pour les jeunes âgés de 17 ans (Powell, 1996). Sur cette période, l'âge d'entrée sur le marché du travail pour la moitié d'une cohorte augmente de 20 à 22 ans en France et reste plus précoce en Grande-Bretagne en passant de 16 à 17 ans. Afin de tenir compte de cette spécificité, la classe d'âge des moins de 20 ans est décomposée pour les jeunes britanniques en deux classes : les 16-17 ans et les 18-19 ans. Les données pour la classe d'âge des 25-29 ans permettent de relativiser, dans chacun des pays, la situation des plus jeunes.

Cette désagrégation fait apparaître des différences importantes lorsqu'on regarde de plus près la répartition entre les situations d'emploi, de chômage et d'étude (tableau 1). En France, les jeunes ayant entre 15 et 19 ans connaissent moins souvent le chômage qu'en Grande-Bretagne car ils sont encore massivement dans le système éducatif. Cette forte scolarisation explique également les écarts entre les taux de chômage des 20-24 ans alors que la part du chômage au sein de cette classe d'âge est équivalente dans les deux pays.

La rétention au sein du système éducatif soustrait une grande partie des jeunes au marché du travail en France, ce qui tend à biaiser les interprétations en terme de sélectivité du chômage. Des précautions sont à prendre également losqu'on se penche sur la situation des individus ayant entre 25 et 29 ans. Les taux d'activité de cette classe d'âge sont similaires en France et en Grande-Bretagne et les taux de chômage sont moins élevés que ceux des actifs plus jeunes. Mais en France, la part du chômage au sein de cette classe d'âge est la même que dans la classe d'âge inférieure, ce qui confirme l'effet protecteur de la scolarisation pour les plus jeunes. En Grande-Bretagne, les 25-29 ans sont moins au chômage mais l'inactivité concerne un individu sur sept au sein de cette classe d'âge.

Tableau 1. Situation des jeunes en France et en Grande-Bretagne – 1995

	% en emploi	% au chômage (BIT)	Taux de chômage [1]	% en études	% inactifs	Effectifs
GB						
16-17 ans	43,8	9,3	17,5	42,5	4,4	1 298,930
18-19 ans	56,1	11,7	17,3	25,6	6,6	1 290,756
20-24 ans	65,9	10,8	14,1	12,2	11,0	3 811,751
25-29 ans	75,3	8,4	10,0	2,3	14,0	4 454,303
FRANCE						
15-19 ans	5,0	1,6	24,4	92,2	1,2	3 780,771
20-24 ans	37,8	13,3	26,1	44,0	4,9	4 093,016
25-29 ans	72,5	13,1	15,3	5,4	9,0	4 192,521

Source : LFS March-May 95, Enquête Emploi 95.
1. Nombre de chômeurs rapporté au nombre d'actifs.

2. Statuts d'emploi et temps de travail

La spécificité de la main-d'œuvre jeune ressort dans les deux pays par son affectation privilégiée sur les formes particulières d'emploi que constituent les emplois à durée limitée et les emplois à temps partiel, et dont le caractère particulier est relatif à la norme prévalante dans chacun des pays. La comparaison est donc particulièrement délicate en l'absence de données sur les fonctions du recours à ces formes d'emploi dans la mise au travail.

Toutes réserves faites, les emplois à durée limitée (comptabilisés par les « *temporary workers* » en Grande-Bretagne et les contrats à durée déterminée et intérim en France) apparaissent légèrement plus développés au sein de l'emploi salarié en Grande-Bretagne (6,7 %) qu'en France (4,2 %). Dans les deux pays, le taux d'emplois temporaires est plus important pour les actifs les plus jeunes mais cette sélectivité est deux fois moins forte en Grande-Bretagne qu'en France : 17 % des 16-19 ans et 10,4 % des 20-24 ans sont salariés sous cette forme d'emploi en Grande-Bretagne contre respectivement 37,3 % des 15-19 ans et 24,4 % des 20-24 ans en France.

Le travail à temps partiel est également une forme particulière d'emploi qui différencie les catégories de main-d'œuvre en France et en Grande-Bretagne. Concernant plus les femmes dans les deux pays, le temps partiel est également plus important pour les jeunes de moins de 20 ans mais de façon moindre en France. A l'inverse, les 20-24 ans sont plus souvent à temps partiel en France alors qu'en Grande-Bretagne cette classe d'âge connaît un taux d'emploi à temps partiel moindre que la moyenne (tableau 2). De fait pour la main-d'œuvre la plus jeune, l'emploi à temps partiel s'articule fréquemment à la poursuite d'études mais, sur ce point, les seules données statistiques sont peu fiables [1]. Il en est de même pour la mesure du sous-emploi, comptabilisant les salariés à temps partiel qui souhaiteraient travailler davantage, et qui concerne plus de la moitié des jeunes de moins de 20 ans dans les deux pays.

Une des raisons de la polarisation des jeunes sur des formes particulières d'emploi tient au fait que, dans les deux pays, les jeunes actifs constituent la cible privilégiée des dispositifs d'insertion mis en place par les pouvoirs publics et qui développent des statuts d'emploi particuliers repérés à travers les catégories « emplois aidés » en France et « *Governement employment and training programs* » en Grande-Bretagne. Développées face à la montée du chômage des jeunes, les politiques publiques d'insertion n'ont pas la même temporalité ni la même cible dans les deux pays. En Grande-Bretagne, les programmes d'insertion ont été mis en place massivement pour les jeunes de moins de 20 ans dès le début des années quatre-vingt. La progression de la scolarité au sein de cette classe d'âge a conduit à limiter la progression de ces programmes au milieu des années quatre-vingt (Lindley, 1996). C'est à cette période que se sont fortement développés en France les dispositifs d'insertion pour les jeunes de moins de 25 ans, notamment par les formules de contrats en alternance qui ont joué un rôle majeur dans la réduction du chômage des jeunes jusqu'au début des années quatre-vingt-dix. L'intervention des politiques publiques pour l'emploi des jeunes n'a pas non plus la même ampleur : elle concernait en 1995 plus d'un jeune de moins de 25 ans sur cinq en emploi en France contre seulement un jeune sur 10 de moins de 20 ans en Grande-Bretagne.

