

Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de Vie  
**Crédoc**

CRÉDOC  
BIBLIOTHÈQUE

*Collection*

# des rapports

Décembre 1987

N° 31



LA CRISE DE L'EMPLOI DANS DES ZONES  
EN RESTRUCTURATION INDUSTRIELLE

IMPACT DES POLITIQUES DE FORMATION ET D'AIDE  
A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES



Crédoc - Collection des rapports.  
N° 31. Décembre 1987.

CREDOC•Bibliothèque



Elisabeth PASCAUD- Bernard SIMONIN

CREDOC  
BIBLIOTHÈQUE

R 112

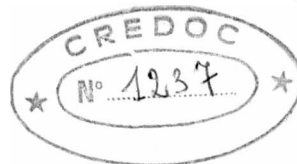
— C R E D O C —

LA CRISE DE L'EMPLOI DANS DES ZONES  
EN RESTRUCTURATION INDUSTRIELLE

IMPACT DES POLITIQUES DE FORMATION ET D'AIDE  
A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Elisabeth PASCAUD - Bernard SIMONIN

Secrétariat: Christiane DUBOIS



Cette étude a été réalisée pour :

- Le Commissariat Général du Plan,
- Le Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi  
Service des Etudes et de la Statistique  
(Convention n° 2916/134)
- L'Agence nationale pour l'Emploi.

*Nous remercions vivement, pour leur accueil et leur collaboration, les nombreuses personnes qui ont accepté de nous recevoir dans le cadre de la réalisation de cette étude et tout particulièrement les responsables de l'Administration Préfectorale, du Service public de l'Emploi, des organismes mutualisateurs, des organismes de formation initiale et continue et des Comités de Bassin d'Emploi que nous avons souvent sollicités dans nos quatre zones d'observation et qui nous ont toujours réservé un accueil attentif. Nous espérons avoir traduit fidèlement les réalités et les opinions qu'ils nous ont exprimées.*

*Nous remercions également les responsables du Service des Etudes et de la Statistique du Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi de nous avoir permis l'accès à l'ensemble des statistiques disponibles et de nous avoir aidé à les interpréter.*

## S O M M A I R E

-----

NOMENCLATURE DES NIVEAUX DE FORMATION.

LISTE DES SIGLES UTILISES.

INTRODUCTION. 1

Première partie : PRESENTATION DEMOGRAPHIQUE ET ECONOMIQUE DES QUATRE BASSINS D'EMPLOI. 9

LA VALLEE DE LA MEUSE. 13

LA ZONE D'EMPLOI DE SAINT-NAZAIRE. 17

LA ZONE D'EMPLOI DE LANNION. 19

LA ZONE D'EMPLOI DE ROANNE. 23

TABLEAUX DE SYNTHESE PAR ZONE 27

Deuxième partie : LES SIGNES DE LA CRISE DE L'EMPLOI 35

1. L'IMPACT DES RESTRUCTURATIONS SUR LES EFFECTIFS SALARIES. 39

*La baisse des effectifs salariés dans l'activité dominante.*

*La situation dans les autres industries.*

*Le développement du tertiaire.*

*La crise dans le bâtiment.*

2. LES EFFETS SUR LE CHOMAGE. 51

*Des conséquences inégales.*

*La vulnérabilité des jeunes.*

*Le traitement social pour les personnes âgées.*

Troisième partie : MARCHES DU TRAVAIL ET POSSIBILITES D'EMBAUCHE POUR LES JEUNES. 59

1. LES RESULTATS DES DECLARATIONS DE MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE 63

*Des mouvements de main-d'oeuvre importants dans le tertiaire.*

*Des embauches stables pour les cadres seulement.*

*Des chances d'embauche définitive assez faibles pour les jeunes.*

*Une très forte dispersion des taux de recrutement.*

*Les créations d'entreprise comme source d'emplois nouveaux.*

|  |     |
|--|-----|
| 2. LES SECTEURS AYANT RECRUTE DES JEUNES AU<br>SECOND SEMESTRE 1986  | 83  |
| <i>Le rôle important des petits établissements.<br/>Des emplois assez précaires.<br/>Des recrutements peu nombreux pour les moins<br/>qualifiés.</i>   |     |
| Quatrième partie : LE ROLE DES ACTEURS LOCAUX.   | 95  |
| <i>Les effets du classement en pôle de conversion<br/>sur le service public de l'emploi.<br/>Le comité de bassin d'emploi comme lieu d'im-<br/>pulsion d'actions innovantes.<br/>Une volonté commune de promouvoir l'enseigne-<br/>ment supérieur.</i> |     |
| Cinquième partie : LA POLITIQUE EDUCATIVE.   | 115 |
| 1. LES STRUCTURES DE FORMATION.  | 119 |
| <i>Des structures par niveau difficiles à<br/>faire évoluer.<br/>Des appareils scolaires marqués par les<br/>industries dominantes.</i>  |     |
| 2. LES POLITIQUES D'ADAPTATION ET LEURS LIMITES.   | 124 |
| <i>L'"ouverture", facteur de changement.<br/>Les obstacles à la transformation des fi-<br/>lières.</i>   |     |
| 3. L'ADEQUATION ENTRE LA FORMATION ET L'EMPLOI.  | 129 |
| <i>Les spécialités anciennes assurent les meil-<br/>leurs débouchés.<br/>Le bilan des autres spécialités est plus<br/>nuancé.<br/>Le pari d'une qualification plus élevée.</i>   |     |
| Sixième partie : LES MESURES D'AIDE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE<br>DES JEUNES.   | 139 |
| 1. LES EQUILIBRES LOCAUX ENTRE LES DIVERSES<br>MESURES.  | 143 |
| <i>Des publics différents selon les zones.<br/>L'importance et les caractéristiques du chô-<br/>mage par zone expliquent mal l'équilibre des<br/>mesures.</i>  |     |
| 2. LA MOBILISATION DES RESPONSABLES LOCAUX NE<br>SUFFIT PAS TOUJOURS A FAIRE RECULER LE CHOMAGE<br>DES JEUNES.   | 149 |
| <i>L'exemple des Ardennes.<br/>Des conditions plus favorables à l'emploi des<br/>jeunes dans les autres zones.</i>   |     |

|  |     |
|--|-----|
| 3. LES CONTRATS AVEC PERIODES DE FORMATION ONT ETE UTILISES PAR TOUS LES TYPES D'ENTREPRISES.  | 155 |
| <i>Des contrats avec période de formation très nombreux.</i><br><i>L'industrie a beaucoup utilisé les contrats d'adaptation.</i><br><i>Les contrats d'adaptation semblent convenir aux entreprises de toutes tailles.</i>  |     |
| 4. LES JEUNES AYANT DES DIFFICULTES IMPORTANTES N'ONT GUERE PROFITE DES CONTRATS AVEC FORMATION.   | 161 |
| <i>Des contrats d'adaptation utilisés pour toutes les catégories de jeunes.</i><br><i>Un public de chômeurs de courte durée.</i>   |     |
| 5. DES COMPORTEMENTS D'EMBAUCHE QUI ONT PEU VARIE AVEC LE PLAN D'URGENCE POUR L'EMPLOI DES JEUNES.   | 168 |
| <i>Une grande stabilité du volume d'embauche dans les entreprises de plus de 50 salariés.</i><br><i>Des heures de formation accordées parfois trop généreusement.</i><br><i>Une sensibilisation à la formation interne pour une nouvelle couche d'entreprises.</i><br><i>Le contrat d'adaptation n'est pas une garantie contre la déqualification.</i> |     |
| 6. LES DIFFICULTES D'UNE MISE EN OEUVRE HARMONIEUSE DES MESURES "JEUNES".  | 184 |
| <i>Des services de l'Etat mal armés pour assurer une cohérence locale.</i><br><i>Une multiplicité de partenaires.</i><br><i>Des financements sur lesquels les décideurs locaux n'ont qu'un faible pouvoir de négociation.</i>  |     |
| CONCLUSION.  | 191 |
| BIBLIOGRAPHIE.   | 201 |

UNE ETUDE SUR L'EFFICACITE DES POLITIQUES SOCIALES  
DANS DES ZONES EN RESTRUCTURATION INDUSTRIELLE

Ce rapport s'inscrit dans le cadre d'une étude plus large sur l'efficacité des politiques sociales vis-à-vis des difficultés d'emploi nées des restructurations industrielles.

L'évaluation porte simultanément sur les politiques d'éducation, de formation professionnelle, d'emploi et d'aide sociale, sur leurs interactions et leurs effets combinés. Elle prend appui sur l'observation de quatre zones d'emploi particulièrement touchées par des restructurations industrielles : celles de Lannion, de Roanne, de Saint-Nazaire et celle de la Vallée de la Meuse qui recouvre une très large partie du département des Ardennes.

L'ensemble de ce travail devrait donner lieu à la publication de cinq rapports qui sont, dans l'ordre de parution prévu :

1. La rénovation des enseignements technologiques et professionnels. L'application d'une politique nationale dans des bassins d'emploi en difficulté - mai 1987 - disponible au CREDOC au prix de 220 F. T.T.C.
2. Le présent rapport sur l'emploi - décembre 1987.
3. Les problèmes spécifiques relatifs à la formation et à l'emploi des femmes - Parution prévue : 2ème trimestre 1988.
4. La formation professionnelle continue comme instrument de revitalisation de tissus économiques déprimés - 4ème trimestre 1988.
5. Le chômage de longue durée et les politiques d'aide aux individus et aux familles - Milieu 1989.



## NOMENCLATURE DES NIVEAUX DE FORMATION

---

- Niveau VI : Sorties du premier cycle du second degré (6ème, 5ème, 4ème) et des formations pré-professionnelles en un an (CEP, CPPN, et CPA).
- Niveau V bis : Sorties de 3ème et des classes du second cycle court avant l'année terminale.
- Niveau V : Sorties de l'année terminale des cycles courts professionnels (préparant au CAP et au BEP) et abandons de la scolarité du second cycle long avant la classe terminale.
- Niveau IV : Sorties des classes terminales du second cycle long et abandons des scolarisations post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau III.
- Niveau III : Sorties avec un diplôme de niveau bac + 2 ans (DUT, BTS, instituteurs, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales, etc.).
- Niveau II + I : Sorties avec un diplôme de second ou troisième cycle universitaire, ou un diplôme de grande école.

