La politique de l'emploi et sa représentation de l'entreprise

Jérôme GAUTIÉ [1], **Florence LEFRESNE** [2]

La plupart des mesures de la politique active de l'emploi - à l'exception des actions de formation - misent sur un infléchissement du comportement des entreprises en matière de gestion de leur personnel, et plus particulièrement d'embauche. On pourrait donc *a priori* s'attendre à ce que la recherche des formes d'intervention publique à privilégier s'appuie sur une bonne connaissance de l'usage réel des mesures et sur une représentation plus ou moins formalisée de l'entreprise et de sa stratégie de recrutement. Après plusieurs décennies de politique de l'emploi en France et compte tenu de la grande diversité des situations d'emploi, on pourrait même s'attendre à disposer d'un système de représentation bien instrumenté **des** comportements **des** entreprises dans leur diversité. Cette réflexion volontairement naïve a servi de point de départ à la présente contribution [3] qui n'est pas le compte rendu d'une recherche en cours mais se veut avant tout exploratoire. Elle vient d'une certaine façon percuter un débat d'actualité sur l'« efficacité » des politiques de l'emploi ; mais ne cherche pas à s'y inscrire en tant que telle, au sens où elle n'a aucune visée d'évaluation. Puisque la performance de l'entreprise, notamment en termes de capacité à créer des emplois, est une affaire publique, affichée même comme priorité nationale, quelle conception de cette performance peut-on lire en creux des dispositifs de la

1. Chercheur associé au CEE (Centre d'études de l'emploi).
2. Chercheur à l'IRES.
3. Ce texte, dans une version provisoire, a fait l'objet d'une discussion au sein du pôle Marne-la-Vallée « Travail-emploi-production », lors de la journée du 28 juin 1996 consacrée à la politique de l'emploi et sa représentation de l'entreprise.

politique de l'emploi ? Autrement dit : quelles sont les représentations de l'entreprise sous-jacentes à la politique de l'emploi ?

Compte tenu de l'ampleur du champ couvert par la politique de l'emploi, nous avons choisi de centrer l'analyse sur les dispositifs « jeunes », c'est-à-dire l'ensemble des mesures prises par les pouvoirs publics et ciblées sur un public de moins de vingt-cinq ans, qui ont pour but de réduire les déséquilibres sur le marché du travail. Si l'on s'en tient aux seuls « emplois aidés » qui excluent les mesures de formation se déroulant entièrement hors du lieu de travail, ces dispositifs (y compris l'apprentissage) ont concerné 25 % des jeunes actifs occupés de seize à vingt-cinq ans en 1995 (Enquête Emploi, mars 1995).

Un premier repérage permet de distinguer entre les dispositifs du secteur non-marchand (principalement le contrat emploi-solidarité) que nous ne retiendrons pas dans notre champ, et ceux du secteur marchand. Ces derniers recouvrent des montages techniques et des modalités juridiques très diversifiés et sont marqués par un caractère souvent éphémère lié à leur arrimage à la conjoncture économique et surtout politique. Néanmoins, au premier examen, la justification de ces mesures repose sur deux types d'argumentations régulièrement mises en avant dans le débat sur l'emploi des jeunes :

- les obstacles à l'insertion professionnelle des jeunes sont dus à l'insuffisance de leur niveau de formation ou à l'inadéquation de celle-ci aux caractéristiques des offres d'emploi ;
- ces obstacles sont dus à leur niveau de productivité à l'embauche, inférieur au coût salarial courant tel qu'il est déterminé par le marché du travail et les systèmes de prélèvements sociaux. La difficulté est accrue par l'incertitude de l'employeur, portant sur la productivité et le comportement des jeunes dépourvus d'expérience professionnelle.

La majeure partie des dispositifs affichent ainsi une combinaison, variable dans le temps et selon les mesures, d'amélioration de la formation (incluant la dimension de l'ajustement à l'emploi) et de réduction du coût salarial.

Derrière cette double argumentation se dessinent confusément les premiers contours d'une entreprise rationnelle, à la fois maîtresse de la définition des contenus en qualification des postes, évaluant la distance entre qualification réelle et qualification recherchée des jeunes, et parfaitement sensible dans ses comportements d'emploi, au coût salarial du jeune.

Peut-on aller au-delà de cette première représentation quelque peu simpliste et en tout cas moniste ? D'emblée se pose alors le problème méthodologique du repérage des représentations des entreprises. Ces représentations apparaissent, en effet, à première vue comme non systématisées, peu élaborées, voire implicites. Elles doivent être reconstruites par le chercheur à partir de deux sources principales : *l'énonciation* des mesures d'une part, *leur évaluation* par les pouvoirs publics d'autre part.

L'énonciation des mesures renvoie simplement aux textes qui précisent leurs modalités réglementaires. A travers eux, on peut essayer de reconstituer les « catégories centrales » (selon la terminologie de Barbier [1993]) de représentation des pouvoirs publics - par opposition aux « catégories locales », dont nous ne traiterons pas ici, et qui renvoient aux catégories élaborées et mobilisées par les agents locaux de l'emploi à l'occasion de la mise en œuvre des mesures. La représentation, au moins implicite, de l'entreprise apparaît dans le lien logique qui est supposé entre les moyens, définis par les modalités de la mesure, et les fins recherchées. Les évaluations (que nous qualifierons de « publiques ») menées ou commanditées par le ministère du Travail permettent aussi, par les critères retenus, de cerner les contours des représentations publiques.

En l'état actuel d'élaboration de cette réflexion, tout au plus peut-on indiquer certaines pistes d'analyse qui devraient être développées et mieux articulées dans une recherche plus approfondie. Cette contribution se déroulera en trois temps. Une première partie est consacrée à un premier repérage des représentations publiques telles qu'on peut les reconstituer à partir des différentes mesures ; on s'interrogera notamment sur la cohérence interne et temporelle de ces représentations. Ceci invite, dans un deuxième temps, à se pencher sur la genèse de ces représentations et notamment sur le rôle de la confrontation de l'agent public à d'autres acteurs (les syndicats ou les évaluateurs privés notamment). Enfin, dans un troisième temps, nous serons amenés à montrer en quoi la représentation dominante du marché du travail au fondement des politiques de l'emploi, conduit à privilégier une logique essentiellement incitative alors que de nombreux travaux théoriques et évaluatifs permettraient de fonder une logique d'intervention publique qualitativement différente.

Les représentations et leur cohérence : un premier repérage

La pluralité des dispositifs en faveur des jeunes traduit une diversité d'hypothèses plus ou moins explicites sur les leviers de l'accès au marché du travail : stimulation de l'embauche par abaissement du coût salarial, action sur la qualification, transmission d'un savoir-faire associé à un métier, promotion d'emplois hors marché en lien avec des besoins sociaux insatisfaits... Cette diversité pourrait renvoyer *a priori* à *plusieurs représentations* de l'entreprise. Elle se justifie si elle renvoie elle-même à une *pluralité de types d'entreprise*. En reprenant la typologie des modèles d'entreprises d'Eymard-Duvernay (1990) et de Barbier-Eymard-Duvernay (1996) (cf.

encadré), on aurait de façon très simplificatrice : les formations en alternance pour les entreprises relevant du modèle *industriel* (contrat de qualification) ou *domestique* (apprentissage) et les subventions « pures » [4] pour les entreprises « *marchandes* ».

Mais la réalité est évidemment plus complexe. Deux problèmes se posent ici : d'une part, celui de l'unicité/pluralité des objectifs de chacune des mesures et donc des représentations qui les sous-tendent ; d'autre part, celui de la stabilité dans le temps de ces objectifs et de ces représentations. En d'autres termes, on peut s'interroger sur la *cohérence interne* et *temporelle* des représentations qui fondent le déploiement des mesures par les pouvoirs publics. Nous illustrerons le premier point par l'analyse des formations en alternance, et le second par celle des subventions à l'emploi et du SIVP (stage d'initiation à la vie professionnelle).

La pluralité des formes de coordination dans les entreprises (d'après Eymard-Duvernay (1990) et Barbier-Eymard-Duvernay (1996))

Depuis une dizaine d'années, les travaux de l'école dite des conventions, mettent l'accent sur la diversité des modes de coordination du travail et de l'emploi au sein de l'entreprise. Cette dernière est essentiellement conçue comme un espace de transactions régi par des règles qu'il n'est pas nécessaire de renégocier en permanence (ce qu'O. Favereau (1989) appelle un « dispositif cognitif collectif »).

L'ensemble des modes de coordination peut se décliner en un nombre limité de modèles purs rapidement décrits ci-dessous. L'entreprise constitue, suivant ce cadre théorique, un exemple particulièrement net de dispositif composite au sens où elle combine au travers de compromis, mais non sans tensions, des caractéristiques empruntées à chacun de ces modèles purs.

Le modèle marchand

Les produits (biens ou services) sont adaptés à la spécificité de la demande. L'ajustement des différentes transactions s'opère exclusivement par l'intermédiaire des prix qui est pour les acteurs le principal indicateur. Le contrat passé entre l'employeur et le salarié est le seul lien qui fonde leur relation. La principale qualité du travail est d'être peu coûteux (ce qui ne veut pas dire que les salaires sont bas mais que les prix expriment exactement les critères de rareté) et flexible pour suivre le marché. La stabilité globale de l'emploi s'accompagne d'une forte instabilité au niveau de l'entreprise. Le domaine d'action et de calcul est le marché et non l'entreprise. L'horizon des décisions est le court terme.