Taux d'activité, formes d'emploi, temps de travail sont autant de dimensions qui différencient les positions relatives des jeunes en France et en Grande-Bretagne. L'analyse comparative souligne le fait que la catégorie des jeunes est une construction socialement déterminée. On pourrait dire que la spécificité des jeunes s'étend jusqu'à 24 ans en France alors que cette classe d'âge semble avoir achever sa période de transition professionnelle en Grande-Bretagne, constat appuyé par les observations portant sur les jeu-

1. Il conviendrait d'approfondir les modalités de scolarisation des jeunes au sein des systèmes éducatifs et notamment la distinction entre scolarité à temps plein et scolarité à temps partiel en Grande-Bretagne et son impact sur l'activité des jeunes.

Tableau 2. Part des actifs occupés à temps partiel selon l'âge et le sexe en GB et en France

G-B	16-17 ans	18-19 ans	20-24 ans	25-29 ans	Pop. active occ.
Males	70,3	35,7	9,8	3,4	7,6
Females	82,0	44,4	21,3	28,1	44,5
Ensemble	76,3	40,1	15,1	14,2	24,1

FRANCE	15-19 ans	20-24 ans	25-29 ans	PAO
Hommes	17,7	14,1	5,9	5,1
Femmes	34,0	38,3	24,0	28,9
Ensemble	22,1	25,6	14,1	15,6

Source : LFS March-May 1995, Enquête Emploi 1995.

nes actifs ayant entre 25 et 29 ans. En lien avec le fonctionnement des systèmes de formation et d'emploi, les formes de mobilisation de la main-d'œuvre jeune sont différentes dans les deux pays. Le fait d'être débutant, attribut qui, plus que l'âge, peut être relié au fonctionnement du marché du travail, semble plus pénalisant en France qu'en Grande-Bretagne. Un quart des jeunes français sortis du système éducatif depuis moins de quatre ans sont au chômage, ce taux est deux fois moins important pour les jeunes britanniques. De même, la forte polarisation des jeunes sur des emplois à durée limitée en France, synonyme d'une plus grande vulnérabilité au chômage, s'accompagne d'une durée relative de chômage qui est comparable à celle des jeunes britanniques alors que ceux-ci sont nettement moins concentrés sur des emplois spécifiques en terme de statut. Outre les formes de mobilisation, les conditions d'usage de la main-d'œuvre jeune participent à sa spécificité relative mais de façon différente en France et en Grande-Bretagne.

III. La place de la main-d'œuvre jeune dans les professions et dans les secteurs d'activité

Les modes de régulation de l'accès à l'emploi des jeunes, rattachés aux modèles de fonctionnement de la typologie MI/MP, conditionnaient la concentration plus ou moins forte de la main-d'œuvre jeune au sein de certains segments du système productif. Les répartitions sectorielles et professionnelles indiquaient en effet des tendances communes à la polarisation de cette main-d'œuvre mais selon des degrés différents.

Afin d'apprécier les différences actuelles de polarisation de la main-d'œuvre jeune au sein des systèmes productifs, l'observation a porté sur la position relative des jeunes selon leur ancienneté sur le marché du travail dans le but de caractériser les conditions d'emploi des débutants et le rôle de l'expérience en lien avec les pratiques d'usage de la main-d'œuvre. Calculé à partir de la différence entre l'âge de fin d'études à plein temps et l'âge au moment de l'enquête, l'indicateur d'ancienneté sur le marché du travail

pour les jeunes de moins de trente ans présente l'avantage d'homogénéiser les niveaux de diplôme alors que ceux-ci sont très inégalement présents pour une classe d'âge donnée. Les taux de concentration relative, obtenus en rapportant la distribution des jeunes actifs occupés à la distribution de la population active occupée totale, indiquent la position relative des jeunes au sein des secteurs et des professions et caractérisent leur degré d'ouverture à la main-d'œuvre débutante [2].

1. Une concentration des débutants au sein des professions les moins qualifiées

La concentration des jeunes débutants sur les professions les moins qualifiées est nette en France comme en Grande-Bretagne, venant illustrer des phénomènes anciens décrits dans les travaux nationaux sur l'emploi des jeunes (Ashton et al., 1990 ; Audier, 1995). Mais l'ancienneté sur le marché du travail n'a visiblement pas le même rôle dans les deux pays (tableau 3).

En Grande-Bretagne, les taux de concentration relative des jeunes au sein des professions évoluent peu selon l'ancienneté sur le marché du travail. La catégorie des employés de bureau concentre les jeunes femmes quel que soit leur ancienneté et les jeunes hommes sont très présents dans la catégorie des ouvriers de métier (*craft*). La concentration au sein des emplois de commerce et de service s'avère plus importante mais baisse progressivement au sein des classes d'ancienneté au profit d'une entrée dans les catégories intermédiaires (*Associated professionnal and technical occupations*). On observe une polarisation similaire en France mais la concentration des débutants dans les emplois de commerce et de service est nettement plus forte pour les femmes comme pour les hommes. L'ancienneté sur le marché du travail a un rôle redistributeur plus important qu'en Grande-Bretagne pour l'accès aux emplois de bureau et aux postes d'ouvriers qualifiés et de techniciens de l'industrie. Au total, les taux de concentration apparaissent globalement moins dispersés en Grande-Bretagne, ce qui traduit un accès plus large des débutants aux différents niveaux de qualification.

2. Secteurs d'insertion/secteurs d'exclusion

Concernant la répartition au sein des secteurs d'activité, la polarisation de la main-d'œuvre jeune apparaît plus fortement en France qu'en Grande-Bretagne où l'éventail des secteurs ouverts aux débutants est plus important (tableau 4).

En France, les secteurs du BTP, du commerce et des services marchands sont ceux qui concentrent les débutants, et l'entrée dans les secteurs de l'in-

2. Les répartitions des actifs occupés par classe d'âge au sein des professions et secteurs détaillés sont fournies en annexe.

dustrie, des services publics, ou des organismes financiers apparaît réservée à des jeunes plus expérimentés. En Grande-Bretagne, la distinction secteurs d'insertion/secteurs sélectifs à l'égard des débutants est moins nette car les taux de concentration sont moins dispersés et ils évoluent peu en fonction de l'ancienneté sur le marché du travail. La concentration des jeunes hommes dans le BTP apparaît moins forte qu'en France et leur présence dans l'industrie est plus importante, les jeunes femmes sont, elles, moins concentrées dans le secteur du commerce.