LISTE DES SIGLES

-----

|            |   |
|------------|---|
| A.F.P.A.   | Association pour la formation professionnelle des adultes.          |
| A.L.E.     | Agence Locale pour l'Emploi.  |
| A.N.P.E.   | Agence Nationale pour l'Emploi.                                     |
| A.S.F.O.   | Association patronale pour la formation.                            |
| ASSEDIC    | Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce.          |
| B G C A    | Bâtiment, génie civil et agricole.                                  |
| B.T.S.     | Brevet de technicien supérieur.                                     |
| C B E      | Comité de bassin d'emploi.  |
| C C I      | Chambre de commerce et d'industrie.                                 |
| C D D      | Contrat à durée déterminée.   |
| C D I      | Contrat à durée indéterminée.                                       |
| C E R E Q  | Centre d'études et de recherche sur l'emploi et les qualifications. |
| C.P.P.N.   | Classe préprofessionnelle de niveau.                                |
| C.R.I.T.T. | Centre régional d'innovation et de transfert de technologie.        |
| D.D.T.E.   | Direction départementale du travail et de l'emploi.                 |
| D.E.U.G.   | Diplôme d'études universitaires générales.                          |
| D.M.M.O.   | Déclaration des mouvements de main-d'oeuvre.                        |
| D R F P    | Délégation régionale à la formation professionnelle.                |
| D.U.T.     | Diplôme universitaire de technologie.                               |
| F.A.F.     | Fonds d'assurance formation.  |
| F.N.E.     | Fonds national de l'emploi.   |
| F.S.E.     | Fonds social européen.  |
| I.A.A.     | Industries agricoles et alimentaires.                               |
| I.B.C.     | Industries des biens de consommation.                               |
| I.B.E.     | Industries des biens d'équipement.                                  |
| I.B.I.     | Industries des biens intermédiaires.                                |
| P.A.I.O.   | Permanence d'accueil, d'information et d'orientation.               |
| P.M.E.     | Petites et moyennes entreprises.                                    |
| P.M.I.     | Petites et moyennes industries.                                     |
| P S I      | Professions scientifiques et intellectuelles.                       |

S E S            Service des études et de la statistique du Ministère des  
Affaires sociales et de l'Emploi.

S.I.V.P.        Stage d'initiation à la vie professionnelle.

S.P.E.           Service public de l'emploi.

T.U.C.           Travaux d'utilité collective.

UNEDIC         Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce.

I N T R O D U C T I O N  
-----

Depuis plus de dix ans la persistance de la croissance du chômage, avec les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes et l'extension du chômage de longue durée qu'elle provoque, a conduit l'Etat à adapter ses politiques d'intervention dans plusieurs directions.

En amont, la rénovation des enseignements technologiques et professionnels vise à mieux adapter la formation initiale des jeunes à la nouvelle donne du marché du travail, présumant une mauvaise adaptation coupable de conduire les jeunes en masse vers le chômage. De la même manière, la politique de formation professionnelle, soupçonnée de privilégier à l'excès les situations déjà trop dégradées pour relever d'elle, est réorientée vers une action plus résolue dans les entreprises, en accompagnement ou même en anticipation des restructurations nécessaires.

Parallèlement à ces mesures préventives, l'Etat consacre des budgets considérables aux aides à l'emploi, en particulier pour favoriser l'embauche des jeunes ou la réinsertion professionnelle des adultes. Et en aval du marché du travail, la paupérisation due à l'extension du chômage de longue durée oblige à consolider un dispositif d'aide sociale conçu en période de plein emploi et qui se trouve maintenant inadapté.

Se pose alors le problème de l'efficacité de l'ensemble de ces mesures et celui de leur cohérence. En effet, certaines actions relèvent de l'Etat, d'autres des Régions ou des Départements. Pour l'Etat, elles sont mises en oeuvre par des administrations différentes. Le suivi de cette politique se trouve donc partagé entre des services d'étude distincts.

C'est pourquoi le Commissariat général du Plan et le Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi ont construit avec le CREDOC un plan de recherche traversant les différents domaines de politiques sociales. L'étude sur l'emploi dont les résultats sont présentés ici rend compte de la deuxième partie de cette recherche. Le premier rapport est déjà paru, en mai 1987,

sous le titre "La rénovation des enseignements technologiques et professionnels - L'application d'une politique nationale dans des bassins d'emploi en difficulté". La troisième partie, en cours d'étude, portera sur la formation professionnelle et la quatrième concernera l'aide sociale.

L'analyse devant porter non seulement sur les politiques prises une à une, mais aussi sur leur articulation, il a paru nécessaire de la restreindre à des zones géographiques circonscrites pour faire apparaître des interrelations et des résultats d'actions multiples. Le temps qui nous était imparti ne nous permettait pas de retenir un échantillon de zones représentatif de la diversité et de la moyenne des situations possibles. Il nous fallait donc limiter le champ. Nous avons choisi, en quelque sorte pour accuser les traits de l'analyse, de retenir quatre zones particulièrement touchées par des restructurations industrielles. Celles-ci rendent en effet plus aigüe qu'ailleurs la nécessité de politiques permettant d'en surmonter les effets. L'équilibre entre les traits communs à ces zones et leurs dissemblances permet de pointer quelques-unes des causes des différences de modes de mise en oeuvre et d'impact des politiques publiques même si on ne peut pas prétendre à l'exhaustivité de l'analyse.

Leurs caractéristiques communes tiennent à leur dimension relativement modeste, chacune étant centrée sur une ville d'importance moyenne. C'est dire qu'il n'y a aucune grande métropole avec les centres de décision, les activités tertiaires et les formations universitaires que cela impliquerait. Toutes les quatre ont une activité industrielle très concentrée sur un secteur d'activité gravement touché par la crise. Mais leurs tissus industriels sont très différents : grandes entreprises à Saint-Nazaire et Lannion et PME ailleurs. Leurs traditions de formation le sont également : sous-scolarisation dans les Ardennes, forte scolarisation à Lannion, prédominance de l'enseignement technique court à Saint-Nazaire et situation moyenne à Roanne. Autrement dit la similitude générale de ces zones permet de cadrer nos conclusions, tandis que leurs contrastes nous font sortir du champ de la description monographique.

Cette étude consacrée aux mesures d'aide à l'emploi des jeunes, qu'elles s'adressent aux entreprises pour les inciter à embaucher ou aux jeunes pour améliorer leur formation en leur donnant une expérience professionnelle, a été réalisée en 1986-1987. C'est dire que le plan d'urgence pour l'emploi

des jeunes mis en oeuvre par le gouvernement en 1986 a été au centre de nos observations. Mais notre ambition générale débordant ce cadre, comme nous l'avons rappelé au début de cette introduction, le rapport ne se limite pas à ce point de vue. Au contraire il accumule les observations susceptibles de resituer les conditions d'application de ce plan dans un ensemble plus vaste de politiques de formation d'une part et d'emploi de l'autre.

Aussi les six parties de ce rapport ne se présentent pas comme un exposé linéaire mais plutôt comme un faisceau d'éclairages convergeant certes vers l'emploi des jeunes mais partant de points différents : situation générale de l'emploi, crise de l'emploi, marché du travail, pouvoirs locaux d'intervention, politique éducative et finalement plan d'urgence. Il s'en suit que le lecteur pourra, sans inconvénient, entreprendre sa lecture par le chapitre qui correspond le mieux à ses préoccupations, pour aborder seulement par la suite, et sans doute plus rapidement, d'autres chapitres plus extérieurs à son champ d'activité.

C'est ainsi que défiant les lois habituelles de l'exposé, les *deux premières parties* ont un caractère moins général que la suite du rapport. Le lecteur y sera plongé dans l'analyse des spécificités de chacune de nos zones d'emploi. La première partie présente ainsi les grands équilibres démographiques, économiques et scolaires propres à chaque zone. Et la deuxième dessine les traits caractéristiques de chaque crise de l'emploi : pertes d'emplois et effets sur le chômage. Le rapport adopte là presque le ton de la monographie, mais il tente déjà de faire apparaître des types de crise déterminant les contextes différents dans lesquels les politiques publiques s'appliquent.

Les *troisième et quatrième parties* analysent les cadres précis dans lesquels s'exercent ces politiques. La troisième partie fait en quelque sorte le compte des entreprises susceptibles d'accueillir des jeunes. Autrement dit, elle précise l'importance et la nature de leurs embauches, la stabilité des contrats qu'elles proposent, les qualifications qu'elles recherchent et la part qu'elles réservent aux jeunes. La quatrième partie s'intéresse aux acteurs locaux auxquels revient la responsabilité de mettre en oeuvre les politiques publiques. Elle montre la diversité et l'importance des structures locales existantes et la façon dont elles pèsent sur les stratégies pour l'emploi.

Et le lecteur n'arrivera au coeur de l'évaluation des politiques de formation et d'emploi des jeunes qu'avec les *cinquième et sixième parties*. Il verra dans la cinquième partie l'impact de la politique éducative de rénovation des enseignements technologiques et professionnels et les limites dans lesquelles elle s'inscrit du fait même de l'objectif auquel elle doit répondre. Il trouvera dans la sixième partie l'évaluation des effets du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes. Cette dernière partie examine en quoi ce plan répond ou non aux différentes catégories de problèmes des entreprises et surtout des jeunes eux-mêmes, tels que les autres parties du rapport les ont fait apparaître.

Les six parties de ce rapport sont complétées par *quatre annexes* faisant l'objet d'un deuxième volume.

L'annexe I ne fournit que des tableaux statistiques avec lesquels nous n'avons pas voulu alourdir le déroulement de l'exposé principal, objet du premier volume.

L'annexe II concerne les sources statistiques, leurs difficultés d'interprétation et leurs limites de fiabilité. Leur combinaison lorsqu'on cherche à juger des relations entre la formation et l'emploi appelle quelques commentaires développés dans cette annexe alors que le rapport n'a fait état que du minimum indispensable à l'appréciation de la solidité de nos résultats.

Les annexes III et IV portent respectivement sur les caractéristiques du chômage et leur évolution et sur les résultats du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes. Les analyses y sont ordonnées par bassin d'emploi. Le lecteur pourra donc y trouver les caractéristiques propres à chacun d'entre eux. Alors que dans le rapport lui-même la lecture est transversale, relevant les points de convergence qui semblent révéler des phénomènes généraux et ceux de divergence lorsqu'ils laissent apparaître des éléments explicatifs du type de mise en oeuvre des politiques d'emploi.

En présentant ces annexes, nous avons évoqué les éléments statistiques sur lesquels s'appuie notre étude. Comme le premier volet de notre recherche, relatif à l'éducation, celui-ci fait appel simultanément à une série d'investigations statistiques et à de nombreux entretiens réalisés avec des acteurs



sur le terrain. Il y a deux raisons à cette méthode. L'une est technique parce que les descriptions statistiques ne laissent voir que des résultats globaux à travers lesquels il est bien difficile de distinguer, par exemple, ce qui tient à des tendances générales et à des actions précises, voulues ou accidentelles. Et d'un autre côté le discours des acteurs ne saurait tenir lieu d'observation de la réalité. En effet leur attention risque d'être retenue par des innovations intéressantes tandis qu'ils pourront avoir tendance à minimiser certaines pesanteurs. C'est pourquoi cette double approche nous paraît riche d'enseignements.

L'autre raison de cette méthode tient précisément à notre hypothèse de recherche. En effet nous partons de politiques relevant certes d'un seul niveau réglementaire puisqu'il est gouvernemental mais d'une multiplicité de niveaux exécutifs. Et notre hypothèse est qu'il tient très largement au dynamisme des acteurs locaux d'ordonner ou non les différentes lignes d'actions qui en résultent, en une stratégie commune et efficace. Ce rapport, par la confrontation entre l'analyse du jeu des acteurs locaux et les résultats que traduisent les statistiques, donne un éclairage sur les limites de validité de cette hypothèse.