4. Une subvention est dite « pure » lorsqu'elle ne comporte aucune contrepartie de formation.

Le modèle industriel

Les produits sont soumis à la standardisation. La programmation des activités joue un rôle essentiel. L'entreprise ne varie pas au gré du marché. Elle fabrique des produits stabilisés dont elle s'efforce d'améliorer les procès de production et la qualité. C'est donc le programme qui constitue l'instrument central de coordination. La valeur d'un salarié ne se mesure pas à sa rareté sur le marché, mais à sa capacité productive. La cohésion des postes est essentielle, elle suppose le respect de certaines normes de travail, en contrepartie de quoi la forte concurrence entre salariés ou le turn over *excessif sont exclus. Les volumes et les structures d'emploi sont définis sur le moyen terme. Des mouvements de restructuration d'une grande ampleur peuvent également conduire à des ajustements forts sur l'emploi.*

Le modèle domestique

Les produits sont associés à une tradition, la marque cristallisant la tradition accumulée au cours du temps par l'entreprise-maison. L'intégration à l'entreprise ne peut être fondée que par une certaine stabilisation des liens qui suppose un recrutement le plus souvent local reposant sur la connaissance des personnes. Les actions suivent des règles coutumières. La gestion du volume d'emploi ne peut se faire par à-coups, compte tenu de la forte cohésion d'ensemble. Le volume d'emploi n'est pas soumis aux contraintes industrielles ou marchandes comme dans les deux cas précédents, mais à une démographie propre à l'entreprise.

Le modèle civique

Les produits sont soumis à des normes collectives. Le travail s'organise selon des classifications collectives d'emplois, négociées par des acteurs légitimés par une représentativité. La cohésion repose sur une convergence des normes et de leur représentation notamment dans un système de valeurs qui peut être extérieur à l'univers économique proprement dit (ex : représentation de la citoyenneté). Dans ce modèle, les règles ont une stabilité temporelle forte.

La reconnaissance d'une diversité des formes de coordination s'avère essentielle pour l'ajustement des politiques d'emploi. Elle met en garde contre une instrumentation uniforme, en général calée sur le dogme de la flexibilité des marchés, qui non seulement ne conduit pas aux résultats attendus mais peut même affaiblir la cohérence de l'entreprise. Ainsi la mise en avant d'un coût salarial bas peut signaler une mauvaise qualité de la main-d'œuvre dans un univers industriel plus soucieux de la cohésion et de la stabilité de la main-d'œuvre. La situation inverse est également problématique, l'accent mis sur les qualifications industrielles peut être source de rigidité dans un univers marchand, ou occulter des qualités plus attachées à la personne dans un univers domestique.

Les formations en alternance : des objectifs multiples, aux représentations potentiellement contradictoires.

Dans leur conception même, les dispositifs de formation en alternance sont ambigus quant aux objectifs qu'ils poursuivent.

a) Une première tension semble se dessiner **entre un objectif d'insertion et un objectif de formation**. Cette tension présente dès les premières mesures [5], dans la seconde moitié des années soixante-dix (stages Granet, contrats emploi-formation), se retrouve dans les mesures instaurées en 1983 à la suite de l'accord interprofessionnel (contrat de qualification, contrat d'adaptation, SIVP). Si les trois mesures reçoivent la même dénomination de « formation en alternance », un premier clivage apparaît nettement entre les deux premières et la troisième : contenu en formation codifié dans un cas contre simple « initiation à la vie professionnelle » dans l'autre. Dans le second cas, on présuppose une dimension de formation inhérente à la mise en situation de travail, sans qu'il y ait pour autant d'obligation de codification de cette formation.

La formation telle qu'elle est conçue dans le contrat de qualification et le contrat d'adaptation renverrait à une représentation en termes de *modèle industriel*, tandis que dans le cas du SIVP, elle refléterait plutôt une idée beaucoup plus générale : une expérience professionnelle quelle qu'elle soit est nécessaire pour accéder à *n'importe quel type d'entreprise,* ouvrant la voie au risque d'un usage purement *marchand.*

En fait, la même tension entre formation et insertion peut être repérée au sein même du contrat de qualification. Elle transparaît à travers la dénonciation récente de la fameuse « dérive » du contrat de qualification clairement formulée par A.M. Vespa (1995) : « *le contrat de qualification prévu initialement comme une mesure d'insertion professionnelle pour les jeunes en situation d'échec scolaire, devient ainsi au fil du temps un véritable outil de formation qualifiante destiné en partie à assurer un complément de formation des jeunes de relativement bon niveau* ». Le processus à l'œuvre serait celui d'un glissement de l'usage dominant de la mesure vers la constitution d'une véritable filière de formation qualifiante pour des jeunes de niveaux plus élevés. Le contrat de qualification viserait alors à compléter la formation initiale acquise, soit dans une logique d'ajustement au poste de travail et au système de qualifications lié au marché interne de l'entreprise, soit

5. Ainsi que le fait remarquer B. Simonin (journée du pôle Marne-la-Vallée du 28 juin 1996) : « *Initialement dans le prolongement de la loi de 1971 sur la formation professionnelle, il semblait possible et même souhaitable d'agir sur les deux aspects : il fallait à la fois permettre l'accompagnement des mutations industrielles (dimension de formation) et maintenir la cohésion sociale (insertion). Or ce qui apparaît désormais, c'est que l'on a perdu sur les deux aspects* ».

dans une logique de constitution de filières professionnelles préfigurant la mise en place de marchés professionnels à qualifications transférables (auxquelles les certificats de qualification professionnelle pourraient, par exemple, servir de point d'appui).

L'idée serait ici de saisir la représentation de l'entreprise sous-jacente au dispositif à travers son *mode d'usage*. L'hypothèse de la « dérive » invite à se représenter l'entreprise utilisatrice du contrat de qualification à travers une logique de marché interne ou professionnel du travail, qui est loin de recouvrir celle de modèle industriel utilisée jusqu'alors [6] (encadré), mais qui renvoie dans les deux cas à une forte régulation de la relation salariale supposant un horizon temporel suffisamment long.

Cette hypothèse résiste-t-elle à l'évaluation ? Autrement dit, a-t-on affaire à une représentation *stabilisée* de l'entreprise ?

– En premier lieu, l'analyse en termes de dérive suppose que les objectifs initiaux aient été univoques, ce qui n'est pas certain. F. Berton rappelle ces objectifs (1994) : production d'une qualification professionnelle dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, accroissement de l'employabilité des jeunes concernés, réponse aux tensions qui affectent le mouvement et les structures de qualification dans l'appareil productif. Dans la mesure où les objectifs se situent sur des registres qui ne sont pas nécessairement superposables (d'où la notion « d'ambiguïté fonctionnelle » avancée par F. Berton), peut-on véritablement parler de dérive ? L'absence de ciblage de la mesure est elle-même révélatrice de l'ambiguïté fondatrice de la mesure : en désignant tous les jeunes de seize à vingt-cinq ans dont la qualification était inadaptée à l'emploi, ne prenait-on pas volontairement le risque de s'écarter d'une logique d'insertion des jeunes en difficulté ?

6. Pour une revue critique des deux concepts, nous renvoyons à l'encadré n° 4 de Yannick Fondeur (*La Revue de l'IRES* n° 21). La typologie conventionnaliste de F. Eymard-Duvernay (cf. encadré) est une typologie des formes de coordination micro-économique dans l'entreprise. Les acteurs sont supposés produire dans un cadre précis (l'entreprise, le marché, les professions) des conventions qui règlent l'ensemble de leurs transactions. La typologie des marchés internes/professionnels/externes utilisée par l'école des effets sociétaux, part d'une approche macro-sociale qui entend rendre compte de l'articulation de trois niveaux du rapport salarial : le rapport organisationnel (système de travail, de qualification et de mobilité de la main d'œuvre), le rapport industriel (forme du conflit et de la négociation), et le rapport éducatif (formation de la main-d'œuvre). S'il existe des convergences évidentes entre l'approche des conventions et celle des effets sociétaux (notamment la volonté de ne pas réduire l'ensemble des transactions à des règles marchandes pures, l'accent mis sur les règles et les institutions...), il reste une différence d'approche et d'objet qui interdit de superposer les deux typologies : approche macro-sociale et réfutation du principe d'individualisme méthodologique dans les cas de la théorie des effets sociétaux ; approche micro et appui sur l'individualisme méthodologique dans un cadre de rationalité limitée, dans l'autre cas.

– Mais l'essentiel réside plutôt dans la difficulté qui existe à véritablement apprécier et évaluer la dimension qualifiante du dispositif - ou en tout état de cause dans l'insuffisance de cette évaluation (F. Lefresne, 1996). Il est en effet assez paradoxal de constater que le principal support argumentaire aux discours sur la construction de nouvelles filières qualifiantes par l'alternance réside dans l'élévation des niveaux de formation à l'**entrée** du dispositif, sans que soit véritablement évalué le processus de qualification en cours de dispositif [7].

D'autre part, le recours à des niveaux de formation plus élevés peut lui même s'expliquer par différents facteurs qui ne corroborent pas nécessairement l'hypothèse de la filière qualifiante [8] :

- dans un contexte d'élévation générale des niveaux de formation initiale et de fortes pénuries d'emploi, il n'est pas absurde de penser que les entreprises utilisent l'effet de signal que constitue le diplôme et se servent de ce dernier comme d'un instrument de sélection de la main-d'œuvre y compris dans une perspective de fort *turn over* et de gestion à court terme de l'emploi ;

- le recrutement de jeunes plus qualifiés s'explique en grande partie par des effets structurels : la part croissante du tertiaire qui s'adresse majoritairement à des niveaux IV de formation (alors que dans les spécialités ouvrières, les niveaux V restent majoritaires) mais également le poids croissant des grandes entreprises qui recrutent en moyenne sur des niveaux plus élevés (ex : embauches de niveau III, type DUT, BTS, DEUG dans le secteur bancaire) ;

- il faut enfin ajouter que les organismes prestataires de formation jouent un rôle sur le « marché de l'alternance » et peuvent contribuer eux aussi à orienter le contrat de qualification vers des publics plus qualifiés. Les stratégies de révélation des « besoins » des entreprises que déploient ces organismes de formation ont en effet tendance à valoriser des qualifications nouvelles plus coûteuses et qui leur offrent des perspectives de rentabilité plus élevées.