Confirmant l'existence de modes d'usage de la main-d'œuvre jeune distincts en France et en Grande-Bretagne, ces résultats suggèrent la survivance des modèles de fonctionnement du marché du travail de type MI/MP mais leur portée est limitée par l'utilisation de catégories nationales, à des niveaux agrégés qui rendent difficilement compte de la diversité des pratiques de gestion de la main d'œuvre. Toutefois, pour la Grande-Bretagne, la comparaison de ces résultats avec ceux de Ashton, Maguire et Spislbury (1990) sur l'évolution de la répartition sectorielle des jeunes au début des années quatre-vingt indique des tendances d'une part à la polarisation renforcée des jeunes hommes au sein des secteurs du BTP et de l'industrie, des jeunes femmes dans les activités de distribution et de services, et d'autre

Tableau 3. Taux de concentration relative dans les professions selon l'ancienneté sur le marché du travail

Grande-Bretagne	**0-1 ans**		**2-3 ans**		**4-5 ans**		**6-8 ans**		**9 ans et +**	
Occupation Groups (SOC)	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Managers & administrators	0,31	0,41	0,52	0,55	0,61	0,61	0,70	0,67	0,81	0,67
Professional occupations	0,86	0,74	1,02	0,98	1,15	1,08	0,82	0,64	0,33	0,22
Associate prof. and technical occupations	0,85	0,86	1,25	0,89	1,12	1,00	1,16	1,21	0,80	1,00
Clerical & secretarial occup.	1,12	1,95	0,84	1,90	0,73	1,97	0,69	2,32	0,57	2,07
Craft & related occup.	1,65	0,18	1,70	0,23	1,63	0,24	1,78	0,21	1,90	0,30
Personal & protective service occupations	0,65	2,16	0,74	1,89	0,71	1,76	0,81	1,30	0,71	1,57
Sales occupations	1,78	2,14	1,15	1,74	1,06	1,48	0,89	1,56	0,79	1,82
Plant & machine operatives	0,85	0,43	0,76	0,45	0,95	0,37	1,20	0,37	1,98	0,56
Others occupations	1,47	0,52	1,32	0,55	1,30	0,48	1,05	0,61	1,15	0,95
France	**0-1 ans**		**2-3 ans**		**4-5 ans**		**6-8 ans**		**9 ans et +**	
PCS intermédiaires	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Indépendants	0,30	0,12	0,29	0,16	0,34	0,20	0,42	0,26	0,52	0,38
Cadres	0,82	0,74	1,00	0,72	0,96	0,68	0,47	0,32	0,19	0,09
Prof. intermédiaires adm.	0,70	1,53	1,00	1,74	0,88	1,68	0,66	1,14	0,33	0,61
Techniciens, maîtrise	0,57	0,25	1,36	0,23	2,00	0,45	1,53	0,39	0,93	0,14
Employés de bureau	0,37	1,40	0,53	1,74	0,60	1,81	0,69	2,10	0,59	1,84
Employés de commerce	1,19	4,21	1,23	3,49	1,07	2,65	0,70	2,34	0,89	3,75
Employés des services aux particuliers	1,19	2,16	0,76	1,53	0,44	1,61	0,48	2,12	0,38	2,70
Ouvriers qualifiés	0,76	0,09	1,11	0,14	1,40	0,17	1,99	0,24	2,59	0,38
Ouvriers non qualifiés	4,60	1,11	2,59	0,64	1,86	0,67	1,86	1,01	2,09	1,55

Source : LFS March-May 1995, Enquête Emploi 1995.

Tableau 4. Taux de concentration relative dans les activités selon l'ancienneté sur le marché du travail

Grande-Bretagne	**0-1 ans**		**2-3 ans**		**4-5 ans**		**6-8 ans**		**9 ans et +**	
Industry Sectors (SIC92)	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Agriculture	1,49	1,39	1,29	0,66	1,33	–	1,25	–	1,45	0,31
Energy and water	–	–	–	–	0,90	–	1,28	0,77	1,15	0,31
Manufacturing	1,16	0,58	1,24	0,68	1,19	0,76	1,25	0,77	1,38	0,75
Construction	1,24	0,22	1,40	0,18	1,51	0,18	1,69	0,23	2,01	0,19
Distribution, hotels, restaurants	1,58	1,47	1,41	1,34	1,25	1,11	1,11	1,12	10,2	1,38
Transport & communication	0,71	0,87	0,61	0,53	0,94	0,60	1,06	0,64	1,55	0,76
Banking, finance & insurance	1,06	1,67	1,04	1,24	1,21	1,37	1,12	1,57	0,75	1,30
Public adm., education, health	0,40	1,06	0,45	1,06	0,46	1,23	0,41	1,09	0,37	1,08
Other services	1,00	1,62	1,00	1,91	0,63	1,39	0,87	1,28	0,76	1,22
France	**0-1 ans**		**2-3 ans**		**4-5 ans**		**6-8 ans**		**9 ans et +**	
NAF regroupée	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Agriculture	0,53	0,33	0,76	0,25	0,88	0,23	1,27	0,34	1,28	0,48
Industrie	0,52	0,62	0,85	0,47	1,18	0,63	1,22	0,78	1,29	0,89
BTP	1,23	–	1,04	0,15	1,38	0,13	1,47	0,16	2,07	0,17
Commerce	0,76	1,55	1,11	1,44	1,15	1,25	1,24	1,16	1,14	1,48
Transport	0,28	0,51	0,73	0,62	1,08	0,72	1,20	0,53	1,56	0,53
Act. financières et immobil.	0,28	0,79	0,86	1,00	0,79	1,34	0,54	1,41	0,36	0,71
Services aux entreprises	0,73	1,55	1,62	1,40	1,34	1,38	1,15	1,22	1,01	1,04
Services aux particuliers	0,73	1,83	0,84	1,33	0,84	1,32	0,97	1,68	1,04	2,00
Services publics	1,86	1,00	0,96	1,30	0,68	1,23	0,58	1,12	0,44	0,95

Source : LFS March-May 1995, Enquête Emploi 1995.