Ainsi pratiquement cette étude se fonde sur l'exploitation d'une grande variété de sources statistiques relevant du ministère de l'Education nationale, du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, de l'ANPE, de l'INSEE et des ASSEDIC. Et nous nous sommes entretenus essentiellement avec les préfets et sous-préfets, avec les directeurs départementaux du travail et de l'emploi et leurs adjoints, les inspecteurs du travail en poste dans nos zones, les directeurs d'agences locales de l'emploi, les directeurs de centres AFPA, avec les directeurs d'établissements scolaires et universitaires, les inspecteurs principaux de l'enseignement technique et avec de nombreux acteurs économiques : responsables de chambres de commerce et d'industrie ou de fonds d'assurance-formation, délégué au comité de bassin d'emploi, chargés de mission du pôle de conversion, directeurs de mission locale pour l'emploi des jeunes ...

Au début de cette introduction nous avons présenté notre choix de travailler sur des zones d'emploi. Telle était en effet la décision initiale à laquelle nous devons avouer, en terminant cette introduction, que nous ne nous sommes pas rigoureusement tenus. Il nous a en effet été impossible de

réunir certaines statistiques sur ce champ géographique précis et il nous a fallu alors nous contenter d'une définition approchée. De plus, comme le montre la quatrième partie, la zone d'emploi n'est pas toujours le découpage le plus pertinent pour étudier la logique de mise en oeuvre des politiques d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes. Aussi nous nous sommes permis de parler tantôt en termes de zone d'emploi, tantôt en termes de département, d'arrondissement ou d'agence locale pour l'emploi, en précisant les cas où le découpage était autre que celui de la zone d'emploi.

**PREMIÈRE PARTIE**

-----

**PRESENTATION DEMOGRAPHIQUE ET ECONOMIQUE DES QUATRE BASSINS D'EMPLOI**

Les quatre zones d'emploi retenues pour notre étude ont toutes un secteur industriel largement dominant mais confronté depuis quelques années à un freinage de ses activités qui l'oblige à réduire sensiblement ses effectifs. Par delà ce point commun permettant de désigner les sites choisis sous le terme générique de "zones en restructuration industrielle", existent des différences extrêmement sensibles qui vont expliquer en bonne partie la diversité des situations constatées en matière de chômage et d'insertion professionnelle des jeunes.

Dans cette première partie, on a cherché à présenter brièvement les traits distinctifs de chacune de ces zones, en ne s'attardant pas aux évolutions les plus récentes qui seront décrites par la suite mais en dégagant plutôt les données structurelles et les évolutions de moyen terme indispensables pour comprendre le contexte qui préside à la mise en oeuvre des diverses mesures pour l'emploi.

Les thèmes abordés sont les suivants :

- Evolutions démographiques,
- Activités économiques,
- Qualification de la population active.

Les tableaux d'étude du recensement de 1982 sont la principale source d'information statistique utilisée car ils permettent des analyses fines de la répartition de la population active en fonction de multiples critères. Mais il n'est pas possible d'aller très loin dans la description des évolutions intercensitaires car les tableaux détaillés par zone d'emploi ne sont pas disponibles pour les recensements antérieurs et on doit se contenter des traitements particuliers réalisés pour certaines publications de l'I.N.S.E.E (Statistiques et indicateurs régionaux, archives et documents) et des Ministères.

Aussi, a-t-on utilisé au maximum les dossiers réalisés par les chercheurs, les directions régionales de l'I.N.S.E.E., les chambres de commerce et d'industrie ou les services administratifs locaux. Ils ne permettent malheureusement pas de disposer d'informations homogènes d'un bassin d'emploi à l'autre.

LA VALLEE DE LA MEUSE

---

Les évolutions démographiques (tableau 1 p. 29).

L'histoire industrielle de la zone d'emploi de la Vallée de la Meuse (qui regroupe aujourd'hui près de 90 % de la population ardennaise) est ancienne et sa période de plein essor remonte à la fin du 19<sup>ème</sup> siècle avec les succès des industries textiles et métallurgiques. Le département des Ardennes connaît alors son plus haut niveau démographique (334.000 habitants) mais cette apogée est suivie d'une chute extrêmement brutale provoquée par les deux guerres (245.000 habitants en 1946). Un taux de fécondité particulièrement fort aux lendemains de la seconde guerre mondiale va entraîner une croissance rapide de la population jusqu'en 1962. Puis le solde migratoire négatif devient progressivement plus fort que l'excédent du solde naturel et, aujourd'hui, la Vallée de la Meuse n'a pas plus d'habitants qu'en 1962. Les mouvements migratoires ont progressivement changé de signification. D'une émigration rurale due à la baisse de l'emploi dans l'agriculture on est passé entre 1975 et 1982 à une diminution de la population dans la plupart des communes urbaines provoquée par la crise des secteurs dominants de l'industrie.

La baisse de la natalité est nette mais les Ardennes continuent à avoir une proportion de moins de 20 ans supérieure à la moyenne nationale (32,4 % contre 28,7 %).

Les structures économiques en 1982 (tableaux 2 et 3 p. 30 et 31).

Le travail des métaux sous toutes ses formes est de loin l'industrie la plus importante du bassin d'emploi puisqu'elle emploie les trois quarts des effectifs industriels. La sidérurgie n'a jamais été dominante et la réputation ardennaise repose principalement sur trois secteurs d'activité de très ancienne implantation :

- la fonderie (5.000 salariés, une quarantaine d'entreprises) avec plus de 10 % de la production nationale,
- la boulonnerie (900 salariés, une vingtaine d'entreprises) avec près de 25 % de la production nationale,
- la forge et l'estampage (2.000 salariés, une trentaine d'entreprises) avec environ 30 % de la production nationale.

A ces P.M.I. spécialisées s'ajoutent dans la mécanique, l'automobile, les biens d'équipement ménager et les matériaux de construction, quelques établissements importants de firmes industrielles nées dans les Ardennes (Deville, Arthur-Martin, Porcher) ou qui s'y sont plus récemment implantées (Citroën, General Motors, Ford, Fichet-Bauche).

Les autres secteurs industriels, tout comme le bâtiment, emploient une moindre proportion d'actifs qu'en moyenne nationale.

La zone d'emploi comprend Charleville-Mézières, chef-lieu du département et de ce fait centre administratif. Les services non marchands sont presque aussi développés qu'en moyenne nationale, de même que le commerce. Le déficit en emplois tertiaires provient presque uniquement des services marchands qui n'augmentent plus leurs effectifs depuis 1980.

La qualification de la population active (tableaux 4 à 6 p. 32 à 34 et tableaux 1 à 4 de l'annexe I).

La population active ardennaise apparaît relativement peu qualifiée, que l'on se réfère au niveau des diplômes possédés ou à la répartition par catégorie socio-professionnelle. A partir des tableaux détaillés du recensement, il est possible d'analyser cette situation comme un cumul d'effets structurels défavorables à la Vallée de la Meuse :

- le secteur d'activité le mieux représenté dans le bassin d'emploi (industries des biens intermédiaires) utilise, en moyenne nationale, assez peu de personnel qualifié,

- le déficit en cadres et en professions intermédiaires est très important par rapport à la moyenne nationale dans l'ensemble de la métallurgie (au sens large). On peut y voir la conjonction de la faiblesse de l'encadrement dans les P.M.I. locales et de l'existence d'unités de production de grands groupes industriels coupées des principaux centres de décision implantés hors des Ardennes. Dans les professions intermédiaires, ce n'est d'ailleurs pas chez les agents de maîtrise ou les contremaîtres que le déficit est fort mais parmi les techniciens, les administratifs et les commerciaux.

La faible proportion de cadres se remarque dans tous les autres secteurs d'activité mais cela n'a rien de surprenant pour une zone qui n'inclut pas de métropole régionale. Au contraire les professions intermédiaires sont bien représentées dans l'ensemble du tertiaire et dans l'industrie des biens de consommation.

- à l'intérieur de chacune des grandes catégories socio-professionnelles, le niveau des diplômes possédés est inférieur à la moyenne nationale mais la différence n'est importante que pour les cadres et professions intellectuelles supérieures. La relative faiblesse du niveau de formation des ouvriers, particulièrement évidente dans les secteurs dominants, peut quand même paraître très étonnante dans cette zone à forte tradition industrielle. Dans ce domaine, la position des ouvriers de moins de 35 ans n'est pas meilleure que celle de leurs aînés puisque l'écart à la moyenne nationale ne se réduit pas chez les plus jeunes. Le manque de qualification ouvrière est un handicap pour les industries départementales souvent dénoncé par les responsables politiques et administratifs mais qui ne semble pas toujours bien perçu par les chefs d'entreprise. On reviendra amplement sur les retards de l'appareil scolaire dans la Vallée de la Meuse.



## LA ZONE D'EMPLOI DE SAINT-NAZAIRE

---

### Les évolutions démographiques (tableau 1).

Le dynamisme démographique de la zone d'emploi de Saint-Nazaire ne se dément pas entre 1968 et 1982. Entre les deux derniers recensements il devient même supérieur à la moyenne régionale. Le taux d'accroissement naturel n'étant pas très élevé, ce bon résultat est dû à un taux de migration nette qui place la zone d'emploi au troisième rang de la région dans ce domaine pour la période 1975-1982. Même si les estimations de l'I.N.S.E.E. pour les années les plus récentes sont moins favorables, elles ne font pas état d'un complet renversement de tendance et les évolutions démographiques restent donc très éloignées de celles constatées dans la plupart des bassins industriels en crise. Le caractère attractif de la zone côtière se traduit par une arrivée de ménages à l'âge de la retraite mais ce mouvement n'a pas une ampleur exceptionnelle et le solde migratoire très positif s'explique aussi par des arrivées d'actifs supérieures aux départs, ce qui est assez rare en Pays de Loire entre 1975 et 1982 (le solde n'est positif que dans deux autres bassins d'emploi : Angers et la Roche-sur-Yon).

### Les structures économiques en 1982 (tableaux 2 et 3).

Le nom de Saint-Nazaire évoque immédiatement la construction navale et aéronautique et un syndicalisme ouvrier bien implanté et combatif. On peut aussi penser aux grandes installations pétrolières et chimiques de Donges ou de Paimboeuf. Mais la zone d'emploi de Saint-Nazaire comprend de nombreuses stations balnéaires dont la plus connue est certainement La Baule et, par ailleurs, la Brière, les marais salants de Guérande et l'estuaire de la Loire sont des lieux où se développent des activités agricoles et aquacoles très spécifiques.

Parcourir la zone d'emploi de Saint-Nazaire c'est passer en quelques kilomètres des gigantesques installations industrielles des chantiers navals, au luxe des hôtels et des commerces baulois puis au calme des marais briérons.