7. Rappelons que les contrats de qualification visent différentes voies qualifiantes :
- l'obtention de diplômes ou de titres homologués (65,8 %),
- l'obtention d'une qualification de commission paritaire de branche (CQP) ou reconnue par convention collective (34,2 %).
A notre connaissance, seule la réussite aux diplômes et titres homologués fait l'objet d'une évaluation (AGEFAL, 1995). En 1994, le taux de réussite aux diplômes et titres homologués par l'intermédiaire d'un contrat de qualification a été de 60 %. On peut donc dire que 60 % de 65,8 % des contrats de qualification, soit 39,5 % des contrats se sont traduits par l'obtention de diplômes.
Par ailleurs, en 1992, F. Berton notait : « *Le contrat de qualification apparaît plutôt comme le moyen d'obtenir le diplôme auquel le jeune a échoué ou encore la reconnaissance d'un niveau de formation déjà obtenu ou relevant d'une autre spécialité* ». Autrement dit, il n'y aurait pas véritablement franchissement d'un niveau de formation plus élevé par le biais de l'alternance, à l'exception des jeunes de niveau VI préparant des CAP ou BEP, en proportion de moins en moins nombreux. Que peut-on dire par ailleurs de la validation des qualifications de type CQP ou reconnues par les conventions collectives ? Ces voies d'accès à la qualification représentent 39,5 % et s'accroissent en valeur absolue et relative. Il conviendrait donc de disposer d'informations précises sur ce point pour évaluer la dimension qualifiante du dispositif. En effet, si les contrats de qualification voient les formations dont ils sont le support se diversifier vers les niveaux IV et III, peut-on parler d'une augmentation validée des niveaux de formation pour la majorité des « bénéficiaires » ?

8. Comme le note Gateau (1992) : « *En faisant des contenus de formation proprement dits, la " boîte noire " des dispositifs, elle* (la pauvreté de l'évaluation dans ce domaine) *contribue à entretenir la suspicion sur la validité - voire même la matérialité - de la formation dispensée notamment lors des périodes au poste de travail, faisant du même coup de celle-ci le camouflage hypocrite d'un pur et simple abaissement du coût du travail ou d'une subvention à l'embauche déguisée* ».

L'accent mis sur la diversité des logiques d'usage des dispositifs [9] prouve que la représentation de l'entreprise est loin d'être totalement unifiée. L'enquête de F. Berton, D. Gérard et H. Lhôtel (1992) montre bien la diversité des formes d'usage du contrat de qualification. La relative souplesse des normes mises en place par l'Etat et les partenaires sociaux permet aux entreprises d'adapter leurs stratégies de gestion de la main-d'œuvre jeune à la variété de leurs logiques productives et de gestion des ressources humaines. La participation au dispositif révèle le plus souvent une combinaison - variable selon les secteurs et les entreprises - entre une gestion de l'emploi de court terme et une logique plus large, excédant le court terme, incorporant les problèmes de qualification qui se posent au niveau de l'entreprise et du secteur.

b) Une seconde tension apparaît **entre un objectif de promotion d'emploi et un objectif de formation/insertion.** De ce point de vue, il est particulièrement intéressant de se tourner vers les *évaluations macroéconomiques* des dispositifs d'alternance. Alors qu'aucune évaluation de la formation acquise dans l'entreprise n'est menée, ces dispositifs de formation en alternance sont évalués selon les mêmes critères que les subventions « pures » à l'emploi, puisqu'on cherche à déterminer les coefficients d'aubaine et de substitution [10] qui leur sont associés (cf. par exemple D. Gélot, C. Tuchszirer, S. Zilberman [1993]). A ce niveau, l'observateur peut être alors confronté à la nécessité de distinguer les « objectifs affichés » des « objectifs recherchés » (Gautié et alii, 1994), ce qui implique que l'on puisse soupçonner, dans certains cas, les pouvoirs publics d'annoncer un objectif (par

9. On se reportera à l'enquête de F. Berton, D. Gérard et H. Lhôtel (1992) pour une analyse de la diversité des formes d'usage du contrat de qualification.

10. L'*effet d'aubaine* correspond aux emplois qui auraient été créés sans la mesure, et qui ont été pourvus par les mêmes personnes que celles qui auraient été embauchées. Les *effets de substitution* apparaissent lorsqu'un bénéficiaire d'une mesure vient se substituer à une personne qui aurait été embauchée sinon, sur un emploi qui aurait été, lui aussi, de toute façon créé (cf. Gautié, 1996).

exemple former) alors qu'il en poursuit un autre (par exemple abaisser le coût du travail pour promouvoir l'emploi). Il se peut aussi plus simplement que les objectifs d'une même mesure soient multiples et partiellement contradictoires parce que justement ils renvoient à des représentations d'entreprise pas nécessairement superposables.

Le déploiement fluctuant des subventions à l'emploi et le destin contrarié du SIVP

- Les représentations des pouvoirs publics ne semblent pas non plus être stables dans le temps. Il est particulièrement intéressant de ce point de vue d'analyser le cas des subventions pures à l'emploi. Après avoir été déployées massivement entre 1977 et 1982, dans le cadre des pactes pour l'emploi, puis du plan-avenir-jeunes, elles ont été supprimées jusqu'en 1986, pour être réintroduites sous le gouvernement de Jacques Chirac (plan d'urgence pour les jeunes). A nouveau supprimées en 1988, elles réapparaissent en 1991 (avec l'Exo-jeunes) et sont maintenues jusqu'à aujourd'hui sous des formes diverses (aide au premier emploi des jeunes - APEJ [11]) et souvent ambiguës (les récents dispositifs : emplois de ville et contrat initiative emploi-jeunes ne comportent un volet de formation complémentaire qu'à titre facultatif).

- Le destin du SIVP offre un exemple des revirements des pouvoirs publics, que l'on peut relier à la multiplicité des représentations. En 1989 une loi promeut la « *moralisation* » de cette mesure, selon les termes mêmes du ministère du Travail. En effet, « *les différentes évaluations disponibles et les témoignages de services de l'emploi comme de nombreux acteurs avaient mis en évidence une certaine* ***dérive*** *[c'est nous qui soulignons] du dispositif et de nombreux* ***abus*** *[...]* » [12]. Le terme même de « moralisation » s'inscrit sur un registre d'ordre civique, alors que la conception du dispositif relevait, de fait, d'une logique *marchande* et officiellement, d'une logique *industrielle*. Il y aurait donc la « lettre » d'une mesure, qui renverrait à une représentation positive - au sens épistémologique - de l'entreprise, et son « esprit », qui en serait en quelque sorte le garde-fou (visant à contenir « *les dérives* » et « *les abus* »), et qui renvoie à une représentation d'ordre normatif. Mais de façon paradoxale, cette moralisation s'est traduite par un recentrage du dispositif sur les primo-demandeurs d'emploi, inscrits au chômage depuis plus d'un an. En d'autres termes, elle n'a pas porté sur la mise en place d'un contrôle accru des pratiques des entreprises, mais sur une redéfinition des publics visés.

11. L'APEJ a été supprimé à compter du 31 août 1996, dans le cadre des mesures de « rationalisation budgétaire ».
12. Bilan de l'Emploi, 1990.

Le registre civique est lui même soumis à des fluctuations sensibles dans le temps. On assiste clairement dans la dernière période à un déplacement de ce registre, sous l'effet d'une banalisation des contrats particuliers et d'une détérioration de l'emploi des primo-demandeurs. Ainsi, semble-t-il admis que la lutte contre l'exclusion passe en priorité par la mise en situation de travail, même si cette situation n'est que temporaire, même si elle se traduit par un statut de plus en plus précaire. Les évaluations qui avaient souligné le comportement opportuniste des entreprises, les pratiques de fortes rotations de la main-d'œuvre dans certains secteurs, la faiblesse de la formation des salariés ne semblent plus prises en compte, la référence et l'objectif majeur devenant « mettre un pied dans l'entreprise », quel que soit le statut d'emploi. Cette hypothèse permettrait d'expliquer la diminution de l'écart entre avantages financiers accordés aux employeurs publics, parapublics et privés. La mise en place du CIE (contrat initiative emploi) illustrerait ce fait, à tel point que de nombreuses structures associatives spécialisées dans l'insertion se tournent à présent vers le CIE.

La genèse des représentations publiques

Les remarques précédentes incitent à s'interroger, en amont, sur la genèse des représentations publiques. Celles-ci, à un niveau très global, peuvent être reliées à des modèles qui servent de références - au moins implicites - à l'intervention publique. Mais l'observation montre que cette intervention s'est trouvée tiraillée entre ces différents modèles. La confrontation aux autres acteurs (les partenaires sociaux, mais aussi les bénéficiaires des mesures) peut, en retour, avoir des effets sur les représentations publiques.

Les modèles de référence de la politique de l'emploi

- En prolongeant la démarche de Garonna et Ryan [13] (1989), on peut partir de la distinction *théorique* de quatre types d'insertion d'un groupe sur le marché du travail (Gautié et alii [1994], Gautié [1995]) :

  - l'*insertion réglementée* renvoie à une forme d'insertion qui relève de la réglementation édictée par les pouvoirs publics, comme c'est le cas

13. S'appuyant sur une comparaison internationale, ces auteurs proposent une typologie de l'entrée des jeunes sur le marché du travail en croisant deux critères :
- régulation de l'insertion des jeunes par des institutions ou par le marché ;
- mécanismes d'inclusion ou d'exclusion des jeunes relativement au collectif de travail.

par exemple pour le système des quota imposés pour les handicapés dans de nombreux pays ;

- l'*insertion négociée* est illustrée, par exemple, par le système allemand d'apprentissage ; ce dernier repose sur un système de régulations complexes (sociales et institutionnelles), géré par les partenaires sociaux (syndicats salariés et patronaux) [14]. Le compromis repose pour partie sur l'acceptation par les syndicats d'une moindre rémunération pour les jeunes en contrepartie d'une formation effective reconnue et transférable ;

- l'*insertion incitée* renvoie à tous les dispositifs *incitatifs*, d'ordre avant tout financier, déployés par les pouvoirs publics pour favoriser l'emploi et/ou la formation, et par là, l'insertion d'un groupe cible sur le marché du travail ;

- l'*insertion concurrentielle*, enfin, renvoie à la situation dans laquelle l'insertion des différents groupes sur le marché du travail est assurée par le libre fonctionnement du marché du travail et donc notamment la flexibilité des salaires.