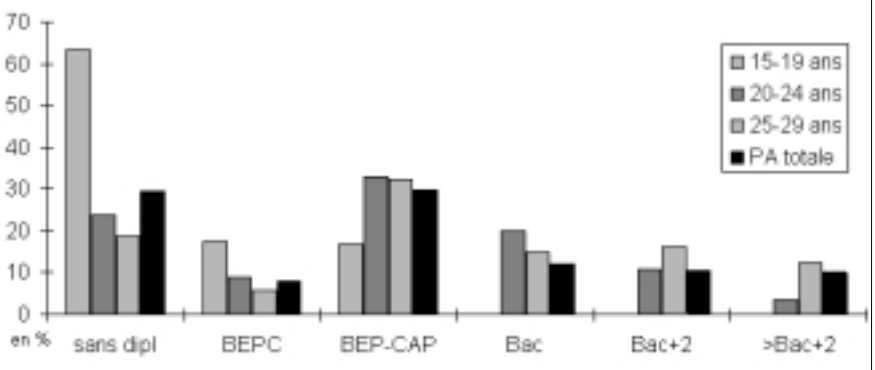
part à l'exclusion progressive des jeunes par les organismes financiers, banques et assurances. Pour le cas de la France, une caractérisation plus fine des modes de gestion de la main d'œuvre jeune au sein des secteurs d'activité (Moncel, 1997) a confirmé des phénomènes de polarisation de la main d'œuvre jeune de la même nature que ceux mis en évidence par les travaux du CEREQ des années quatre-vingt (Clémenceau, Géhin, 1983 ; Amat, Géhin, 1987). Il semble qu'il y ait une stabilité structurelle de la configuration sectorielle de l'emploi des jeunes qui peut figurer un maintien de l'organisation dominante des marchés du travail en marché interne.

IV. Diplôme et accès à l'emploi en France et en Grande-Bretagne

La typologie MI/MP reposait de façon centrale sur des modes de reconnaissance de la qualification bien distincts. Concernant l'emploi de la main d'œuvre jeune, les pratiques de recrutement et de mise au travail propre à chaque type de marché du travail s'appuyaient sur une prise en compte spécifique du niveau et de la nature (générale ou professionnelle) de la formation.

Les différences dans la structure par diplôme de la population active selon les classes d'âge en 1995 sont significatives des évolutions et de la nature des systèmes d'éducation et de formation. En France, les effets de la scolarisation se traduisent par un taux de diplômés du supérieur plus élevé que la moyenne dans les classes d'âge des plus de 20 ans (graphique 1). En Grande-Bretagne, les jeunes actifs de moins de 20 ans sont relativement plus diplômés aux niveaux Olevel, mais globalement, la population active apparaît plus homogène en termes de niveaux de diplôme (graphique 2). Ainsi, les écarts entre les plus de 20 ans et l'ensemble de la population active pour les diplômes du Alevel et du supérieur sont moins importants que ceux existants en France pour les diplômés du supérieur entre ces mêmes populations d'actifs.

Graphique 1. Répartition par niveau de diplôme de la population active – France

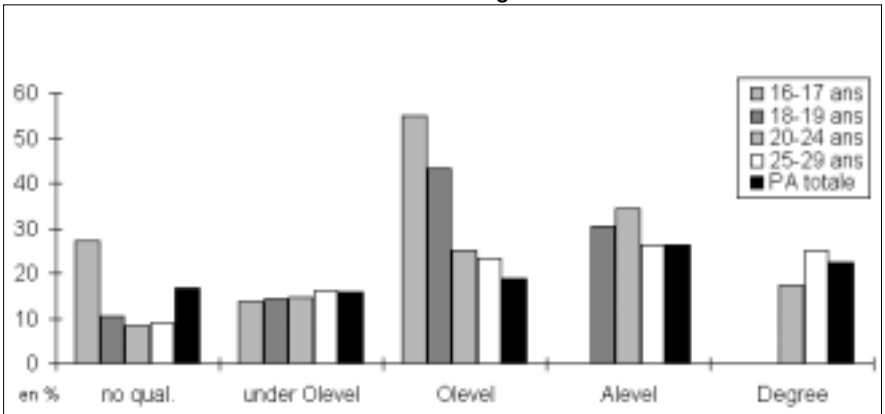


Source : Enquête Emploi 1995.

1. Diplôme et chômage

Dans les deux pays, les actifs les moins diplômés sont les plus exposés au chômage. En France, le diplôme est considéré comme une protection contre le chômage et globalement le niveau de celui-ci décroît avec l'âge et le niveau de diplôme. Mais, pour un niveau de diplôme donné, les actifs les plus jeunes ont des taux de chômage beaucoup plus importants en France qu'en Grande-Bretagne. L'absence de diplôme apparaît plus pénalisante en Grande-Bretagne. Le rapport entre le taux de chômage des jeunes sans diplômes et celui des diplômés du supérieur est de l'ordre de 2,5 en France et de 3,5 en GB pour les 20-24 ans, et de respectivement 1,8 et de 6,5 pour les

Graphique 2. Répartition par niveau de diplôme de la population active Grande-Bretagne

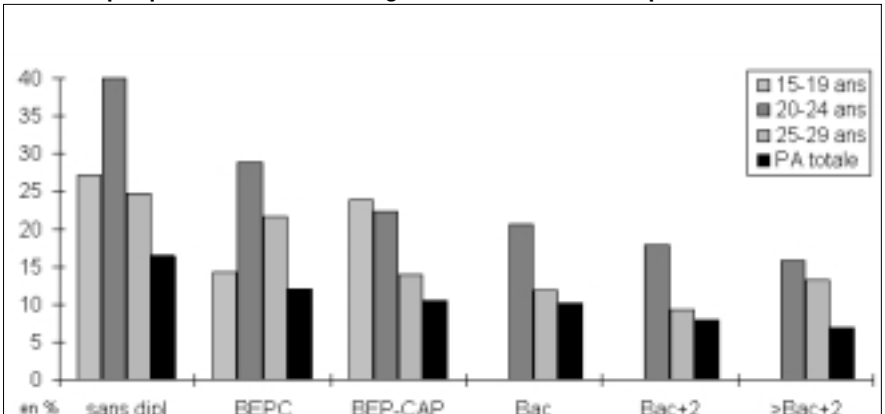


Source : LFS March-May 1995.

25-29 ans. Mais les écarts sont nettement moins importants entre les diplômés du niveau Olevel et ceux du supérieur alors qu'en France la dégressivité du taux de chômage avec le niveau de diplôme est plus faible, l'effet d'âge semblant l'emporter.