Ces contrastes violents n'apparaissent pas forcément à la lecture de tableaux statistiques mais il est probable que l'avenir du bassin d'emploi suppose la construction d'un tissu de P.M.E. assez important pour combler le vide existant actuellement entre des grandes entreprises qui n'embauchent presque plus et dont les effectifs baissent (les deux établissements d'Alsthom, la SNIAS et Elf représentaient encore 47 % du total de l'emploi industriel début 1985) et les activités liées au tourisme qui n'ont trop souvent qu'un caractère saisonnier.

En 1982, la répartition des actifs ayant un emploi par secteur d'activité laisse apparaître une relative faiblesse du secteur tertiaire due, avant tout, au caractère périphérique de la zone d'emploi par rapport au chef lieu de département. Mais les services marchands aux particuliers et les hôtels-café-restaurants sont bien représentés. Les effectifs du bâtiment restent assez nombreux et l'activité industrielle est concentrée dans les biens d'équipement alors que les industries des biens intermédiaires et, surtout, des biens de consommation sont peu développées.

La qualification de la population active (tableaux 4 à 6 et tableaux 5 et 6 de l'annexe I).

Le niveau de qualification de la population active est assez bon. On doit signaler le manque de cadres très diplômés dans tous les secteurs d'activité dominants, indice de la rareté des centres de décisions importants sur la zone, y compris dans la production des biens d'équipement. Mais on trouve par ailleurs plusieurs facteurs encourageants.

- d'abord l'excellent niveau de diplôme des ouvriers dans tous les secteurs de production. La possession d'un C.A.P. ou d'un B.E.P. est beaucoup plus fréquente qu'en moyenne nationale et ceci correspond à une vieille tradition nazairienne qui est encore vivace aujourd'hui,
- la présence de nombreux titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme de niveau bac + 2 dans l'ensemble du tertiaire, la plupart des activités industrielles et même le bâtiment. Les proportions sont proches des moyennes nationales et sont même plus favorables dans quelques secteurs,
- une assez bonne qualification des artisans et commerçants d'une part, des employés d'autre part.

## LA ZONE D'EMPLOI DE LANNION

---

### Les évolutions démographiques (tableau 1).

Dans un rapport récent (1), Yvon BERTRAND et Françoise COLLE ont bien montré le rôle décisif de l'implantation de plusieurs services du C.N.E.T. au début des années 1960 puis de la création de nombreuses filiales de groupes français et étrangers de l'électronique (C.G.E., S.A.T., L.T.T., I.T.T., T.R.T.) dans l'explosion démographique qu'ont connue la ville de Lannion (+ 75 %) et les communes limitrophes (+ 40 %) entre 1962 et 1982.

La zone d'emploi ne possédait en effet presque aucune industrie, l'agro-alimentaire présent dans la plupart des bassins d'emploi bretons n'étant pratiquement pas implanté sur Lannion. C'est, en un peu plus de dix ans (1962 à 1974), environ 5.000 emplois qui sont créés dans l'électronique et les télécommunications. Ceux-ci seront pourvus aux trois-quarts par l'embauche de salariés nés dans le département pour les postes d'ouvriers ou d'employés mais les cadres vont, dans leur grande majorité, arriver d'autres départements.

Le solde migratoire sur le bassin d'emploi a donc été très largement positif entre 1968 et 1975 mais la stagnation de l'emploi industriel depuis cette date n'a pas empêché l'arrivée d'un nombre assez élevé d'actifs entre 1975 et 1982, plaçant Lannion en troisième position des zones d'emploi bretonnes pour le taux de migration nette.

### Les structures économiques en 1982 (tableaux 2 et 3).

Si l'on excepte les entreprises de l'électronique, aucun établissement industriel n'emploie plus de cent personnes dans le bassin d'emploi aujourd'hui. Au 1er janvier 1983, près de 80 % des salariés de l'industrie tra-

---

1 - *Aspects du bilan de deux expériences d'industrialisation des années 60 (Loudéac et Lannion). CEREG - Centre inter-régional associé de Rennes. 1984.*

vailent pour C.I.T.-Alcatel, L.T.T., S.A.T. ou Thomson. Cette situation de mono-industrie rend la zone d'emploi extrêmement fragile à toute baisse d'activité dans la téléphonie. En ce sens, si l'implantation de services du C.N.E.T. à Lannion au début des années 60 a été un réel succès par son effet d'entraînement sur le secteur, on peut dire qu'aujourd'hui, l'existence d'usines de haute technologie, la présence de nombreux cadres et un environnement éducatif très favorable n'ont pas suffi à provoquer la création de P.M.I. spécialisées dans d'autres activités.

Aussi, globalement, l'industrie (hors le C.N.E.T.) n'emploie qu'une faible partie de la population active occupée (19 % au recensement contre 26 % en France métropolitaine) et le bassin est encore très marqué par sa vocation agricole. Le bâtiment-génie civil qui avait connu une période d'intense activité avec la croissance démographique des années soixante et soixante-dix a réduit ses effectifs mais ceux-ci restent assez importants.

Enfin, dans le tertiaire, le C.N.E.T. représente un nombre d'emplois non négligeable. La présence de centres touristiques sur la côte et l'arrivée de beaucoup de ménages au pouvoir d'achat assez élevé n'ont pas eu sur la croissance du commerce local et des services marchands tous les effets positifs qu'on pouvait en attendre.

#### La qualification de la population active (tableaux 4 à 6 et tableaux 7 et 8 de l'annexe I).

La population active est un peu plus diplômée à Lannion qu'en moyenne nationale. C'est un résultat tout-à-fait exceptionnel pour une zone ne comprenant aucune agglomération de grande taille et ceci constitue très certainement le trait marquant du bassin de Lannion.

L'arrivée de nombreux cadres travaillant au C.N.E.T. et dans la téléphonie est à l'origine de la forte proportion de titulaires de licences et de diplômés de grande école. Pour le reste, la qualification élevée des salariés et des travailleurs indépendants se retrouve dans tous les secteurs sauf l'agriculture et s'explique avant tout par la qualité du système de formation initiale. Ainsi, dans le bâtiment, la possession d'un C.A.P. ou d'un B.E.P. est beaucoup plus fréquente qu'en moyenne nationale, dans tous les sec-

teurs industriels les non diplômés sont relativement peu nombreux ; les détenteurs d'un baccalauréat ou d'un diplôme de niveau bac + 2 représentent une part assez importante des salariés dans l'électronique, le commerce et les services marchands.

Comme la qualification des emplois proposés n'est pas plus élevée sur la zone qu'au niveau national on trouve dans chaque catégorie socio-professionnelle une forte proportion de personnes possédant a priori un niveau de formation suffisant pour l'emploi qu'elles occupent ou même parfois surqualifiées. C'est vrai aussi bien pour les jeunes que pour les plus de 35 ans.

L'agriculture semble être le secteur d'activité où sont concentrés une bonne partie des non-qualifiés. Mais ce constat n'est exact que pour les plus de 35 ans ; l'effort de formation a été très important chez les jeunes agriculteurs qui sont plus souvent diplômés que les jeunes ouvriers.

## LA ZONE D'EMPLOI DE ROANNE

---

### Les évolutions démographiques (tableau 1).

Le bassin d'emploi se compose de l'arrondissement de Roanne dans le département de la Loire et de deux cantons limitrophes situés dans le département du Rhône. La proximité de Lyon n'a guère influé sur les caractéristiques économiques du Roannais qui, de par son enclavement géographique, n'a pas pu beaucoup développer les échanges avec le reste de la région.

La zone d'emploi est restée à l'écart de la croissance démographique constatée en Rhône-Alpes puisque de 1962 à 1982 la population a augmenté seulement de 3 %. Le solde naturel est faiblement positif sur l'ensemble de la période et diminue encore à partir de 1975. Quant au solde migratoire, il est constamment négatif depuis 1962 et le déficit a tendance à se creuser.

L'étude détaillée menée par la direction régionale de l'I.N.S.E.E (1) sur la période 1962-1975 (il n'y a pas eu d'étude aussi précise depuis) mettait en évidence plusieurs points :

- les soldes migratoires étaient très négatifs dans les communes les plus éloignées de l'agglomération roannaise mais légèrement positifs pour cette dernière. D'après l'I.N.S.E.E. "tout se passe comme si l'agglomération de Roanne "aspirait" des habitants du reste du bassin et "repoussait" vers l'extérieur du bassin une partie de ses habitants",
- l'analyse par niveau de diplôme des échanges migratoires de l'agglomération de Roanne montre que ce sont les personnes les plus diplômées (baccalauréat et plus) qui émigrent alors qu'arrivent des titulaires de B.E.P.C. ou de C.A.P..

Au total, ces mouvements n'ont pas entraîné de déficit démographique particulier dans les classes les plus jeunes (moins de 15 ans) mais

---

1 - Roanne, un bassin d'emploi dominé par l'industrie textile par Pierre ANDRE et Marie-Paule AMBROGELLY - Dossiers de l'INSEE Rhône-Alpes.

beaucoup de jeunes actifs ont quitté la zone d'emploi et les 15-35 ans constituent une assez faible part de la population.

### Les structures économiques en 1982 (tableaux 2 et 3).

Parmi nos quatre zones d'étude, Roanne est de loin celle où la prépondérance de l'activité industrielle est la plus forte. A la date du recensement, 43 % des actifs ayant un emploi travaillaient dans l'industrie et toutes les activités tertiaires occupaient une fraction de la population bien moindre qu'au niveau national.

Le déclin de l'emploi dans les industries du textile et de l'habillement n'est pas nouveau puisqu'il commence à la fin des années 60. En vingt ans, la moitié des emplois salariés ont été supprimés dans ce secteur mais il regroupe encore en 1982 plus de 20 % des actifs et il conserve une très grande importance pour l'emploi féminin. Les entreprises de la bonneterie et de l'habillement, les plus nombreuses, sont en général de petites et moyennes entreprises à caractère familial. Au contraire, dans les autres activités textiles (tissage, teinture, production de fils et de fibres) le niveau de l'emploi local dépend plus des décisions de quelques groupes nationaux.

Dans les années soixante et au début des années soixante-dix Roanne a su développer son tissu industriel dans d'autres domaines d'activités et, notamment, autour des industries métallurgiques. Mais, comme on le verra, ces implantations se sont révélées fragiles. L'Arsenal de Roanne, premier établissement du bassin d'emploi, a joué pendant longtemps un rôle régulateur dans les mouvements d'emploi de l'agglomération grâce à la croissance continue de ses effectifs, ce qui n'est plus le cas actuellement. La seconde entreprise par la taille il y a dix ans, les A.R.C.T., a été un donneur d'ordres important pour de nombreuses P.M.I. locales avant de les entraîner dans sa chute.

Existent aujourd'hui, en dehors du textile-habillement, une dizaine d'établissements industriels d'au moins 200 salariés dont les plus gros sont, après l'Arsenal, une usine Michelin, Demurger (outillage) et Potain (matériel de manutention).