Dans cette typologie, la politique de l'emploi intervient au niveau de l'insertion « réglementée » et de l'insertion « incitée », mais les pouvoirs publics peuvent aussi chercher à *promouvoir* les deux autres formes d'insertion, et notamment l'insertion concurrentielle en cherchant à démanteler les « entraves » au libre fonctionnement du marché (institutionnelles, comme par exemple le salaire minimum, ou sociales). Théoriquement, la politique de l'emploi est absente dans un système reposant sur l'insertion entièrement négociée entre les partenaires sociaux, ou l'insertion purement concurrentielle [15].

– Du point de vue qui nous intéresse ici, on peut souligner que les différentes formes d'insertion peuvent renvoyer à différents *modèles* d'entreprise.

Ainsi l'apprentissage allemand, exemple type de l'insertion négociée, renvoie à une logique *industrielle* pour les grandes entreprises et *domestique* pour les plus petites. Il semble qu'il repose aussi sur une dimension *civique* non négligeable, aussi bien au niveau global qu'au niveau local. La légitimité du

14. Les contenus de la qualification en entreprise ainsi que les modes d'évaluation de la formation sont définis dans le cadre de commissions nationales par branche, réunissant les représentants des partenaires sociaux auxquels sont associés des représentants de la Fédération et des *Länder*, ces derniers intervenant très peu en matière de régulation de la formation en entreprise.

15. De fait, la politique de l'emploi en faveur des jeunes est très faiblement développée aussi bien en Allemagne qu'aux Etats-Unis. Il faut noter qu'évidemment les quatre types d'insertion peuvent coexister, et que chaque pays se caractérise par la place accordée à chacun de ces types.

système d'apprentissage se fonde sur sa capacité à permettre d'*intégrer* (et pas seulement de former) les jeunes arrivant chaque année sur le marché du travail, mission qui fait l'objet d'un important consensus national. Ainsi par exemple, en 1983, face à la dégradation du marché du travail et à la hausse du chômage des jeunes, le chancelier Kohl a convoqué les organisations patronales et les représentants des chambres de commerce et d'industrie pour leur demander de se *mobiliser* pour, si possible, offrir 30 000 places supplémentaires en apprentissage. Les patrons ont répondu favorablement en créant même 47 000 places de plus que prévues initialement [16]. De manière plus générale, Géhin et Méhaut (1993) notent que même en cas de sérieuses difficultés, le gel des entrées en apprentissage est pour les grosses entreprises « *socialement inenvisageable* ». Au niveau local, l'enjeu est du même ordre pour les petites et moyennes entreprises. Franz et Soskice (1994) soulignent en effet que dans les petits centres urbains, le recrutement local d'apprentis permet aux entreprises d'entretenir de bonnes relations avec l'ensemble de la communauté et relève consciemment ou non d'un intérêt bien compris dans une logique de don/contre-don [17].

L'insertion concurrentielle renvoie de façon évidente à la logique marchande. Mais il en est de même pour l'insertion « *incitée* ». Celle-ci consiste en effet à simplement modifier le rapport « qualité/prix » des bénéficiaires sur le marché du travail, pour améliorer leur position concurrentielle par rapport aux non bénéficiaires. En effet, l'insertion incitée repose sur des incitations financières de divers ordres. Les subventions pures ont pris la forme avant tout d'exonérations de cotisations sociales, et plus rarement de primes forfaitaires à l'embauche. L'autorisation de payer en dessous du SMIC a été réservée aux dispositifs de formation en alternance, en contrepartie d'une formation effective. L'insertion incitée se caractérise donc par une logique de *compensation* : les pouvoirs publics compensent financièrement l'écart supposé entre la productivité des jeunes et leur salaire, et prend en charge les frais de formation quand la déconnexion de ce dernier (du fait de l'existence du SMIC) ne permet pas de le faire. En revanche, une politique de l'emploi visant, par le même type d'instruments à promouvoir l'insertion *concurrentielle* reposerait sur une logique de *flexibilisation* (Gautié et alii [1994]). Le Royaume-Uni des années quatre-vingt offre l'exemple d'une telle politi-

16. Cf. Benoît-Guilbot, Rudolph, Scheuer (1993).

17. On serait donc plus sur le registre des *intérêts réciproques* bien compris que sur celui du monde *civique* à proprement parler, dans lequel « *on accède à la grandeur en sacrifiant les intérêts particuliers et immédiats (...), en ne plaçant pas des intérêts individuels avant des intérêts collectifs* » (Boltanski, Thévenot, 1991). Les arrangements locaux renvoient dans le même temps à un mode de coordination *domestique*, soutenu par des accords personnalisés et inscrits dans la durée.

que (Lefresne [1992] et [1994]). En effet, outre le fait de retirer les jeunes du champ de compétences des *wages councils* [18] qui fixent les salaires minima dans les branches peu syndicalisées, les pouvoirs publics ont recouru à des subventions pour faire baisser le salaire de réservation des jeunes et de l'ensemble des chômeurs [19]. La logique de flexibilisation consiste donc à utiliser la politique de l'emploi pour promouvoir les ajustements marchands [20].

Une politique de l'emploi contrainte, tiraillée entre plusieurs modèles

A partir de la typologie des modes d'insertion, on peut essayer d'interpréter le déploiement de la politique de l'emploi française en faveur des jeunes depuis le début de la crise.

La politique d'insertion incitée apparaît comme un pis aller [21]. L'objectif souhaité, qui semble apparaître nettement au début des années quatre-vingt, est de mettre en place des dispositifs institutionnels pérennes qui permettent de déboucher sur une *insertion négociée*. Cet effort pour impliquer les partenaires sociaux se concrétise par les accords signés en 1983 instaurant les nouvelles mesures de formation en alternance (contrats de qualification, contrat d'adaptation). Mais les dissensions des partenaires sociaux n'ont pas permis de déboucher sur un mode d'insertion « négociée » à l'allemande.

Quand le chômage devient important, la logique de *compensation* bute sur des limites financières et une suspicion sur son efficacité en matière d'insertion des jeunes et de création d'emplois. Aussi la tentation est-elle grande de déboucher sur une logique de *flexibilisation*, et de s'en remettre aux simples ajustements marchands pour réduire les déséquilibres. Au lieu d'aider financièrement les entreprises à « contourner » le SMIC, l'idée est alors de le supprimer, ou d'instaurer un « SMIC-jeunes ».

En France, le retour périodique de subventions pures à l'emploi, la tentative avortée du contrat d'insertion professionnelle en 1993 et le débat autour du « SMIC-jeunes » depuis la seconde moitié des années quatre-vingt, traduisent cette tentation récurrente de la flexibilisation. Mais un mode d'insertion purement concurrentiel suscite la très vive opposition des jeunes et des syndicats.

Au total, les pouvoirs publics français ont tenté de pallier l'*exclusion sélective* des jeunes résultant des modalités d'adaptation du marché du travail français à la crise, en promouvant une *insertion incitée*. Celle-ci a été considérée peu à peu comme un pis-aller d'une *insertion négociée* rêvée mais jamais atteinte et a, en même temps, toujours menacé de basculer vers la promotion d'une *insertion concurrentielle*. Comme le souligne très justement Simonin (1995) « *la focalisation de plus en plus forte sur l'abaissement du coût du travail ne doit pas nécessairement être interprétée comme un aveuglement de l'Etat, inconscient de la diversité des modèles d'entreprise et ayant pour seule référence le modèle marchand. C'est tout autant la reconnaissance de son incapacité actuelle - politique et technique - à engager des* ***négociations*** [c'est nous qui soulignons] *plus complexes avec les entreprises, touchant simultanément différents aspects de leur gestion et se poursuivant dans la durée* ». L'impuissance ou le manque de volonté politique des pouvoirs publics explique que ces derniers se « rabattent » par défaut sur une vision marchande. Celle-ci est d'ailleurs présente à la fois dans l'analyse implicite du chômage des jeunes de bas niveau de qualification et dans les dispositifs d'insertion qui en découlent. Ainsi, l'exo-jeunes qui marque un retour aux subventions pures, est présentée comme devant répondre aux besoins d'un public pour lequel l'effort de formation, y compris en alternance, est inadapté. De même, la moralisation du SIVP, on l'a vu, s'est résumée à un recentrage de sa dérive marchande sur les moins qualifiés. L'extension du CIE aux jeunes sans obligation d'inscription préalable au chômage, renforce cette logique.

18. Ces derniers ont été définitivement supprimés au début des années quatre-vingt-dix pour l'ensemble des salariés.
19. Divers instruments spécifiques ont eu une telle fonction. Certaines subventions incitent les employeurs à offrir des emplois faiblement rémunérés, du fait de leur caractère forfaitaire et/ou du fait qu'elles peuvent être explicitement ciblées sur de tels emplois (c'est le cas par exemple du *Young Workers Scheme* qui, entre 1982 et 1986, accordait jusqu'à 15 £ par semaine pour un jeune de moins de dix-huit ans embauché à un salaire inférieur à 45 £ par semaine). Certaines subventions sont directement attribuées aux chômeurs : ainsi le *Jobstart Allowance* (1986-1991) accordait pendant six mois à un chômeur de longue durée 20 £ par semaine s'il acceptait un poste payé 90 £ par mois. Enfin, même certains dispositifs de formation avaient aussi, dans l'esprit de leurs concepteurs pour fonction de faire baisser les prétentions salariales. Ainsi en 1985, le Chancelier de l'Echiquier, Nigel Lawson, faisant un premier bilan positif du *Youth Training Scheme* lancé en 1983, précisait que « *it has also helped to make young people's pay expectations more realistic* » (« *cela a également aidé à rendre les prétentions salariales des jeunes plus réalistes* »).
20. On voit par là que, au-delà d'instruments qui peuvent être proches, logiques de flexibilisation et de compensation relèvent de deux conceptions différentes, et en grande partie opposées, de la politique de l'emploi. Pour la première, la politique de l'emploi n'est qu'un *pis aller provisoire* d'ajustements marchands qui sont conçus comme devant déboucher sur une situation optimale. Dans le cadre de la logique de compensation au contraire, le libre jeu du marché est conçu comme débouchant sur des résultats indésirables, aussi bien d'un point de vue économique (fluctuation cyclique), que social. Pour certains groupes défavorisés, en effet, la logique marchande implique un choix entre l'acceptation d'une rémunération très faible ou l'exclusion de l'emploi, deux solutions socialement inacceptables. Les pouvoirs publics peuvent alors choisir de compenser systématiquement l'écart entre la productivité et le salaire socialement désiré. Cette compensation peut être *permanente* - par exemple dans le cas des handicapés. Dans le cas des jeunes, elle est *provisoire* dans la carrière de l'individu, l'écart étant censé lui-même se résorber avec l'accumulation de capital humain, que l'aide financière publique permet justement de financer, au moins en partie. Le déploiement d'emplois publics relève aussi de cette logique de compensation.
21. D'où aussi le caractère paradoxal, souvent souligné, du déploiement d'instruments *conjoncturels* (pactes pour l'emploi, plan-avenir-jeunes, plan d'urgence pour les jeunes) pour pallier un problème de plus en plus perçu comme *structurel*.