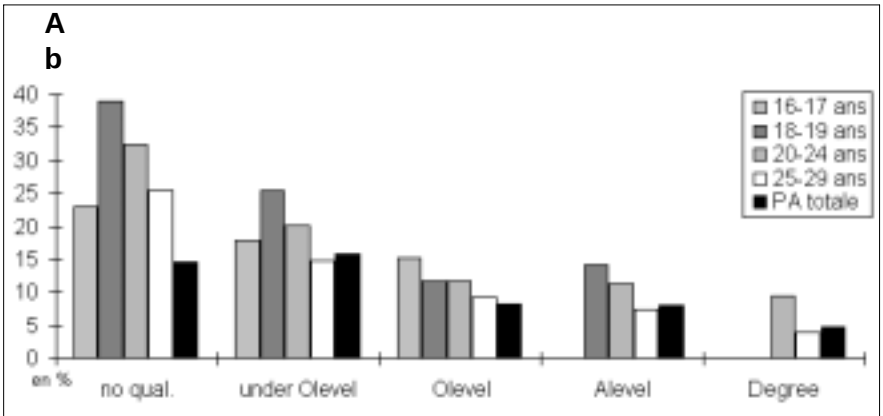
Au total, ni l'âge ni le diplôme n'ont le même rôle en France et en Grande-Bretagne pour l'accès à l'emploi, ce qui confirme le caractère relatif de ces attributs, leur « valorisation » étant étroitement liée au mode de fonctionnement des marchés du travail. Reste à voir comment ils discriminent l'entrée dans les professions.

Graphique 3. Taux de chômage selon le niveau de diplôme – France



Source : Enquête Emploi 1995.

Graphique 4. Taux de chômage selon le niveau de diplôme – Grande-Bretagne



Source : LFS March-May 1995.

2. Diplômes et professions

2. Diplômes et professions

Les analyses du début des années quatre-vingt montraient que les jeunes britanniques ayant terminé leur apprentissage étaient rarement dans des emplois non qualifiés alors que le déclassement était beaucoup plus fréquent pour leur homologues français sortant du système éducatif. Dans le même sens, le système de mobilité existant au sein des marchés professionnels reposait sur une reconnaissance des titres professionnels pour l'accès aux postes qualifiés alors que, au sein des marchés internes, c'est l'ancienneté dans l'entreprise qui permettait d'accéder aux emplois qualifiés. Cette situation semble encore dominer aujourd'hui lorsqu'on observe la répartition au sein des emplois d'exécution des jeunes diplômés hors supérieur.

En Grande-Bretagne, la répartition par niveaux de diplôme au sein des professions est relativement peu dispersée selon l'âge (tableau 5). Pour les hommes, les plus jeunes actifs du Alevel sont concentrés dans les emplois de services alors que les actifs plus âgés du même niveau de diplôme sont majoritairement dans la catégories des ouvriers de métiers (*craft*). Mais à l'inverse, les diplômes *O level* ou under *Olevel* assurent l'accès à cette catégorie quel que soit l'âge. La redistribution au sein des professions avec l'âge apparaît plus nettement dans le cas des jeunes femmes. Les jeunes actives de moins de 20 ans sont concentrées dans les emplois de service et de commerce quel que soit leur niveau de diplôme alors que les emplois administratifs sont prépondérants pour les actives plus âgées des niveaux A et Olevel.

En France, les différences dans la répartition des niveaux de diplôme au sein des professions sont fortes entre les classes d'âge[3]Øô46Øô949O=

hommes les plus âgés de niveau bac et BEP d'Ampolnotya écsc è s a u x p o s t e administratifs de façon plus affirmée que les actifs les plus jeunes qui sont concentrés dans les emplois d'ouvriers non qualifiés et d'employés des services et du commerce. La distribution des jeunes femmes au sein des professions est un peu moins marquée par les différences entre classes d'âge pour un niveau de di-

Tableau 5. Répartition des jeunes actifs occupés selon l'âge et le diplôme au sein des professions d'exécution pour les diplômés hors supérieur Grande-Bretagne

Hommes		**Clerical**	**Craft**	**Personnal and sales**	**Operatives**	**Other**
Alevel	16-19 ans	13,9	19,0	35,7	10,6	20,8
	20-24 ans	17,3	43,4	26,7	10,4	8,2
	25-29 ans	12,5	47,6	18,7	15,5	5,6
Olevel	16-19 ans	11,8	21,6	34,5	6,1	25,9
	20-24 ans	21,7	21,8	25,6	17,0	14,0
	25-29 ans	19,8	20,6	22,5	26,0	10,7
Under O-level	16-19 ans	10,4	36,7	17,1	13,8	22,0
	20-24 ans	7,6	23,7	23,1	25,9	17,8
	25-29 ans	9,7	23,1	16,0	36,9	14,3
No qual.	16-19 ans	7,2	20,7	23,0	10,7	38,4
	20-24 ans	5,7	23,0	19,6	21,8	29,9
	25-29 ans	3,9	26,0	11,9	27,8	28,4
Femmes		**Clerical**	**Craft**	**Personnal and sales**	**Operatives**	**Other**
Alevel	16-19 ans	28,1	–	58,3	4,8	7,6
	20-24 ans	43,4	4,0	45,8	2,4	4,3
	25-29 ans	54,0	2,9	36,8	2,9	3,4
Olevel	16-19 ans	25,3	2,2	60,0	2,6	9,9
	20-24 ans	50,9	2,8	36,7	4,0	5,6
	25-29 ans	52,7	4,0	4,0	5,2	6,7
Under Olevel	16-19 ans	21,5	–	56,0	9,1	8,5
	20-24 ans	33,4	5,9	37,2	11,7	11,8
	25-29 ans	28,0	6,2	42,6	9,4	13,7
No qual.	16-19 ans	4,6	–	12,6	30,7	22,7
	20-24 ans	6,6	11,9	49,5	29,9	19,0
	25-29 ans	9,4	8,0	39,0	17,7	25,8

Source : LFS March-May 1995.

3. Ne sont retenues ici que les classes d'âge 20-24 ans et 25-29 ans pour des raisons de significativité des données.

plômé donné. Les diplômés du secondaire professionnel (BEP-CAP) donnent de meilleurs résultats pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes, pour qui le BEPC est plus discriminant. Pour les diplômés du supérieur court, la différenciation est peu différenciée.

Il faut souligner que, en France comme en Grande-Bretagne, l'absence de diplôme tend à confiner les actives dans les professions les moins qualifiées alors que cette tendance est moins nette pour les hommes.