La qualification de la population active (tableaux 4 à 6 et tableaux 9 et 10 de l'annexe I).

Roanne est, de nos quatre zones, celle qui a la plus petite proportion de bacheliers et de diplômés de l'enseignement supérieur parmi sa population active (l'écart est toutefois faible avec la Vallée de la Meuse). A cette situation, deux raisons principales :

- les services marchands et non-marchands qui emploient généralement beaucoup de diplômés sont mal représentés sur la zone,
- le textile-habillement a eu pendant longtemps très peu d'exigences quant au niveau de diplôme des personnes recrutées si bien qu'en 1982, 70 % des salariés n'avaient au plus que le certificat d'étude primaire.

On peut aussi l'expliquer par la proportion réduite de postes de cadres et de professions intermédiaires dans tous les secteurs industriels, le bâtiment et les services marchands. Mais les choses évoluent favorablement et les moins de 35 ans ont, à catégorie socio-professionnelle équivalente, un niveau de diplôme un peu supérieur à la moyenne nationale, ce qui n'est pas le cas de leurs aînés.



TABLEAUX DE SYNTHÈSE PAR ZONE

-----

Tableau 1

## EVOLUTIONS DEMOGRAPHIQUES DANS LES QUATRE ZONES D'EMPLOI

|  |                                   | France      | Vallée<br>de la Meuse | St-Nazaire | Lannion | Roanne  |
|--|-----------------------------------|-------------|-----------------------|------------|---------|---------|
| Population totale au recensement de 1982 |                                   | 54.335.000  | 268.739               | 245.628    | 91.295  | 182.612 |
| Période<br>1975-1982                     | Evolution de la population totale | + 3,3       | - 2,4                 | + 7,1      | + 3,3   | - 1,1   |
|  | Taux de migration nette           | + 0,5       | - 5,9                 | + 3,9      | + 3,8   | - 2,4   |
|  | Taux de solde naturel             | + 2,8       | + 3,5                 | + 3,2      | - 0,5   | + 1,3   |
| Période<br>1968-1975                     | Evolution de la population totale | + 5,9       | + 0,3                 | + 6,7      | + 7,4   | + 1,9   |
|  | Taux de migration nette           | <i>n.d.</i> | - 5,1                 | + 2,4      | + 6,2   | - 1,1   |
|  | Taux de solde naturel             | <i>n.d.</i> | + 5,4                 | + 4,3      | + 1,2   | + 3,0   |

Tableau 2  
REPARTITION DES ACTIFS AYANT UN EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITE

|   | France | Vallée<br>de la<br>Meuse | Saint-<br>Nazaire | Lannion | Roanne |
|---|--------|--------------------------|-------------------|---------|--------|
| Agriculture                             | 8,2    | 8,2                      | 8,6               | 20,1    | 8,7    |
| Industrie agricole et<br>alimentaire    | 2,9    | 2,4                      | 2,5               | 2,3     | 2,6    |
| Production et distribution<br>d'énergie | 1,4    | 0,8                      | 2,4               | 0,5     | 0,4    |
| Biens intermédiaires                    | 6,7    | 19,8                     | 4,0               | 1,4     | 6,2    |
| Biens d'équipement                      | 8,3    | 7,4                      | 17,6              | 13,1    | 9,1    |
| Biens de consommation                   | 6,6    | 4,8                      | 2,0               | 1,8     | 24,6   |
| Bâtiment, génie civil                   | 8,3    | 6,3                      | 10,8              | 10,1    | 7,4    |
| Commerce                                | 11,9   | 11,1                     | 10,8              | 9,2     | 10,0   |
| Transports et télécommun.               | 6,3    | 5,9                      | 4,3               | 10,2    | 3,8    |
| Services marchands                      | 21,9   | 16,1                     | 22,1              | 17,2    | 15,6   |
| Organismes financiers                   |        |                          |                   |         |        |
| Services non marchands                  | 17,5   | 17,1                     | 14,8              | 14,2    | 11,7   |
| T O T A L                               | 100,0  | 100,0                    | 100,0             | 100,0   | 100,0  |

Source : Recensement de la population 1982 - Sondage au 1/4 lieu de résidence.

Tableau 3

## REPARTITION DES EMPLOIS SALARIES PAR SECTEUR D'ACTIVITE

|                                      | Vallée<br>de la Meuse | St-Nazaire | Lannion | Roanne |
|--------------------------------------|-----------------------|------------|---------|--------|
| Agriculture, sylviculture, pêche     | 1044                  | 928        | 592     | 436    |
| Industries agricoles et alimentaires | 1788                  | 2008       | 368     | 1448   |
| Production et distribution d'énergie | 792                   | 1884       | 172     | 248    |
| Industries des biens intermédiaires  | 18548                 | 3200       | 280     | 4548   |
| Industries des biens d'équipement    | 6692                  | 15516      | 4304    | 6968   |
| Industries des biens de consommation | 4344                  | 1264       | 392     | 18160  |
| Bâtiment et génie civil et agricole  | 4384                  | 7196       | 1992    | 4328   |
| Commerce                             | 7900                  | 6016       | 1760    | 5004   |
| Transports et télécommunications     | 5020                  | 3328       | 3208    | 2468   |
| Services marchands                   | 10264                 | 13864      | 3464    | 7528   |
| Location et crédit-bail immobiliers  | 396                   | 168        | 8       | 144    |
| Assurances                           | 208                   | 132        | 32      | 80     |
| Organismes financiers                | 1092                  | 860        | 292     | 736    |
| Services non marchands               | 16076                 | 12468      | 4276    | 8832   |
| T O T A L                            | 78548                 | 68832      | 21140   | 60928  |

Source : Recensement de la population 1982 - Sondage au 1/4 - lieu de travail.

Tableau 4

## POPULATION ACTIVE PAR NIVEAU DE DIPLOME

|                | France                  |       | Vallée de la Meuse |       | Saint-Nazaire |       | Lannion |       | Roanne |       |
|----------------|-------------------------|-------|--------------------|-------|---------------|-------|---------|-------|--------|-------|
|                | Nombre<br>(en milliers) | %     | Nombre             | %     | Nombre        | %     | Nombre  | %     | Nombre | %     |
| Niveau VI      | 13.220,3                | 56,1  | 66.808             | 62,2  | 48.160        | 50,2  | 19.628  | 54,1  | 51.120 | 61,8  |
| Niveau V       | 5.173,5                 | 22,0  | 23.508             | 21,9  | 30.032        | 31,3  | 8.272   | 22,8  | 18.760 | 22,7  |
| Niveau IV      | 2.620,0                 | 11,1  | 9.548              | 8,9   | 10.344        | 10,8  | 4.180   | 11,5  | 7.304  | 8,8   |
| Niveau III     | 1.285,0                 | 5,5   | 4.684              | 4,4   | 4.620         | 4,8   | 2.264   | 6,2   | 3.336  | 4,0   |
| Niveau II ou I | 1.252,4                 | 5,3   | 2.900              | 2,7   | 2.804         | 2,9   | 1.908   | 5,3   | 2.208  | 2,7   |
| TOTAL          | 23.551,2                | 100,0 | 107.448            | 100,0 | 95.960        | 100,0 | 36.252  | 100,0 | 82.728 | 100,0 |

- 32 -

Source : Recensement de la population 1982 - Sondage au 1/4 - lieu de résidence.

Tableau 5

## POPULATION ACTIVE PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

|  | France                  |              | Vallée de la Meuse |              | Saint-Nazaire |              | Lannion       |              | Roanne        |              |
|--|-------------------------|--------------|--------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
|  | Nombre<br>(en milliers) | %            | Nombre             | %            | Nombre        | %            | Nombre        | %            | Nombre        | %            |
| Agriculteurs                                 | 1.470,9                 | 6,2          | 6.808              | 6,3          | 6.572         | 6,8          | 5.976         | 16,5         | 6.216         | 7,5          |
| Artisans, commerçants,<br>chefs d'entreprise | 1.829,8                 | 7,8          | 7.216              | 6,7          | 8.600         | 9,0          | 3.648         | 10,1         | 7.752         | 9,4          |
| Cadres et P.I.S.                             | 1.897,9                 | 8,1          | 5.152              | 4,8          | 4.928         | 5,1          | 2.704         | 7,5          | 3.576         | 4,3          |
| Professions intermédiaires                   | 3.938,7                 | 16,7         | 15.776             | 14,7         | 15.212        | 15,9         | 5.512         | 15,2         | 10.528        | 12,7         |
| Employés                                     | 6.252,0                 | 26,5         | 24.568             | 22,9         | 24.536        | 25,6         | 7.440         | 20,5         | 16.132        | 19,5         |
| Ouvriers                                     | 7.798,3                 | 33,1         | 44.716             | 41,6         | 34.804        | 36,3         | 10.360        | 28,6         | 37.580        | 45,4         |
| Chômeurs n'ayant jamais<br>travaillé         | 363,6                   | 1,5          | 3.212              | 3,0          | 1.308         | 1,4          | 612           | 1,7          | 944           | 1,2          |
| <b>T O T A L</b>                             | <b>23.551,2</b>         | <b>100,0</b> | <b>107.448</b>     | <b>100,0</b> | <b>95.960</b> | <b>100,0</b> | <b>36.252</b> | <b>100,0</b> | <b>82.728</b> | <b>100,0</b> |

Source : Recensement de la population 1982 - Sondage au 1/4 - lieu de résidence.

Tableau 6

NIVEAU DE DIPLOME DES ACTIFS PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

|  | France | Vallée<br>de la<br>Meuse | S <sup>t</sup> -Nazaire | Lannion | Roanne |
|--|--------|--------------------------|-------------------------|---------|--------|
| % d'agriculteurs ayant au moins le B.E.P.C.                        | 22,4   | 23,4                     | 19,2                    | 18,5    | 17,6   |
| % d'artisans, commerçants ayant au moins le B.E.P.C.               | 46,9   | 43,8                     | 49,8                    | 54,6    | 47,6   |
| % de cadres et P.S.I. ayant un diplôme de niveau II                | 45,7   | 37,8                     | 39,9                    | 54,0    | 40,8   |
| % de professions intermédiaires ayant un diplôme de niveau IV ou + | 52,9   | 50,8                     | 49,9                    | 63,3    | 50,4   |
| % d'employés ayant au moins le B.E.P.C.                            | 53,7   | 52,5                     | 56,0                    | 59,0    | 53,9   |
| % d'ouvriers ayant au moins le B.E.P.C.                            | 31,7   | 28,2                     | 47,8                    | 42,4    | 29,2   |

PROPORTION DE PERSONNES SURQUALIFIEES

|   | France | Vallée<br>de la<br>Meuse | S <sup>t</sup> -Nazaire | Lannion | Roanne |
|---|--------|--------------------------|-------------------------|---------|--------|
| % de professions intermédiaires ayant un diplôme de niveau II | 6,7    | 4,7                      | 4,1                     | 5,9     | 5,2    |
| % d'employés ayant un diplôme de niveau III                   | 3,1    | 2,2                      | 1,8                     | 2,9     | 2,9    |
| % d'ouvriers ayant un diplôme de niveau IV                    | 3,0    | 2,1                      | 3,7                     | 3,5     | 2,5    |

Source : Recensement de la population 1982 - Sondage au 1/4 - lieu de résidence.