Ce caractère fondamentalement *contraint* de la politique de l'emploi en faveur des jeunes explique les caractéristiques de son déploiement, notamment au niveau de son manque de cohérence temporelle et, dans une certaine mesure, interne. Les différents types d'insertion renvoient à différents modèles d'entreprise ; ces *tensions* caractérisant la mise en œuvre de la politique de l'emploi en faveur des jeunes peuvent laisser penser à l'observateur que les représentations publiques ne sont pas stabilisées et de plus qu'elles sont plurielles et en partie contradictoires, comme on l'a noté dans la première partie.

Représentations publiques et représentations des autres acteurs

Les travaux menés à l'IRES, portant sur la comparaison internationale des dispositifs d'insertion des jeunes, ont montré que le contenu de ces dispositifs ne reflétait pas seulement le diagnostic que porte l'Etat sur la nature des obstacles à l'insertion des jeunes mais qu'il traduisait un ensemble de stratégies portées par les acteurs sociaux impliqués dans la politique de l'emploi (Lefresne, 1995). L'acteur public fait ainsi face à d'autres acteurs, qui eux-mêmes ont leurs propres représentations, positives et normatives, des entreprises et, au-delà, du fonctionnement du marché du travail. Celles-ci ne sont pas forcément congruentes avec les représentations publiques. Les acteurs concernés sont principalement les organisations d'employeurs et institutions de représentation des salariés (syndicats et instances élues) et les jeunes eux-mêmes utilisateurs des mesures, qui ne disposent pas d'instances représentatives spécifiques.

– On peut souligner ainsi les divergences profondes sur la conception de la formation en alternance entre organisations patronales et instances de représentations des salariés, ainsi qu'au sein de ces dernières, notamment entre la CGT et la CFDT. Ces divergences traduisent des représentations différentes de l'entreprise à travers l'usage potentiel ou réel des dispositifs d'alternance. Au risque de schématiser des positions qui ont pu évoluer au fil du temps, nous dirons que la CFDT cherche à promouvoir une forme d'alternance qui se réfère au moins implicitement au modèle allemand. L'argumentation entend conjuguer des éléments empruntant à la fois au réalisme (« *Cela suppose de ne pas s'en tenir à une seule bataille pour interdire tous les contrats qui ne sont pas liés à une embauche définitive. Sinon les jeunes resteront à la porte des entreprises* » David [1992]) et à un discours normatif sur les conditions de réussite dont la clé réside dans la mobilisation des acteurs. Le terme invoqué de « *mission de formation* », renvoie clairement à un *registre civique*, conçu comme complémentaire d'un *modèle industriel* fondé sur une « stratégie de gestion des ressources humaines ». La CGT, pour sa part, se focalise explicitement sur cette dérive et manifeste une grande réticence [22] vis-à-vis des contrats de formation en alternance existants. L'accent est mis dans l'argumentation sur la dénonciation d'une logique étriquée d'adaptation au poste de travail essentiellement fondée sur l'acquisition de savoir-faire vidés de tout contenu conceptuel (Caburol, 1992). A cette représentation de l'entreprise, issue de l'analyse de l'usage *réel* des dispositifs, est opposée une autre représentation issue, elle, d'un modèle *alternatif* dans lequel la liaison formation-entreprise ne saurait être réduite à l'adaptation de la force de travail aux rapports de production capitalistes. La dimension de formation est alors mise en avant, sous certaines conditions [23]. Elle suppose l'intervention active des travailleurs et de leurs représentants. Compte tenu du décalage entre l'usage réel des dispositifs d'alternance par le patronat et l'idéal d'« alternance authentique » avancé, l'intervention de la CGT dans ce champ se caractérise par une grande prudence et des exigences de garanties portant essentiellement sur les horaires de formation extérieure à l'entreprise et sur la transformation des CDD en CDI.

Dans la mouvance d'une réflexion engagée au moins depuis la loi sur la formation continue de 1971, le CNPF cherche à impulser à l'intérieur et à l'extérieur des entreprises la recherche de moyens devant fonder des politiques de formation hors de l'école [24]. Le projet de créer de véritables structures de formation professionnelle des jeunes en alternance (les « instituts techniques professionnels ») susceptibles de concurrencer les établissements scolaires va longtemps servir de référence aux positions patronales dans les négociations autour de l'alternance [25]. Parallèlement s'est progressivement construite, notamment depuis les Assises de Deauville de 1978, une problématique centrée sur l'idée d'investissement-formation comme

22. Bien qu'ayant participé à la négociation de l'accord interprofessionnel de 1983, la CGT n'en a pas été signataire, pour protester contre l'adoption des SIVP, en grande partie imposée par le patronat.
23. Une série de propositions concerne le cahier des charges sur les conditions d'accueil des bénéficiaires dans les entreprises, le contenu et les finalités des périodes de formation en entreprise et la définition précise du tutorat.
24. Sous son contrôle est ainsi créé en 1972 un réseau d'associations de formation (ASFO) chargées d'informer, de sensibiliser les entreprises et de gérer les actions de formation continue. Dans chaque département est créé un poste de délégué des entreprises pour l'emploi pour informer les chefs d'entreprise sur les dispositifs d'alternance en vigueur.
25. « *Le dispositif de formation alternée que nous sommes en train d'élaborer doit permettre aux entreprises et aux organisations professionnelles de dispenser sous leur propre responsabilité, de nouvelles formations et de nouvelles pédagogies pour une meilleure préparation des jeunes aux emplois qualifiés qui les attendent réellement* » F. Ceyrac, Journée du CNPF sur la formation permanente, Deauville III, 29 novembre-1er décembre 1978.

composante essentielle de la performance des hommes individuellement et collectivement, donc de la compétitivité de l'entreprise.

Simultanément, la pression qu'a exercée le CNPF dans les négociations collectives a toujours été dans le sens d'une limitation de la part codifiée de la formation, notamment externe à l'entreprise. Lors de l'accord interprofessionnel de 1983, les propositions patronales ont par exemple porté sur le contrat d'adaptation et le SIVP, dans lesquels ne figure aucune obligation de formation extérieure à l'entreprise.

Par ailleurs, l'absence d'évaluation du contenu réel des transferts de connaissances qui s'opèrent au cours de la période de formation, notamment celle effectuée au poste de travail, le rôle effectif du tutorat, l'articulation entre formation hors de l'entreprise et poste de travail contribuent à semer le doute sur l'existence même de cette formation. Au total, cette volonté d'esquiver un ensemble de règles encadrant l'alternance et de préserver (au moins en dehors de l'apprentissage) un cadre très souple peut conduire a favoriser la logique marchande, au détriment d'autres orientations de l'alternance.

Au-delà de ce premier repérage très succinct, il convient de souligner l'*hétérogénéité interne* aux représentations et aux pratiques de chacun des acteurs. Ainsi par exemple, la représentation des responsabilités de chaque entreprise vis-à-vis de l'apprentissage est fortement dépendante de la taille et de l'activité sectorielle de l'entreprise, les PME et leurs représentants n'ayant nécessairement pas la même implication dans le dispositif que les grandes entreprises, même si ces dernières déclarent disposer de capacités d'accueil importantes. Concernant les certificats de qualification, les branches professionnelles témoignent de stratégies fortement différenciées selon la politique de qualification qu'elles entendent mener. Ainsi, certaines branches comme la réparation automobile en ont développé un très petit nombre, alors que l'UIMM en a créé plus d'une centaine. On retrouve cette hétérogénéité des représentations et des pratiques au niveau local : la diversité des degrés d'engagement des entreprises dans les différents bassins locaux d'emploi et les formes de partenariats locaux mis en place permettant d'apprécier la plasticité de l'usage de la notion de citoyenneté.

Au total, les modèles d'insertion dont sont porteurs les différents acteurs sociaux renvoient à des représentations de l'entreprise très éclatées, voire opposées. La difficulté des pouvoirs publics à promouvoir un modèle d'alternance cohérent et stabilisé - en dépit d'une incantation récurrente à la mobilisation des « partenaires sociaux » - reflète bien ces divergences profondes. Il n'est pas exclu que ces divergences soient, au moins partiellement, à l'origine d'une « résignation » des pouvoirs publics et d'un aveu

d'impuissance, politique et technique, à engager des négociations plus complexes avec les entreprises, concernant leur gestion de l'emploi et se poursuivant dans la durée. La contrepartie de ce fatalisme résiderait dans le discours sur l'entreprise citoyenne, comme recours ultime à un civisme qui selon toute évidence échappe à l'équilibre entre règles publiques et fonctionnement marchand.

– L'épisode du CIP a révélé que les « bénéficiaires » (potentiels) des mesures peuvent eux aussi avoir des représentations des entreprises et au-delà, du marché du travail. Le refus d'une rémunération au rabais, notamment pour les « Bac + 2 » pourrait s'interpréter comme une illustration de la contradiction entre une logique *marchande,* qui a pour principe la mise en concurrence, et une logique *industrielle* supposant un système d'équivalence stabilisé entre des niveaux de qualification et des postes de travail. Dans l'esprit de nombreux jeunes, ce système d'équivalence pouvait même relever d'une logique *civique* au sens où le travail est évalué selon des normes collectivement négociées par les acteurs représentatifs. Ainsi, le rejet du CIP manifesterait le refus des Bac + 2 d'une régulation marchande et leur volonté d'affirmer que leur diplôme donne *droit* à un certain niveau de rémunération. L'effet de forte dévalorisation de certaines formations techniques ou professionnelles (Bac professionnels, BTS) pour lesquelles il devenait sous-entendu qu'elles ne garantissaient plus l'accès à l'emploi a provoqué un choc important chez les jeunes et les familles ayant investi leur confiance dans des formations et des diplômes légitimés par des conventions collectives. Par ailleurs, la remise en cause de la norme sociale du SMIC, pour ces catégories de diplômés, alors même qu'aucun contenu en formation n'était rendu obligatoire, a débouché sur un refus massif du dispositif en mars 1994.