Ces résultats confirment des modalités d'usage des critères d'âge et de diplôme distinctes dans chacun des pays, et qui semblent prolonger les logiques de type marché professionnel en Grande-Bretagne (rôle important de la formation professionnelle), et de type marché interne en France (rôle sélectif du diplôme et de l'âge). Mais plusieurs tendances mises en évidence par des travaux français et britanniques indiquent une déstabilisation de ces modèles traditionnels tant en ce qui concerne la qualification des emplois dévolus aux jeunes que le déroulement des mobilités professionnelles.

Ainsi, les jeunes sortis au Olevel du système éducatif en Grande-Bretagne sont évincés des emplois par des jeunes diplômés du supérieur ou par

Tableau 6. Répartition des jeunes actifs occupés selon l'âge et le diplôme au sein des professions d'exécution pour les diplômés hors supérieur - France

Hommes		**Employés adm.**	**Employés de commerce**	**Employés des services**	**Ouvriers qualifiés**	**Ouvriers non qualifiés**
Bacalauréat	20-24 ans	19,1	11,2	5,7	32,9	31,1
	25-29 ans	42,8	5,7	4,3	34,1	13,1
BEP-CAP	20-24 ans	8,4	4,1	5,1	51,0	31,2
	25-29 ans	13,7	3,4	3,0	62,1	17,8
BEPC	20-24 ans	30,1	11,2	6,4	23,3	28,8
	25-29 ans	38,9	5,7	2,1	30,8	22,3
Sans	20-24 ans	9,2	3,7	5,3	28,2	53,5
	25-29 ans	9,2	4,4	2,7	50,2	33,4
Femmes		**Employées adm.**	**Employées de commerce**	**Employées des services**	**Ouvrières qualifiées**	**Ouvriers non qualifiés**
Bacalauréat	20-24 ans	57,9	18,7	12,1	2,1	9,2
	25-29 ans	76,5	8,2	8,2	3,0	3,5
BEP-CAP	20-24 ans	36,6	22,3	21,3	6,5	13,3
	25-29 ans	49,9	15,8	15,5	7,4	11,4
BEPC	20-24 ans	42,4	21,2	18,1	5,3	12,9
	25-29 ans	48,6	16,4	18,7	5,0	11,4
Sans	20-24 ans	22,8	18,2	24,9	4,4	29,5
	25-29 ans	27,3	13,7	21,3	10,5	27,2

Sources : Enquête Emploi 1995 - LFS March-May 1995.

des actifs plus expérimentés, les jeunes sans diplôme étant relégués dans des situations de chômage (Roberts, 1995). En France, les phénomènes de file d'attente et de déclassement à l'embauche des jeunes sont connus et semblent se renforcer depuis le début des années quatre-vingt-dix (Forgeot, Gautié, 1997). En parallèle, les travaux sur les carrières professionnelles soulignent la raréfaction des mobilités promotionnelles (Goux, 1991) et l'instabilité accrue des débuts de vie active des jeunes (Estrade, Thiesset, 1998). L'affaiblissement du système d'apprentissage en Grande-Bretagne a freiné la mobilité inter-entreprise. Les entreprises ont semble-t-il eu tendance à développer des actions de formation continue : « *les formations longues de début de carrières, comme l'apprentissage, étant progressivement remplacées par des sessions courtes, associées au recrutement et à la promotion au sein de marchés internes de l'emploi* » (Ryan, 1995, p.54).

Eléments de conclusions

Les résultats obtenus par l'exploitation en parallèle des enquêtes sur l'emploi française et britannique soulignent les différences existantes entre les deux pays dans les modes de mise au travail des jeunes mais doivent être complétés par d'autres approches. Certains traits typiques des fonctionnements des marchés du travail de la typologie MI/MP semblent perdurer. Mais les évolutions des modalités d'insertion professionnelle des jeunes, au cœur des mouvements profonds touchant les populations actives et les sphères du travail et de l'emploi, peuvent être analysées comme les révélateurs de transformations d'ampleur de ces modes de fonctionnement.

Ainsi, l'allongement et la complexification croissante de la période de transition professionnelle, l'intervention des pouvoirs publics par le biais des dispositifs d'aide à l'emploi, le flou des situations enchevêtrant emploi et formation, sont des phénomènes majeurs et communs aux transformations des modalités d'accès à l'emploi des jeunes français et britanniques. Sur ce point, l'utilisation de données longitudinales devrait permettre de clarifier les évolutions à l'œuvre dans les formes de mobilité de la main d'œuvre jeune et de tester l'hypothèse d'un changement structurel des systèmes de mobilité.

D'autre part, les mutations des systèmes d'emploi rendent nécessaire une étude plus approfondie des activités de service, principal secteur d'entrée en activité des jeunes et d'emploi de la main-d'œuvre, et pour lequel les catégories d'analyse, construites à partir d'études sur le secteur industriel, apparaissent peu appropriées, notamment en ce qui concerne les modes de reconnaissance des qualifications et les voies de mobilité.

Enfin, une autre perspective d'approfondissement serait d'analyser l'impact des modifications de la structure des salaires qui constituait, dans les idéaux-types MI/MP, un des supports institutionnels de la régulation de

l'accès à l'emploi des jeunes (Marsden, Ryan, 1991). Les évolutions à la baisse du salaire relatif des jeunes tant en France qu'en Grande-Bretagne pourraient être porteuses d'une logique de régulation concurrentielle de l'emploi des jeunes les moins qualifiés, axée sur le prix de la main-d'œuvre et relativement indépendante des particularités des systèmes de qualification.

Références bibliographiques

Amat F., Gehin JP. (1987), « Accès des jeunes à l'emploi et mobilité des actifs : le cas des emplois d'exécution », *Formation Emploi,* n°18, pp. 37-47.

Ashton D., Maguire M., Spislbury M. (1990), *Restructuring the Labour Market*, Cambridge Studies in Sociology, The Macmillan Press Ltd, 230 p.

Audier F. (1995), *Jeunes débutants et marché du travail en France : évolutions et transformations durant la dernière décennie*, Working paper, workshop of the Network on Transition in Youth, Oostvoorne September, 21 p.

Clemenceau P., Gehin J.P. (1983), « Le renouvellement de la main d'œuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois ? », *Formation Emploi,* n°2, pp. 7-18.

Duru-Bellat M., Kieffer A. (1997), « Le diplôme, l'âge et le niveau : sens et usages dans les comparaisons des systèmes éducatifs, in Analyse comparative, problèmes de méthode »*, Compte-rendu de recherches pour le programme Education et Formation en Europe* du CNRS, pp. 23-57.