DEUXIÈME PARTIE

-----

LES SIGNES DE LA CRISE DE L'EMPLOI



Lorsque nous avons eu à choisir les bassins d'emploi sur lesquels allait porter l'étude, nous avons volontairement écarté les pôles de conversion dominés par une mono-industrie dont l'avenir sur le territoire national apparaissait tout-à-fait compromis. Nous n'avons pas retenu des sites où les principales entreprises fermaient leurs portes ou licenciaient des salariés par milliers. Il faut alors des aides exceptionnelles des pouvoirs publics, des plans de conversion de très grande ampleur dont la réussite conditionne la survie du bassin d'emploi.

Dans nos zones, les industries dominantes développent, plus que jamais, des stratégies industrielles offensives. C'est bien sûr le cas pour Alcatel et les autres entreprises de la téléphonie à Lannion, pour Alsthom, la SNIAS ou Elf à Saint-Nazaire et pour les grands établissements de groupes français ou multinationaux implantés à Roanne et dans les Ardennes (Michelin, Citroën, Ford, Sommer, etc...). Mais c'est tout aussi vrai pour une large fraction des PMI de Roanne qui ont pu bénéficier du plan textile et pour les fonderies et les entreprises de la forge et de l'estampage dans les Ardennes. Beaucoup des établissements les moins dynamiques ou les moins bien gérés ont disparu au cours de ces dernières années et ceux qui se sont maintenus ont su s'adapter, au moins en partie, aux exigences des clients français et étrangers.

Tout le problème est que ces stratégies industrielles passent par des gains de productivité importants. Ceci suppose, pour ces entreprises soumises à une très forte concurrence sur des marchés globalement peu porteurs, au mieux le maintien de leurs effectifs salariés et, bien souvent, leur réduction. Il s'en suit des pertes d'effectifs plus ou moins considérables selon le secteur, l'époque depuis laquelle s'est fait sentir la crise et la manière dont les entreprises ajustent leurs effectifs à l'évolution de leur activité.

En général, le secteur industriel dominant n'est pas le seul à perdre des emplois. Il provoque des difficultés parfois encore plus graves dans d'autres secteurs qui dépendent de ses commandes. A l'inverse, on voit quelques industries se développer mais sans, toutefois, parvenir à combler les

déficits des secteurs traditionnels. Quant au tertiaire, comme en moyenne nationale, il est créateur d'emplois mais sans qu'on puisse cependant le considérer comme la voie nouvelle susceptible de sauver ces bassins d'emploi du déclin qui les menace.

Cette deuxième partie va tenter d'analyser ces évolutions, les modes de gestion de la main-d'oeuvre qui les sous-tendent (licenciements, pré-retraites, absence de recrutement) et leur impact sur le niveau du chômage.

## 1. L'IMPACT DES RESTRUCTURATIONS SUR LES EFFECTIFS SALARIES.

L'analyse est particulièrement axée sur les salariés des entreprises privées affiliées aux ASSEDIC dont l'évolution des effectifs peut être suivie d'année en année à l'échelle d'un bassin d'emploi (1). L'emploi total n'étant connu que tous les sept ans par les recensements généraux de la population, son évolution ne peut pas être observée avec une assez grande précision.

### Des pertes d'effectifs considérables dans l'industrie dominante de chaque bassin d'emploi.

Sur une période de dix ans, de 1975 à 1985 (01.01.1986), on voit dans les Ardennes le secteur de la fonderie et du travail des métaux perdre 45 % de ses effectifs et l'érosion se poursuit encore actuellement. Elle est nettement plus grave qu'en moyenne nationale (perte de 18 % des effectifs du secteur sur la même période).

A Roanne la baisse de l'emploi dans le textile-habillement a presque la même ampleur avec une réduction d'effectifs de 38 % qui elle aussi se prolonge encore aujourd'hui. La situation roannaise ne fait qu'accroître légèrement celle qui prévaut généralement dans ce secteur (perte de 31 % des effectifs en moyenne nationale).

Les pertes d'emplois de la construction navale et aéronautique sont moindres, avec 28 % de baisse des effectifs en dix ans, même si elles sont considérablement plus sévères à Saint-Nazaire qu'en moyenne nationale (baisse de 10 %). A la différence des autres zones on assiste ici à une réduction des effectifs irrégulière, en deux temps, l'un en 1977-79 et l'autre à partir de 1983.

---

1 - Les tableaux détaillés des évolutions d'effectifs sont présentés dans l'annexe I (tableaux 11 à 15),

Sur Lannion la crise a commencé plus tardivement. Les effectifs de la construction électrique et électronique ont commencé à diminuer en 1984 et surtout en 1985 et le secteur a connu de nouvelles vagues de licenciements en 1987. La diminution des effectifs en dix ans est limitée à 8 %, chiffre cependant très supérieur à celui de l'ensemble du secteur (1 %).

Tableau 1

EVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIE PRIVE  
DANS LE SECTEUR INDUSTRIEL DOMINANT DE CHAQUE BASSIN D'EMPLOI

|   |                         | % d'évolution des effectifs |           |           | Effectifs<br>1985<br>01.01.86 |
|---|-------------------------|-----------------------------|-----------|-----------|-------------------------------|
|   |                         | 1975-1985                   | 1979-1985 | 1984-1985 |                               |
| Fonderie<br>travail des métaux                  | France                  | - 18,2                      | - 17,6    | - 2,8     | 410.012                       |
|   | Ardennes                | - 45,1                      | - 36,0    | - 5,0     | 9.124                         |
| Construction navale<br>et aéronautique          | France                  | - 9,5                       | - 1,4     | - 4,1     | 160.218                       |
|   | S <sup>t</sup> -Nazaire | - 27,6                      | - 12,1    | - 6,0     | 9.830                         |
| Construction matériel<br>élect. et électronique | France                  | - 1,0                       | - 3,4     | - 1,2     | 483.794                       |
|   | Lannion                 | - 7,7                       | - 9,0     | - 9,2     | 3.739                         |
| Textile-habillement                             | France                  | - 31,3                      | - 23,6    | - 3,6     | 451.613                       |
|   | Roanne                  | - 38,0                      | - 28,0    | - 7,4     | 13.787                        |

Source : ASSEDIC.

Des modes de réduction des effectifs différents.

Si l'ampleur de la réduction des effectifs diffère d'une industrie à l'autre, il en est de même de ses modalités.

Ainsi dans la construction navale la diminution d'effectifs est moins forte qu'ailleurs et elle s'appuie essentiellement sur deux modalités.

Les pré-retraites d'abord jouent un rôle important comme le montre l'importance considérable des anciens actifs dès 56 ans à Saint-Nazaire.

Tableau 2  
 RECENSEMENT 1982  
 PROPORTION DES ANCIENS ACTIFS/ACTIFS

|           | France métropolitaine |      |      | Vallée de la Meuse |      |      | Saint-Nazaire |      |      | Lannion     |      |      | Roanne |      |      |
|-----------|-----------------------|------|------|--------------------|------|------|---------------|------|------|-------------|------|------|--------|------|------|
|           | H                     | F    | T    | H                  | F    | T    | H             | F    | T    | H           | F    | T    | H      | F    | T    |
| 53-55 ans | 5,9                   | 5,3  | 5,7  | 8,6                | 5,9  | 7,6  | 4,5           | 9,0  | 5,9  | 18,8        | 10,4 | 15,2 | 2,9    | 2,1  | 2,7  |
| 56-57 ans | 19,4                  | 14,6 | 17,5 | 27,4               | 15,1 | 23,1 | <u>42,6</u>   | 20,2 | 31,1 | 35,8        | 20,4 | 29,4 | 21,2   | 6,4  | 14,4 |
| 58-59 ans | 28,5                  | 24,9 | 27,1 | 43,0               | 33,5 | 39,5 | 52,5          | 28,4 | 42,9 | <u>66,7</u> | 31,5 | 50,6 | 24,5   | 10,4 | 18,7 |
| TOTAL     | 15,1                  | 12,8 | 14,2 | 21,5               | 14,8 | 19,1 | 24,9          | 17,5 | 22,3 | 35,6        | 19,0 | 28,5 | 13,3   | 5,3  | 9,8  |