Représentations des entreprises, représentations du marché du travail, et type d'intervention publique

Des remarques qui précèdent, il semble que l'on puisse déduire que les représentations publiques des *entreprises* doivent être resituées, de façon plus globale, dans les représentations publiques du *marché du travail.* De ce point du vue, il semble que l'on soit amené, de façon très simplifiée, à opposer une intervention de type incitatif à une intervention que l'on qualifiera de systémique. La première semble fonder, au moins par défaut, la politique de l'emploi en faveur des jeunes menée en France. La seconde miserait sur d'autres leviers de l'intervention publique.

Intervention incitative versus intervention systémique

La politique de l'emploi en France s'appuie avant tout sur une représentation globale du marché du travail comme lieu de confrontation d'offreurs et de demandeurs de travail exclusivement coordonnés par le système des prix. L'embauche est perçue comme une décision micro-économique qui résulte de la comparaison d'un coût et d'une recette. Si la productivité attendue d'un demandeur d'emploi est inférieure au coût de son emploi, il ne sera pas embauché. Or l'un des fondements de l'intervention des pouvoirs publics sur le marché du travail est le constat d'une inégale dotation des actifs en facteurs d'« employabilité ». La prévalence de cette représentation conduit à envisager une intervention de type incitatif doublement fondée sur l'incitation financière et la compensation de handicaps individuels.

– Ce dernier aspect justifie la focalisation de la politique de l'emploi sur l'offre (les publics de bénéficiaires) et non pas la demande (les entreprises) - d'où notamment la centralité du thème de l'employabilité dans la réflexion publique, ce terme renvoyant à « *l'appréciation par un employeur des capacités productives d'une personne* » comme le note Gazier (1990). Ce dernier souligne en effet que « *plus que jamais sollicité, le concept d'employabilité tend à devenir une cible directe des politiques individualisées d'emploi* ». Il convient de distinguer ici deux notions d'employabilité. La première, à connotation socio-médicale, d'origine américaine, renvoie aux caractéristiques individuelles des chômeurs. La seconde, plus usitée en France, a un sens purement *statistique* (probabilité d'accéder à un emploi) et renvoie aux flux sur le marché du travail, et par là, à une perspective plus macro-économique. Cependant, avec l'individualisation croissante des politiques de l'emploi (parallèle au retrait des politiques macro-économiques de plein emploi), c'est peu à peu la conception américaine qui semble s'imposer. Or celle-ci débouche sur une vision exclusivement *marchande* du marché du travail : le chômage d'un individu est attribué avant tout à un rapport « qualité/prix » insuffisant. Dans ce cadre, les mesures de formation visent seulement à faire acquérir du *capital humain* aux individus dont on veut améliorer la position concurrentielle sur le marché du travail.

La focalisation de la politique de l'emploi sur les chômeurs [26] conduit à reléguer les entreprises au statut de « boîte noire » dont on postule la parfaite rationalité. Comme le note, en effet, Simonin (1995), l'hypothèse est que « *les entreprises savent parfaitement mesurer leur performances, [...], elles maîtrisent bien leur gestion et font preuve d'une grande rationalité par rapport à leurs objectifs propres* ». Dans une logique purement « behavioriste », la politique de l'emploi, consiste alors à envoyer des stimuli aux entreprises en jouant sur le rapport « qualité/prix » (formation/abaissement du coût du travail) des différents publics qu'elle essaye de placer, comme on l'a souligné plus haut en évoquant l'insertion *incitée*.

Il est pour le moins paradoxal de constater que cette représentation s'est peu à peu imposée alors même que les travaux d'évaluation, aussi bien au niveau macro-économique que micro-économique, contribuaient au contraire à développer un regard particulièrement critique à l'encontre de la plupart des dispositifs fondés sur l'abaissement du coût salarial. Dès la fin des années soixante-dix et le début des années quatre-vingt, sont dénoncés un grand nombre des effets pervers de ces dispositifs : la diffusion d'une « nouvelle forme d'emploi précaire », la faiblesse des effets contra-sélectifs (Colin, Cros, Verdier, Welcomme, 1981), l'existence des effets d'aubaine, etc. On peut supposer que ces critiques ont joué un rôle dans l'abandon du système d'exonération pure, utilisé de 1977 à 1982, au profit des stages de formation dans une optique plus contra-sélective mais surtout au profit d'un recentrage sur l'alternance après l'accord de 1983. Il faut toutefois noter que ce sont les SIVP qui ont constitué numériquement le principal « succès » de l'accord de 1983, tandis que parallèlement les TUC ont été mis en place dans le secteur non-marchand. Après l'alternance politique de 1986, le plan d'urgence en faveur des jeunes de 1986 - partiellement reconduit en 1987 - réintroduit largement l'idée d'un allégement indispensable du coût du travail pour favoriser l'embauche. L'accent mis sur la moralisation des SIVP et des TUC, après la nouvelle alternance politique, débouchera sur leur transformation en contrats de travail (respectivement contrats d'orientation et CES) au début des années quatre-vingt-dix. Parallèlement dans un contexte de fort redémarrage du chômage des jeunes, les subventions pures réapparaîtront sous la forme des exo-jeunes, en 1991.

Il semble donc qu'un fossé se soit progressivement creusé entre une évaluation de mieux en mieux outillée et de plus en plus sceptique quant à l'orientation des dispositifs, d'une part, et la résignation des pouvoirs publics à la logique « behavioriste » que nous venons de décrire, d'autre part. Alors que des travaux d'évaluation (Gazier, Silvera, 1993) montrent que les réactions des entreprises à la politique de l'emploi ne sont ni uniformes, ni mécaniques, alors que d'autres mettent en lumière les variables cachées de l'employabilité, qui ne peuvent se réduire ni au diplôme ni au coût de la

26. De façon très symptomatique, la réflexion de Barbier (1993) sur les catégories de la politique de l'emploi porte uniquement sur les demandeurs d'emploi, même si l'auteur remarque au passage qu'il faudrait s'interroger « *sur l'ensemble des acteurs du marché du travail,* ***y compris les offreurs d'emploi*** (c'est nous qui soulignons) ».

main-d'œuvre (Aucouturier, 1994), alors que le Centre d'Etudes de l'Emploi (Baron, Bureau et Nivolle, 1992), le Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications et l'ANPE (Tuchszirer, 1993) multiplient les travaux monographiques et statistiques sur la variété des logiques d'usage des dispositifs, tout se passe comme si étaient inlassablement reproduits les mêmes dispositifs jouant exclusivement sur une hypothétique élasticité emploi/salaire. La seule marge de liberté de l'action publique, et la seule vraie contrainte pour les entreprises réside alors dans le ciblage des populations désignées comme prioritaires.

– Le ciblage des bénéficiaires est l'un des axes essentiels de la politique de l'emploi dans sa lutte contre la sélectivité du marché du travail. Or dans une situation d'extension d'un chômage de masse, le ciblage demande à être en permanence réajusté et se heurte à des limites. En premier lieu, les mécanismes de substitution qui déplacent l'ordre initial de la file d'attente ne s'opèrent pas prioritairement entre catégories ciblées des aides à l'emploi et salariés en place, mais la mise en concurrence se fait au sein même des catégories les plus vulnérables. Par exemple, le CIE, ouvrant droit à une aide forfaitaire de l'Etat pour toute embauche d'une personne ayant au moins douze mois d'inscription à l'ANPE, a probablement eu un fort effet sur l'accès à l'emploi des demandeurs plus anciens. En période de forte pénurie d'emploi, cet effet de substitution est d'autant plus fort que le seul critère de durée d'inscription à l'ANPE ne constitue plus en soi un critère d'« employabilité » (la population des chômeurs longue durée compte aujourd'hui de nombreuses personnes qui avec un niveau de chômage un peu plus faible auraient pu être embauchées sans aides). Le dispositif a même engendré un effet pervers : certaines entreprises ont différé des embauches afin d'attendre que le candidat ait suffisamment d'ancienneté au chômage. A ce phénomène, il faut ajouter le risque pour certains dispositifs (CES) de produire le double effet de stigmatisation et de disqualification à l'embauche (certaines entreprises opérant leur tri au recrutement en partie sur la base du « signal » négatif que constitue le passage par certaines mesures).

Par ailleurs, comme le souligne le chapitre 3 de l'évaluation de la loi quinquennale sur l'emploi, intitulé « La lutte contre la sélectivité du marché du travail » (la loi quinquennale, 1997), il n'y a plus de correspondance univoque entre caractéristiques individuelles (âge, sexe, formation, durée du chômage) et difficultés d'accès à l'emploi, même si la qualification et le diplôme demeurent fortement discriminants. « *Les « handicaps » que connaissent les jeunes sur le marché du travail, ne se réduisent plus à des handicaps individuels directement identifiables, mais appellent la mise à disposition d'un réseau d'accompagnement ou d'une offre de parcours capable de constituer, maintenir ou reconstituer la capacité de l'individu chercheur d'emploi à exprimer une offre de travail susceptible d'être perçue et validée par les dispositifs de recrutement en œuvre. Dans cette optique, l'objet des interventions doit se déplacer des mesures spécifiques vers la constitution, la gestion et l'animation de nouvelles ressources en coopération avec les autres acteurs de la politique de l'emploi* » p. 245.