Elbaum M., Marchand O. (1993), « Emploi et chômage des jeunes dans les pays industrialisés : la spécificité française », *Premières Synthèses,* n°34, DARES, octobre.

Estrade M.A., Thiesset C. (1998), « Des débuts de carrières moins assurés », *INSEE Première*, n°598, juillet, 4 p.

Eyraud F., Marsden D., Silvestre J.J. (1990), « Marché professionnel et marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France », *Revue internationale du travail*, vol. 129, n° 4, p. 551-569.

Forgeot G., Gautie J. (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Economie et Statistique*, n°304-305, 4/5, pp. 53-74.

Freyssinet J. (1990), « Les modes d'insertion professionnelle des jeunes : trajectoires nationales face à la crise », *La revue de l'IRES*, n°4, automne, pp.49-66.

Garonna P., Ryan P. (1989), « Le travail des jeunes, les relations professionnelles et les politiques sociales dans les économies avancées », *Formation Emploi,* n°25, pp.78-90.

Germe J.F., Marsden D. (1991), « Young People and Entry Paths to Long-term Jobs in France and Great Britain », in P. Ryan ed., *The Problem of Youth, the Regulation of Youth Employment and Training in Advanced Economies*, London, Macmillan, pp. 178-199.

Goux D. (1991), « Coup de frein sur les carrières », *Economie et Statistique*, n°249, pp. 75-87.

Husson M. (1992), « Les ajustements de l'emploi, une comparaison France-Royaume-Uni »*, Revue de l'IRES,* n°9, pp. 39-87 .

Lefrense F. (1992), « Systèmes de formation professionnelle et insertion des jeunes, une comparaison France - Royaume-Uni », *La Revue de l'IRES,* n° 9, pp. 2-38.

Lefresne F. (1994), *Stratégies des acteurs, production de normes, genèse des dispositifs : monographie française*, Séminaire de comparaison internationale des dispositifs d'insertion des jeunes, septembre 1994, IRES.

Lindley R.M. (1996), « Le passage de l'école à la vie active au Royaume-Uni », *Revue internationale du Travail*, vol. 135, n°2, pp. 171-195.

Marsden D., Ryan P. (1991), « The Structuring of Youth Pay and Employment in Six European Economies », in P. Ryan ed., *The Problem of Youth, the Regulation of Youth Employment and Training in Advanced Economies*, London, Macmillan, pp. 82-112.

Maurau G. (1988), « Formes d'emploi et flexibilité : une comparaison France/Royaume-Uni », *Note de l'IRES,* n°15, 1er trimestre, pp. 1-9.

Meilland C. (1996), « Le temps de travail dans l'Union européenne : une analyse sexuée dans six pays *», Revue de l'IRES,* n°22, pp. 121-162.

Moncel N. (1997), « Les profils de gestion de la main d'œuvre au niveau des secteurs d'activité : quelles conséquences pour l'emploi des jeunes ?, *Formation Emploi,* n°60, octobre-décembre, pp. 67-79.

Powell M. (1996), *Reforms in the Education and Training Systems to Combat School and Social Failure in Europe : UK Country Report*, EU Socrates Program, University of Leicester, 93 p.

Roberts K. (1995), *Youth Employment in Modern Britain*, Oxford University Press, 139 p.

Ryan P. (1995), « Education et formation professionnelle au Royaume-Uni », *Formation Emploi*, n°50, avril-juin, pp. 41-62.

Verdier E. (1995), « Politiques de formation des jeunes et marché du travail », *Formation Emploi,* n° 50, pp. 19-40.

Annexes

La difficile comparaison des catégories descriptives de l'emploi et de la qualification

Outre les questions théoriques que soulève la démarche de comparaison internationale, l'utilisation de données statistiques nationales pose le problème de la comparabilité de catégories aux dénominations identiques mais construites à partir de conventions propres à chaque pays.

Contrat, temps de travail et qualification : des différences socialement construites

Les statuts d'emploi existants dans les deux pays sont difficilement comparables terme à terme. En France, la distinction durée déterminée/durée indéterminé est régie par le contrat de travail qui stipule la durée prévue. En Grande-Bretagne, il n'y a pas de définition légale précise du travail temporaire. La nature temporaire de l'emploi est spécifiée lors de l'embauche mais plus de la moitié des personnes se déclarant en emploi temporaire n'ont pas de terme fixé à leur contrat de travail. De ce fait, les enquêtes emploi nationales, enregistrant les situations auprès des individus, n'ont pas la même validité à ce sujet.

Le travail à temps partiel n'a pas non plus de définition homogène. Les données sur le travail à temps partiel doivent être affinées par l'examen des volumes horaires hebdomadaires habituels, les travaux sur le temps partiel ayant largement souligné les spécificités nationales en la matière (Meilland, 1996).

Les niveaux de formation, appréhendés ici à travers le diplôme possédé par les actifs, sont difficilement comparables entre les pays comme le souligne une étude de M. Duru-Bellat et A. Kieffer (1997). Les auteurs suggèrent

notamment que les diplômes détenus en Grande-Bretagne posent problème car ils sont issus de filières de formation multiples. D'autre part, la description du niveau de formation dans les Labour Force Survey est plus détaillée que dans les enquêtes Emploi, mais les diplômes sont enregistrés de façon

A1. Répartition en pourcentage des actifs occupés au sein des professions selon l'âge en GB – 1995

SOC Major Groups	16-17	18-19	20-24	25-29	Tous âges
– Managers & administors	–	2,98	8,30	13,8	16,2
– Professional occupations	–	–	4,70	10,4	10,4
– Associated professional & technical. occupations	2,10	3,20	8,70	11,8	9,3
– Clerical & secretarial occupations	11,97	19,20	22,30	7,3	15,1
– Craft & related occupations	10,44	14,50	14,75	12,4	12,7
– Personal & protective services occupations	15,20	17,50	13,58	9,8	10,4
– Sales occupations	31,41	20,60	11,20	7,6	7,8
– Plant & machine operatives	5,34	7,60	8,30	10,4	9,6
– Other occupations	22,03	13,40	8,20	6,5	8,5
Total	100	100	100	100	100
Effectifs	552,472	713,999	2 498,16	3 335,44	252,700
% des actifs occupés	2,2	2,8	9,9	13,7	100

Source : LFS March-May, 1995.
Les données non significatives sont remplacées par des tirets.

souvent floue notamment par le fait qu'il suffit d'obtenir une matière (pass)