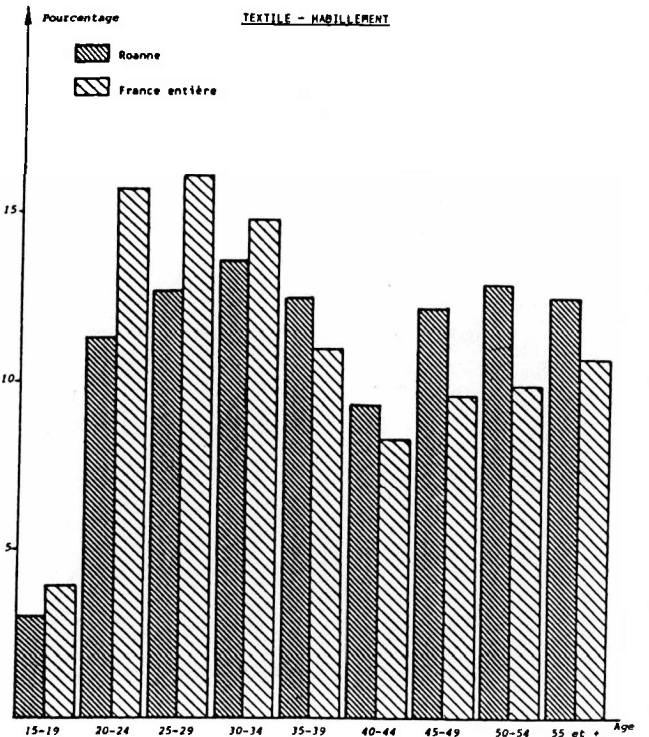
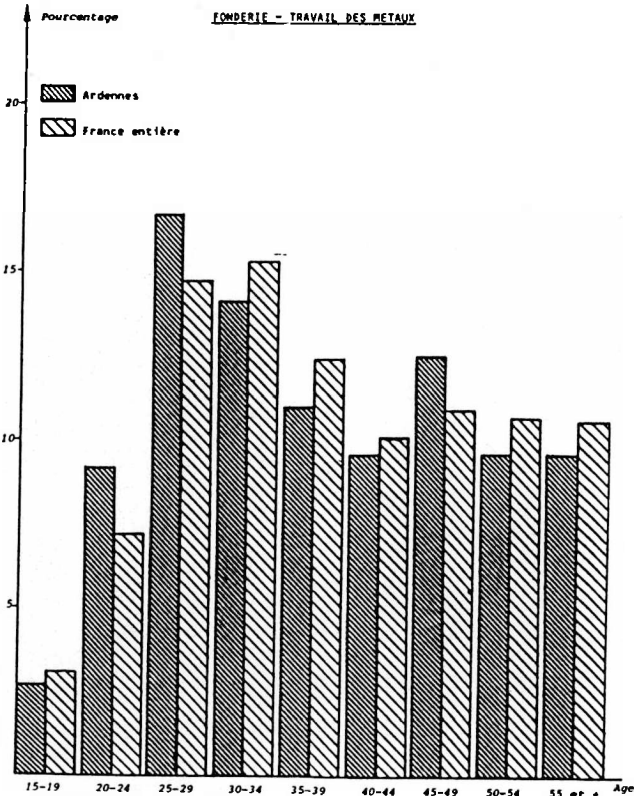
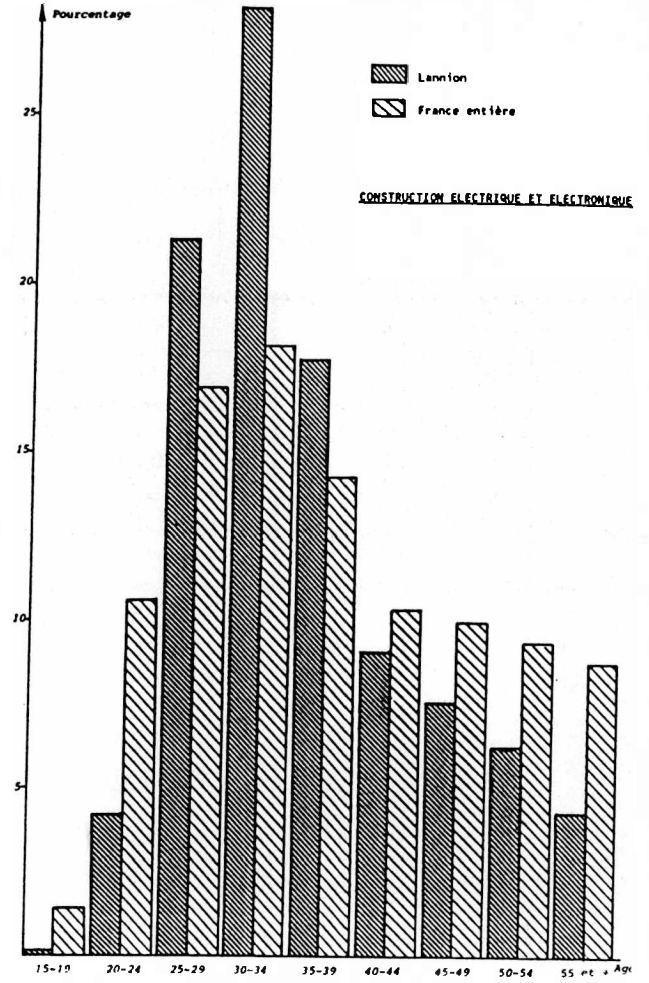
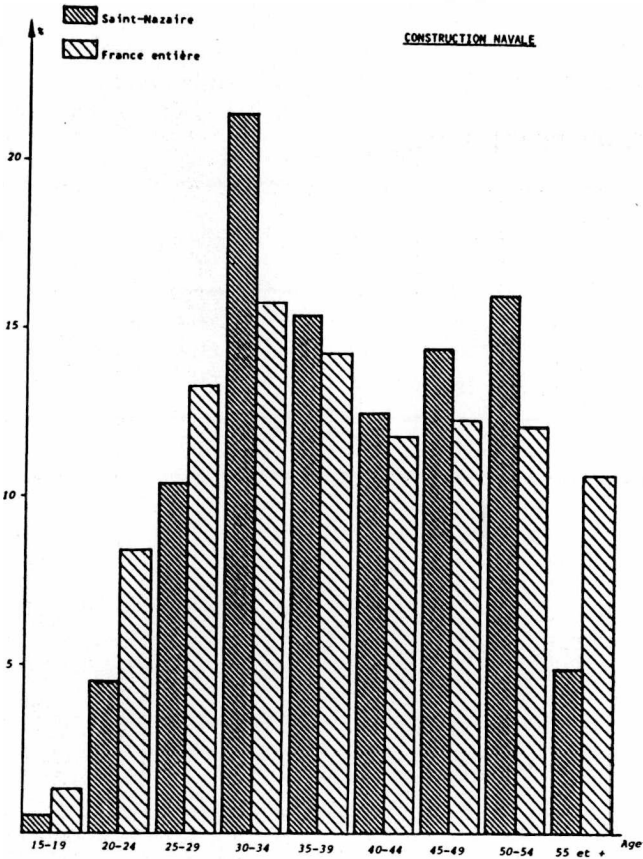
Source : Recensement de 1982.

La pyramide des âges dans la construction navale fait apparaître la situation singulière de Saint-Nazaire par rapport à la moyenne nationale. La part des actifs de 55 ans et plus y est inférieure à 5 % alors qu'elle atteint 11 % pour la France entière. Cette pyramide fournit un autre enseignement, la faiblesse des recrutements de jeunes, puisque la part des moins de 30 ans n'est que de 15 % à Saint-Nazaire contre 23 % en moyenne nationale. Il semble que l'emploi des salariés de 30-55 ans sur les chantiers navals soit relativement protégé, les effets de la crise étant ainsi plutôt reportés sur les travailleurs les plus âgés et sur les jeunes comme on le reverra lors de l'étude du chômage. La fermeture presque absolue des chantiers à tout recrutement de jeunes est d'ailleurs bien apparue dans tous les entretiens au sujet du système scolaire comme le facteur essentiel de remise en cause des structures scolaires.

Les effets de l'industrialisation récente du Trégor et de son arrêt depuis quelques années sont extrêmement visibles :

La pyramide d'âges est très resserrée entre 25 et 35 ans dans la construction électrique et électronique de Lannion.

Ici, l'effectif important des anciens actifs à partir de 53 ans s'explique en bonne partie par des retours au pays et des arrivées de retraités (phénomène qui joue sans doute un rôle à Saint-Nazaire aussi).



Source : Recensement de 1982.

On va trouver dans la fonderie ardennaise et le textile roannais des caractéristiques assez différentes.

Dans la fonderie-travail des métaux, la répartition par âge des Ardennes est assez proche de celle de la France entière. L'écart le plus important porte sur les 20-29 ans relativement plus nombreux dans les Ardennes. Il faut d'abord y voir un phénomène purement démographique, la population ardennaise étant particulièrement jeune. Par ailleurs, cela résulte d'une gestion des emplois plus diversifiée qui ne provoque pas de cessation complète des recrutements de jeunes. Cette gestion utilise, lorsque c'est possible, les mesures d'âges. On voit effectivement, à partir de 56 ans, des départs en retraite, notamment dans les grandes entreprises de la métallurgie. Mais en tout cas ces mesures ne tronquent pas la pyramide des âges à 55 ans et, pour la fonderie, elles ne sont pas plus fréquentes dans les Ardennes que dans le reste de la France, au moins jusqu'en 1982.

Dans le textile roannais à l'inverse on trouve une population plus âgée qu'en moyenne nationale. Là aussi il faut voir en partie un phénomène démographique. D'une part l'industrie textile s'y est construite très tôt sur une activité féminine importante, en particulier dans les générations les plus âgées. Ainsi, toutes activités confondues, le taux d'activité des femmes de 55 à 59 ans est de 58 % à Roanne et de 45 % en moyenne nationale (recensement de 1982). Dès 1975 le taux d'activité féminine atteignait ce niveau à Roanne (1). L'écart est du même ordre de grandeur à 45-49 ans mais il n'est que d'environ 6-10 % pour les générations plus jeunes. Parallèlement la proportion d'anciens actifs est particulièrement faible à Roanne. Mais le taux de chômage des femmes de 56 à 60 ans dénote (16,4 % à Roanne contre 9,0 % en France entière en 1982) une réelle difficulté d'emploi pour elles. La crise du textile ne tarit pas l'embauche des jeunes dans ce secteur, comme on le reverra plus loin (cf. IIIème et IVème parties). Elle ne se résoud pas davantage par des mesures d'âge. En fait des entreprises disparaissent, laissant au chômage tous leurs salariés, les plus âgés ayant les plus grandes difficultés à se reclasser. Tandis que d'autres entreprises, plus performantes continuent à se développer et à recruter.

---

1 - *Activité économique-emploi-chômage dans l'arrondissement de Roanne - Comité du Roannais pour l'emploi - septembre 1984.*

Dans le textile roannais, comme dans la fonderie ardennaise, on assiste à la restructuration d'un tissu composé d'un grand nombre de petites et moyennes entreprises. Les moins compétitives périclitent tandis que d'autres parviennent à garder leur marché ou à se réorienter vers des activités connexes aux leurs. C'est l'exemple des tentatives de réorientation vers la "maille de luxe" à Roanne et vers la plasturgie ou la maintenance dans les Ardennes. C'est aussi la recherche actuelle de nouveaux débouchés pour l'électronique à Lannion. On retrouve un mouvement analogue à Saint-Nazaire dans les entreprises sous-traitantes de la construction navale cherchant des débouchés dans les bateaux de plaisance. On reviendra sur ce point qui explique le rôle encore très important des secteurs industriels traditionnels dans la structure actuelle de l'appareil de formation (cf. Vème partie).

#### La crise se propage dans d'autres secteurs industriels.

La restructuration des industries dominantes provoque des dégâts qui peuvent être plus graves dans d'autres secteurs industriels fournisseurs ou sous-traitants.

Ainsi à Saint-Nazaire le secteur de la construction mécanique s'effondre, perdant 44 % de ses effectifs en dix ans (contre 24 % en moyenne nationale). C'est dans le domaine de la production d'équipements industriels sous-traitant pour la navale ou l'aéronautique que la situation est la plus mauvaise (1). A la baisse d'activité qui se traduit par un manque de commandes s'ajoute la politique de rapatriement de la sous-traitance pratiquée par les grandes entreprises pour tenter de garder le plus possible leur personnel. En fait les pertes d'emplois de la construction navale sont ainsi atténuées dans ce secteur et reportées sur les sous-traitants qui ne parviennent pas à trouver de nouveaux débouchés à hauteur des commandes qu'ils avaient auparavant de la navale.

A Roanne le mécanisme est un peu différent même s'il produit un résultat analogue avec une perte de 52 % des effectifs de la construction mécanique et de 27 % pour les industries de biens intermédiaires. Mais là il s'agit de la crise des fournisseurs des biens d'équipement et des ma-

---

1 - *La situation économique de l'arrondissement de Saint-Nazaire. Comité local de l'emploi - OREAM - décembre 1983.*



tières premières. C'est la fermeture des ateliers roannais de construction textile et la ruine du secteur "chimie, fils, fibres artificielles et synthétiques" (184 salariés en 1985 sur 826 en 1975).