La question de l'efficacité de l'incitation financière et de la logique de compensation de handicaps telles qu'elles ont prévalu jusqu'alors, est ainsi ouvertement posée par le chapitre 3 de l'évaluation de la Loi quinquennale sur l'emploi qui préconise le déploiement d'autres instruments tels que la règle, le contrat, les procédures formelles ou informelles de coopération locale et de négociations entre administration, organismes d'accueil ou de formation, entreprises et réseaux économiques ou sociaux locaux. Au-delà de ces recommandations, la question d'une représentation alternative de l'intervention publique mérite d'être posée. Elle suppose d'engager la réflexion dans des voies peu explorées et comporte le risque de déboucher sur des discours normatifs, relativement éloignés d'une démarche de recherche. Nous nous bornerons donc à dévoiler les contours de ce que pourrait être une approche systémique de l'intervention publique en soulignant certains de ses enjeux, mais aussi certaines de ses contraintes.

Les contours d'une intervention systémique

Sans chercher de prime abord à définir de façon formelle ce que pourrait être cette logique systémique, il peut être utile de repérer dans l'histoire de la politique de l'emploi les instrumentations qui ont donné lieu à une vision qualitativement différente de l'intervention publique sur le marché du travail. La politique de « modernisation négociée » [27] révèle ce qu'auraient pu être les prémices d'une intervention systémique. D'une part, l'entreprise est considérée comme un système complexe (une organisation), dont les décisions ne sont pas forcément toujours compatibles avec son intérêt de long terme (d'où l'incitation à la gestion prévisionnelle de l'emploi, présentée comme servant aussi bien les intérêts des entreprises que ceux des salariés). D'autre part, l'entreprise est conçue comme élément d'un ensemble plus global : elle est prise dans un réseau d'interdépendances qui implique en

27. Celle-ci vise à mettre en place une organisation du travail qui corresponde aux enjeux de l'entreprise face à sa clientèle (réactivité face au marché, qualité des produits...), au choix et à la maîtrise d'équipements appropriés, aux capacités actuelles et potentielles des salariés.

même temps des contraintes et des obligations. Dans cette approche le marché du travail est lui même conçu comme un ensemble de règles cohérentes non réductibles à l'exclusivité de l'ajustement marchand et la politique de l'emploi peut intervenir positivement dans la définition de ces règles.

Dans le domaine des politiques d'insertion, il est possible de définir les contours d'une approche systémique. Pour autant, les contenus de cette dernière ne sont pas simples à mettre en œuvre.

a) Du modèle d'alternance à la construction des marchés transitionnels

– Le modèle théorique de l'alternance repose sur une telle vision systémique. Par « modèle théorique de l'alternance », nous entendons le modèle à la fois cognitif (forme intégrative des savoirs et des savoir-faire) et social (processus d'explicitation et de partage des responsabilités entre partenaires) [28] de construction d'une qualification. La dimension de formation qualifiante qui sous-tend ce modèle suppose un dépassement de la conception de la formation comme simple acquisition de capital humain, à l'œuvre dans la vision marchande. Elle n'a de sens qu'articulée à un système d'emplois. Ce système d'emplois peut lui-même être défini au niveau de l'entreprise, dans une logique de marché interne ou au niveau des branches, dans un espace professionnel. Dans les deux cas, il suppose un engagement des acteurs qui construisent les normes de reconnaissance de ces qualifications. Cependant, ce modèle n'a jamais été atteint compte tenu de l'absence de représentations convergentes des différents acteurs et de la faiblesse d'une volonté politique dans ce sens. C'est pourquoi P. Lechaux, (1995) préfère parler d'un « *modèle théorique dominant de l'alternance* » mettant ainsi l'accent sur le décalage entre des critères qui constituent les référents essentiels de certains discours sur l'alternance, et la mise en œuvre de cette dernière dans la réalité. De ce point de vue se crée un cercle vicieux : faute de pouvoir imposer leurs représentations, les pouvoirs publics sont tentés de recourir à des incitations qui jouent comme autant de signaux renforçant la logique marchande [29]. Face à cette dérive, on assiste même à une concurrence de fait entre les différents dispositifs.

28. « Pour chacun des acteurs de ces formations *(l'alternance)*, les objectifs doivent être clairement définis, les rôles parfaitement arrêtés et compris pour avoir une complémentarité efficace, les moyens suffisamment importants et adaptés, les évaluations clairement réalisées pour donner toute sa cohérence à la formation », M. Draghi, 1992.

29. On peut aussi noter de ce point de vue que la *coexistence* de subventions pures ou de dispositifs, comme le SIVP, jouant *de fait* le même rôle, et de mesures de formation en alternance met en péril l'édification d'un véritable système d'alternance. Lhotel et Monaco (1993) rappellent, par exemple, que les défenseurs de l'apprentissage ont souvent souligné que ce dernier courait le risque d'être déstabilisé par les autres mesures jeunes.

– La promotion des « marchés transitionnels de l'emploi » (Schmid [1995]) reposerait sur cette nouvelle conception de l'intervention publique (Eydoux et alii [1996]). Il s'agirait d'aménager, sous forme de marchés organisés et subventionnés, l'ensemble des marges de l'emploi (recyclages, stages, emplois de proximité, emplois aidés, temps partiels...), ces marges étant conçues de manière extensive et incluant prioritairement les écarts au temps plein qui peuvent être demandés par les entreprises ou par les salariés bénéficiant d'emplois réguliers et stables : chômage partiel, préretraites à temps partiel, mi-temps associatifs, congés parentaux. Concrètement, ces marchés seraient alimentés par des co-financements (auxquels pourraient concourir, dans des proportions variables, les employeurs, les employés et les pouvoirs publics et collectivités locales ; c'est déjà ce qui se produit avec l'ensemble des interventions autour de l'emploi) et porteraient sur des activités et des statuts intermédiaires entre l'emploi et des occupations qui, sans être des emplois rémunérés traditionnels, sont jugées socialement souhaitables. La promotion de tels marchés chercherait ainsi à concilier la liberté et les initiatives individuelles (il s'agit de marchés) avec les urgences de l'emploi et de l'exclusion (la circulation sur ces marchés est organisée, protégée, socialement normée). On aurait bien là un mode d'intervention qui, dépassant la simple « incitation », se fonderait sur une coopération entre les différents acteurs du marché du travail et en premier lieu les pouvoirs publics au niveau *local* et les entreprises [30].

b) Les contraintes d'une représentation en termes de système

Ni le modèle de l'alternance, ni celui des marchés transitionnels, s'ils reposent potentiellement sur un renversement de perspective, ne suffisent à définir les contenus concrets d'une politique de l'emploi fondée sur une approche systémique.

– Le système d'alternance tel qu'il fonctionne en Allemagne ne peut en aucun cas se réduire à un « modèle de formation en entreprise ». Il repose sur des choix stratégiques macro-économiques de long terme concernant la place de la formation eu égard à la position de l'Allemagne dans la division internationale du travail. Et surtout, il s'appuie sur des

30. Les marchés transitionnels pourraient être ainsi une forme de ces « *dispositifs transversaux aux mesures, et dans lesquels les* ***incitations ne seraient que des outils*** (ce sont les auteurs qui soulignent) *dans des relations complexes menées dans la durée* » qu'appellent de leurs vœux Barbier et Eymard-Duvernay (1996). On peut remarquer que les modes de coordination autres que marchand (et notamment domestique et civique) évoqués par ces derniers ne prennent sens que dans une représentation du marché du travail en termes de *système*.

compromis sociaux forts, impliquant le jeu concerté d'un ensemble d'acteurs qui, loin d'incarner un consensus, cherche à préserver, non sans tensions, la cohérence du système. Cette dernière, cela est souvent occulté, suppose une forte régulation des normes de qualification et des diplômes assurant le fonctionnement des marchés professionnels [31]. Compte tenu de la prégnance de la dimension sociétale de la relation formation/emploi, l'idée d'un modèle transposable n'a bien entendu pas de sens. D'autant que, comme on l'a vu, l'alternance n'a fait jusqu'à maintenant l'objet d'aucune représentation unifiée de la part des acteurs sociaux et de la puissance publique. L'apport des travaux d'évaluation dans le domaine des modes d'usage de l'alternance prouve qu'une approche systémique de l'emploi devrait tenir compte d'une pluralité de logiques à l'œuvre non aisément conciliables. La logique de marché interne d'entreprise repérable dans les grandes entreprises cherchant des formes appropriées d'ajustement des qualifications aux besoins spécifiques continue d'exister mais elle voit son champ se rétrécir à mesure que se ferment les marchés internes. Elle est par ailleurs fortement déstabilisée par la crise du modèle de contrat à durée indéterminée avec carrière longue dans l'entreprise pour les salariés et la montée des formes de contrats précaires. La logique professionnelle qui suppose une forte cohérence des branches et des formes de reconnaissance des qualifications acquises au-delà de l'entreprise (c'est au niveau de la branche que s'effectue la reconnaissance conventionnelle des diplômes, la négociation avec les autorités éducatives des profils de diplômes via les commissions professionnelles consultatives) est elle-même déstabilisée par le déplacement des niveaux de régulation vers l'entreprise dans les années quatre-vingt, même si la branche reste un niveau privilégié de fonctionnement du paritarisme. La construction d'une approche systémique de l'emploi dans le champ de l'alternance suppose à notre avis une cohérence (actuellement non réalisée) entre trois niveaux : celui du système de certification, celui de l'espace de reconnaissance des qualifications et donc de mobilité de la main-d'œuvre, celui du niveau d'organisation et d'intervention privilégié des acteurs sociaux de l'alternance.

31. M. Möbus (1996) souligne ainsi : « *S'il était question, pour nombre des promoteurs de l'alternance, de s'inspirer du modèle allemand, on peut noter qu'à cet égard, le dispositif* (français) *s'en écarte fortement. En effet, c'est principalement la formation dans l'entreprise qui est réglementée dans les textes officiels fédéraux en Allemagne (cf. Loi sur la formation professionnelle de 1969, notamment l'article 25 et les règlements de formation en entreprise pris par décret).* » (p. 22).

– Par ailleurs, la représentation des marchés transitionnels laisse pour le moment dans l'ombre une série de questions pourtant fondamentales (sans doute volontairement de la part de G. Schmid qui ne cherche pas à dicter de nouvelles règles en la matière et à se substituer ainsi aux acteurs sociaux) : comment s'opéreraient les co-financements des dispositifs institutionnels sur ces marchés ; comment seraient définis les statuts intermédiaires entre emploi et occupation suggérés par l'auteur ; quelles garanties pourrait-on avoir que ces statuts ne stigmatisent pas certaines catégories (toujours les mêmes) sur le marché du travail. Bref, quel contenu concret auraient ces marchés ?