A2. Répartition en pourcentage des actifs occupés au sein des PCS selon l'âge en France – 1995

PCS regroupées	15-19 ans	20-24 ans	25-29 ans	Tous âges
– Agriculteurs, commercants, chefs d'entreprise	2,31	2,8	4,5	11,2
– Professions libérales	–	0,1	0,5	12,7
– Cadres	0,60	2,5	8,5	11,5
– Professions intermédiaires	1,90	10,4	16,2	14,6
– Techniciens, maîtrise	0,55	3,0	6,8	6,5
– Employés de bureau	2,30	24,7	22,9	19,6
– Employés de commerce	12,10	10,4	5,2	3,5
– Personnels de services aux particuliers	18,50	9,1	5,1	5,3
– Ouvriers qualifiés	7,80	18,2	19,5	17,3
– Ouvriers non qualifiés	53,90	21,2	10,7	9,2
Total	100	100	100	100
Effectifs	175,655	1 374,101	3 003,932	2 212,700
% des actifs occupés	0,8	6,2	13,6	100

Source : Enquête Emploi 1995.
Les données non significatives sont remplacées par des tirets.

au O ou A level pour être compté comme titulaire du diplôme. En France,

A4. Répartition sectorielle en pourcentage des actifs occupés selon l'âge en France – 1995

Secteurs d'activité (NAF16)	15-19 ans	20-24 ans	25-29 ans	Tous âges
– EA : Agriculture, pêche Industrie	4,2	3,6	3,7	4,9
– EB : IAA	10,4	3,2	3,1	2,7
– EC : biens de consommation	2,8	3,0	4,0	3,8
– ED : industrie automobile	0,6	0,9	1,2	1,2
– EE : biens d'equipement	2,4	2,7	3,7	3,8
– EF : biens intermédiaires	3,4	5,0	7,0	6,6
– EG : energie	0,2	0,2	0,6	1,2
– EH : construction Tertiaire	17,5	7,1	6,0	6,8
– EJ : commerce	27,7	19,9	15,2	13,5
– EK : transports	1,5	3,4	4,0	4,1
– EL : activités financières	–	1,7	3,0	3,2
– EM : activités immobilières	0,2	0,7	1,0	1,2
– EN : services aux entreprises	4,7	13,9	13,2	10,6
– EP : services aux particuliers	20,9	12,9	9,1	8,0
– EQ : éducat.,santé,act. sociale	1,7	14,6	16,4	17,6
– ER : administration	1,7	6,9	8,7	10,8
Total	100	100	100	100

Source : Enquête Emploi 1995.
Les données non significatives sont remplacées par des tirets.

A5. Répartition en pourcentage sectorielle des actifs occupés selon l'âge en Grande-Bretagne – 1995

Industry (SIC92)	16-17	18-19	20-24	25-29	Tous âges
– A : Agriculture	2,25	1,90	1,66	1,39	1,92
– B : Fishing	–	–	–	–	0,05
– C : Mining, quarrying	–	–	–	0,34	0,44
– D : Manufacturing	10,78	17,66	19,5	20,18	19,06
– E : Electricity, gas & water supply	–	–	0,7	0,91	0,85
– F : Construction	4,82	5,86	7,18	7,26	7,04
– G : Wholesale, retail & motor trade	44,20	30,92	19,93	15,25	15,74
– H : Hotels & retaurants	14,90	12,17	6,59	4,04	4,50
– I : Transports, storage & communication	3,06	3,69	5,61	6,90	6,45
– J : Financial intermediation	–	2,82	7,03	6,61	4,52
– K : Real estate, renting & business activities					
– L : Public administration & defence	3,88	6,39	9,55	10,79	9,53
– M : Education	0,80	2,31	4,77	6,23	5,77
– N : Health & social work	1,90	1,83	3,2	5,01	7,40
– O : Other community, social & personal	3,41	5,52	7,64	9,20	10,64
– P : Private households with employed	7,61	7,28	5,42	5,29	5,35
– Q : Extra-territorial org. & bodies	–	–	0,79	0,41	0,60
– Work place Outside	–	–	–	–	0,08
	–	–	–	–	0,04
Total	100	100	100	100	100

Source : LFS March-May, 1995.
Les données non significatives sont remplacées par des tirets.

l'obtention du diplôme est conditionnée par la réussite à l'ensemble de l'examen.

Les regroupements statistiques utilisés

Les nomenclatures professionnelles utilisées pour la Grande-Bretagne (nomenclature SOC : Standart Occupational Classification) et pour la France (nomenclature PCS : professions et catégories socioprofessionnelles) ne sont pas construites selon les mêmes logiques. La nomenclature SOC est une nomenclature à trois niveaux (9 « *Major groups* », 77 « *Minor groups* » et 374 « *Units group* ») dont la structure est fondée sur les critères de qualification, de formation et d'expérience. Il existe une nomenclature distincte qui classe les individus selon leur appartenance aux classes sociales en distinguant particulièrement les professions qualifiées manuelles et non manuelles. En France, la nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles mêle ces deux types de critères.

En ce qui concerne les activités, l'harmonisation des nomenclatures au niveau européen au sein de la NACE a entraîné un réaménagement des nomenclatures d'activité au début des années 90 dans les deux pays (passage NAP/NAF en France, passage SIC80/SIC92 en GB). Au delà de ce niveau agrégé, des problèmes de correspondance, notamment entre les sous-sections de l'industrie et de l'énergie, nous ont conduit à privilégier des regroupements propres à chacun des pays.

Les données sur les diplômes en Grande-Bretagne sont construites à partir de la question de l'enquête LFS sur le plus haut diplôme obtenu. Celui-ci est recensé dans une nomenclature en 31 postes combinant certifications professionnelles et diplômes de l'enseignement général : 12 niveaux pour le supérieur (*degree*), 10 niveaux Alevel (fin du secondaire supérieur), 1 niveau Olevel (fin de scolarité obligatoire), 7 niveaux inférieurs. La nomenclature utilisée pour la France correspond également à un regroupement des diplômes sanctionnant les principaux cycles de formation. L'utilisation de nomenclatures de diplômes agrégées a été quelque peu contrainte. Si elle permet de rendre compte des écarts de diplôme entre jeunes et adultes, elle reste un outil limité pour apprécier le rôle du diplôme dans l'accès aux emplois car ces regroupements gomment les spécialités et les filières de formation.

Répartition sectorielle et professionnelle des actifs occupés par classe d'âge