In fine, la question se pose de savoir si une politique de l'emploi fondée sur une approche systémique peut se limiter à l'action sur les *marges* de l'emploi. Dans ce cas, elle vise la mise en place de nouvelles normes d'emploi « transitoires », certes socialement négociées, mais dont il devient impossible de contrôler les contours en volume compte tenu des modes d'ajustement de l'emploi au volume de travail imposés par le marché. Si le chômage partiel, le temps partiel, le recyclage, les congés sabbatiques sont socialement mieux tolérés que le chômage, la part qu'ils représentent dans l'ensemble de l'emploi ne dépend pas en premier lieu des principes de fonctionnement des « marchés transitoires » mais résulte du fonctionnement de ce que l'auteur appelle le « marché classique du travail ». L'ampleur et les fluctuations des « marges » à gérer permettraient-elles la définition de dispositifs institutionnels offrant suffisamment de stabilité aux salariés concernés ? Quelles inégalités de statut et de rémunération fonderait l'écart entre ces dispositifs et les emplois « normaux » du marché « classique » ? Par ailleurs, quels intérêts particuliers pourraient sceller les formes de coopération attendues entre acteurs susceptibles de concevoir ces dispositifs (entreprises, représentants des salariés, pouvoirs publics...) ? Le défi posé à la politique de l'emploi n'est-il pas alors de sortir d'un raisonnement à la marge pour proposer une inscription plus claire dans le marché du travail visant la redéfinition de l'emploi dans son ensemble ?

Conclusion

Comme le rappelle Barbier (1993) : « *l'intervention des politiques publiques de l'emploi (...) ne peut se passer d'une* ***représentation*** (c'est nous qui soulignons) *d'un système d'action, qui comporte trois moments essentiels : l'identification des bénéficiaires potentiels, l'anticipation des effets* ex-ante *des politiques mises en œuvre et l'évaluation* ex-post *de ces mêmes effets* ». Des remarques qui précèdent, il semble que l'on puisse conclure que la politique de l'emploi s'est focalisée sur l'identification des *deman-*

deurs d'emploi, et se fonde principalement sur une représentation implicite (par défaut ?) où les effets attendus et évalués découlent de mécanismes *marchands*.

Au-delà des représentations des entreprises, ce sont les représentations de l'ensemble du marché du travail qui sous-tendent l'action des pouvoirs publics. La politique de l'emploi différera dans sa conception même selon que l'on a une représentation en termes de *marché* ou en termes de *système*. Comme l'a noté Perret : « *l'effet réel d'une politique publique procède de sa capacité à modifier les comportements et les* ***représentations*** (c'est nous qui soulignons) *des différents acteurs* » [32]. La capacité à faire converger ces représentations suppose la mobilisation et la concertation des acteurs sociaux concernés mais suppose également que les pouvoirs publics, au niveau local et central, jouent un rôle actif permettant d'ouvrir le chantier d'une intervention systémique dans le champ de l'emploi.

32. Cité par Barbier (1993).

Références bibliographiques

Aucouturier A.L. (1994), « Panel et évaluation de la politique de l'emploi », La Documentation française.

Baron C, Bureau M. C. et Nivolle P. (1992), « L'usage par les entreprises des contrats de retour à l'emploi », *Dossier de recherche* n° 47, Centre d'Etudes de l'Emploi.

Barbier J-C. (1993), « Catégories de chômeurs et connaissance des effets des politiques de l'emploi », dans Gazier B. (ed.) (1993), pp. 124-143.

Barbier J-C, Eymard-Duvernay F. (1996), « Gestion de l'emploi dans les entreprises et politiques publiques », *CEE,* 4 pages, n° 15, mai.

Benoît-Guilbot O., Rudolph. H., Scheuer M. (1993), « Youth Unemployment in France and Germany : a Comparison », Conférence annuelle de l'EALE, Maastricht, septembre.

Berton F. (1992), « Les contrats de qualification : une réussite ambiguë », *Céreq-Bref* n° 73, février.

Berton F., Gérard D., Lhôtel H. (1992), *Développement et usage du contrat de qualification : plasticité et logiques plurielles*, rapport CEREQ.

Berton F. (1994), « Les contrats de qualification : ambiguïtés des décisions et évaluation des politiques publiques », Contribution au colloque de Lille sur l'évaluation des politiques publiques.

Boltanski L., Thévenot L. (1991), *De la justification, les économies de la grandeur*, Gallimard, Paris, 485 p.

Caburol (1992), « Les formations en alternance, point de vue de la CGT » in *Les formations en alternance*, AFPA, CEE, CNAM, INRP, Recherche en formation continue, La Documentation française, 401 p.

Colin J-F., Cros J-C., Verdier E., Welcomme D. (1981), « Politiques d'emploi : la rupture de 1977. Eléments pour une analyse critique des politiques spécifiques d'emploi (1974-1980) », *Travail et Emploi*, n° 10, octobre-décembre, pp. 9-22.

David A.M. (1992), « Les formations en alternance » in *Les formations en alternance*, AFPA, CEE, CNAM, INRP, Recherche en formation continue, La Documentation française, 401 p.

Draghi M. (1992), « Le concept d'alternance » in *Les formations en alternance*, AFPA, CEE, CNAM, INRP, Recherche en formation continue, La Documentation française, 401 p.

Eydoux A., Faugère J-P., Gautié J., Gazier B. (1996), « La politique de l'emploi dans les pays de l'OCDE : une perspective de long terme », à paraître dans le *Cahier Travail et Emploi* : « Quarante ans de politiques de l'emploi ».

Eymard-Duvernay F. (1990), « Modèles d'entreprise et ajustement des politiques d'emploi », *Lettre d'information du CEE*, n° 16, juin.

Favereau O. (1989), « Marchés internes, marchés externes », *Revue économique* Vol. 40, n° 2, mars 1989, pp. 273-329.

Fondeur Y. (1996), « Insertion professionnelle des jeunes et cycle économique : quelques pistes de recherche », *La Revue de l'IRES* n° 21, printemps-été 1996.

Franz W., Soskice D. (1994), « The German Apprenticeship System », WZB, Discussion Paper, märz, Berlin.

Gateau G. (1992), « Formation en alternance et politique de l'emploi » in *Les formations en alternance*, AFPA, CEE, CNAM, INRP, Recherche en formation continue, La Documentation française, 401 p.

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

Gautié J., Gazier B, Silvera R. (avec la collaboration de D. Anxo, P. Auer, F. Lefresne) (1994), *Les subventions à l'emploi : analyse et expériences européennes*. La Documentation française, 269 p.

Gautié J. (1995), *Chômage des jeunes et politique active de l'emploi en France : du diagnostic à l'évaluation,* Thèse de sciences économiques, Université de Paris I.

Gautié J. (1996), *L'évaluation de la politique de l'emploi en faveur des jeunes*, CEE, Dossier 8 nouvelle série, 144 p.

Gazier B. (1990), « L'employabilité : brève radiographie d'un concept en mutation », *Sociologie du travail*, n° 4, pp. 575-584.

Gazier B. (ed.) (1993), *Emploi, nouvelles donnes*, Economica, Paris.

Gazier B, Silvera R. (1993), « L'allégement du coût salarial a-t-il un effet sur l'emploi ? Quelques résultats d'une enquête auprès de dirigeants d'entreprises », *Travail et Emploi*, n° 55, pp. 60-70.

Géhin J-P., Méhaut P. (1993), *Apprentissage ou formation continue ? Stratégies éducatives des entreprises en Allemagne et en France*, L'Harmattan, Paris.

Gélot D., Tuchszirer C., Zilberman S. (1993), « Les effets des aides publiques à l'emploi des jeunes », *Premières Synthèses*, n° 26, juin.

La loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, Rapport d'évaluation, Comité interministériel de l'évaluation des politiques publiques, Premier ministre - Commissariat général du Plan, La Documentation française, 531 p., 1997.

Lechaux P. (1995), « Alternances et jeux des acteurs : l'exemple du baccalauréat professionnel », *Formation Emploi* n° 49.

Lefresne F. (1992), « Systèmes de formation professionnelle et insertion des jeunes, une comparaison France-Royaume-Uni », *La Revue de l'IRES*, n° 9, printemps-été, pp. 3-39.

Lefresne F. (1994), « Le cas britannique : une intervention structurelle sur le marché du travail », *in* Gautié J., Gazier B., Silvera R. (dir.) (1994).

Lefresne F. (1995), « Stratégie des acteurs, production de normes, genèse des dispositifs : monographie française », Séminaire de comparaison internationale des dispositifs d'insertion des jeunes, repris dans *La Revue de l'IRES* n° 17, hiver, pp. 97-133.

Lefresne F. (1996), « Les publics en formation et insertion professionnelle » in *L'alternance : enjeux et débats*, La Documentation française, pp. 33-58.

Lhotel H., Monaco A. (1993), « Regards croisés sur l'apprentissage et les contrats de qualification », *Formation Emploi*, n° 42, avril-juin, pp. 33-45.

Maurice M., Sellier F., Silvestre J-J. (1982), *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, PUF, Paris.

Möbus M. (1996), « Politiques de branche et stratégies des entreprises : état des lieux », in *Alternance : enjeux et débats*, Cahier Travail et Emploi, pp. 19-32.

Schmid (1995), « Le plein emploi est-il encore possible ? » *Travail et Emploi* n° 65, 4e trimestre 1995.

Simonin B. (1995), « Evaluation de la politique de l'emploi : les hypothèses sur le comportement des entreprises », *note pour la journée du Pôle Marne-la-Vallée* du 23 novembre.

Tuchszirer C. (1993), « Les chômeurs de longue durée dans la gestion de l'emploi des entreprises », *Travail et Emploi* n° 55.

Vespa A.M. (1995), « Les contrats d'insertion en alternance en 1994 », *Premières Synthèses* 95.52, n° 98, ministère du Travail, DARES, 5 juillet.