Dans les Ardennes il s'agit plutôt de réductions d'effectifs concomitantes :

- \* celle des industries agricoles et alimentaires (réduction de 29 % par rapport à 1975),
- \* compressions de personnel du textile-habillement (moins 40 %). Les autres industries de biens de consommation connaissent également des pertes sévères.

La situation de Lannion apparaît bien particulière car la construction électrique et électronique y est pratiquement la seule industrie.

Cependant certaines industries se développent.

Dans les Ardennes c'est le cas des pièces pour la construction de véhicules automobiles avec le développement de l'usine Citroën. C'est ainsi que le secteur des industries de biens d'équipement, hors construction mécanique, progresse de 10 % en dix ans (il perd 12 % en moyenne nationale).

A Saint-Nazaire les domaines porteurs sont les industries agricoles et alimentaires dont la croissance a repris après avoir connu un fléchissement en 1982. La fonderie connaît un essor remarquable. Ses effectifs ont plus que doublé en six ans. Cet essor tient en particulier à une entreprise, la FAMAT qui tente de bousculer les pratiques de formation initiale et continue qui lui semblent actuellement inadaptées pour lui fournir les personnels qualifiés correspondant à ses besoins (1).

Si les secteurs en développement dans les Ardennes et à Saint-Nazaire ne regroupent qu'une faible fraction des effectifs salariés dans l'industrie privée, à Roanne les seuls secteurs à créer des emplois ont une part encore plus modeste. On ne saurait citer que la construction élec-

---

1 - Les pratiques de formation continue des entreprises seront analysées dans notre prochain rapport sur la formation professionnelle.

trique et électronique passant en dix ans de 313 à 577 salariés ou le caoutchouc (avec l'établissement Michelin) passant de 634 à 873 salariés.

A Lannion les effectifs sont encore plus faibles. Les industries de biens de consommation (essentiellement bois-meubles et presse-édition) sont les seules à montrer une certaine expansion, passant de 246 à 329 salariés.

En définitive la crise de l'emploi industriel du secteur dominant de nos bassins d'emploi n'est pas compensée par un dynamisme suffisant dans d'autres secteurs, elle est plutôt relayée par d'autres crises sectorielles ou amplifiée par ses conséquences sur les fournisseurs et les sous-traitants. Dans ce contexte la crise de l'emploi gagne-t-elle les secteurs tertiaires ou au contraire le développement de l'emploi tertiaire peut-il constituer un facteur de dynamisme.

Tableau 3  
EVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIE PRIVE DE 1975 A 1985  
Secteurs industriels

|                         | France        |       | Ardennes      |       | Saint-Nazaire |       | Lannion       |       | Roanne        |       |
|-------------------------|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|
|                         | Effectif 1985 | Taux  | Effectif 1985 | Taux  | Effectif 1985 | Taux  | Effectif 1985 | Taux  | Effectif 1985 | Taux  |
| Industrie agro-aliment. | 488.064       | - 7,4 | 1.810         | -28,9 | 1.872         | +33,4 | 332           | - 4,3 | 1.528         | + 7,5 |
| Energie                 | 64.948        | - 7,4 | 108           | -     | 1.128         | - 6,8 | -             | -     | 57            | -     |
| Ind. biens interméd.    | 1.252.701     | -21,8 | 14.218        | -45,6 | 3.622         | + 1,8 | 211           | -33,0 | 3.790         | -27,5 |
| Ind. biens équipement   | 1.563.934     | -16,0 | 8.507         | -11,7 | 13.402        | -24,2 | 3.739         | - 7,7 | 2.716         | -37,8 |
| Ind. biens consommat.   | 1.203.791     | -20,6 | 3.591         | -34,3 | 1.091         | -17,6 | 329           | +33,7 | 15.926        | -37,0 |
| Total industrie         | 4.572.538     | -18,0 | 28.236        | -35,6 | 21.115        | -16,1 | 4.685*        | - 6,5 | 24.017        | -34,2 |

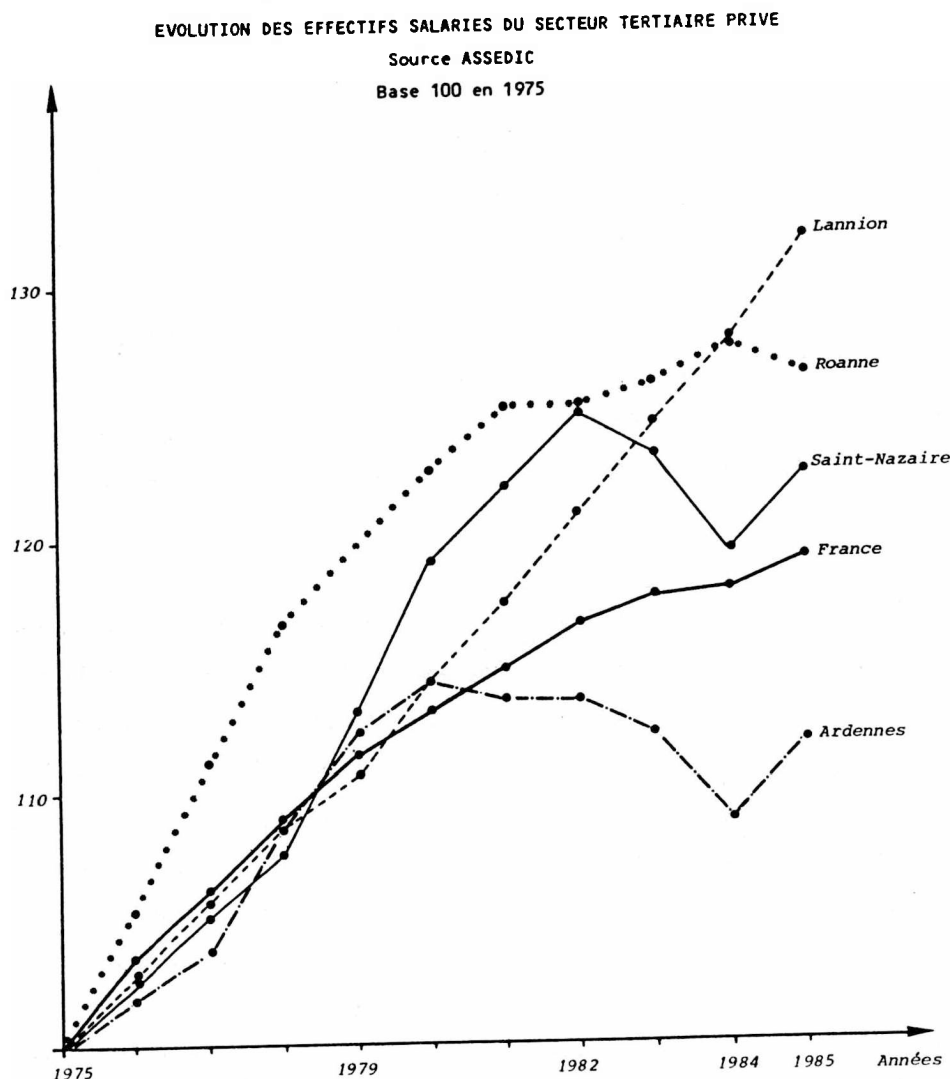
\* Y compris 74 salariés dont le secteur est indéterminé.

Source : ASSEDIC.

Le développement du tertiaire, impuissant à compenser la crise de l'emploi industriel.

Sur dix ans, l'emploi salarié privé du secteur tertiaire a progressé dans nos quatre bassins d'emploi. Sa progression a été très forte et continue à Lannion, forte à Roanne et à Saint-Nazaire en début de période, avec

un fléchissement net en fin de période. Dans les Ardennes, dès 1980, l'emploi tertiaire stagne, puis régresse même jusqu'en 1984 pour connaître une certaine reprise en 1985 (à peine supérieure à la moyenne nationale).



Dans les Ardennes la crise de l'emploi industriel semble peser sur le niveau de l'activité tertiaire. Ce sont effectivement les commerces et les services marchands qui connaissent de 1980 à 1984 l'évolution la plus négative, en particulier dans la réparation automobile et dans les activités d'études, de conseil et d'assistance aux entreprises. Cependant 1985 marque une reprise certaine dans ces secteurs. Les services non marchands connaissent une évolution inverse avec un développement qui se poursuit jusqu'en 1983 et une diminution depuis lors. Le secteur "action sociale", avec les oeuvres et organisations sociales, les établissements d'aide à l'enfance ... en est responsable.

A Roanne, le tertiaire occupe une position particulièrement faible. Il regroupe seulement 36 % des effectifs salariés du privé en 1985, contre 54 % en moyenne nationale. Et sa position dans l'emploi total n'est pas meilleure. De 1975 à 1981 il a connu une croissance très forte, en particulier dans le commerce et les services non marchands. Depuis, les effectifs globaux stagnent pratiquement sauf dans les services non-marchands où ils continuent à progresser même si le rythme s'est affaibli. Cette progression, du moins en début de période, semble largement due à des créations d'entreprises de petite taille. De 1979 à 1983 le nombre d'entreprises dans le secteur non marchand est passé de 128 à 164, progressant de 28 % tandis que les effectifs gagnaient 14 % (1). Dans les entreprises de 10 à 50 salariés, entre 1979 et 1984 on observe des augmentations importantes d'effectifs, par exemple à l'ASSEDIC, à l'association générale des familles, l'association intertextile ... Par contre les mouvements d'effectifs semblent moins importants dans les établissements de plus de 50 salariés (2).

A Saint-Nazaire l'évolution du secteur tertiaire est fortement liée au développement des activités touristiques. On voit ainsi l'effectif salarié des hôtels-cafés-restaurants progresser de 46 % en six ans (15 % en moyenne nationale). Et ce chiffre est renforcé par l'offre d'emplois saisonniers. Le développement du tourisme induit des créations d'emplois dans le commerce de détail qui connaît une importante croissance tandis que le commerce de gros perd des emplois. Il induit également des créations d'emploi dans le secteur des services marchands rendus aux particuliers, essentiellement dans les domaines de la santé et de l'action sociale. Ce sont les services créés autour des établissements thermaux, de thalassothérapie ... et ce sont les services pour les personnes âgées (3).

C'est à Lannion que les activités tertiaires connaissent la croissance la plus forte, 32 % en dix ans, et la plus continue. Cette progression se fait sentir aussi bien dans le commerce et les services marchands rendus aux entreprises et aux particuliers que dans les services non marchands. Le développement de l'ensemble de ces activités a très largement

- 
- 1 - *Activité économique-emploi-chômage dans l'arrondissement de Roanne. Comité du roannais pour l'emploi - septembre 1986.*
  - 2 - *Etude pour la D.D.T.E. sur les flux d'embauche. Agence d'urbanisme de l'agglomération stéphanoise - EPURES - septembre 1985.*
  - 3 - *Cf. "Situation économique de l'arrondissement de Saint-Nazaire". Comité local de l'emploi - OREAM - 1983.*

tenu à l'arrivée de nouvelles populations en liaison avec les implantations industrielles des années 1960. De plus, même les salariés résidant hors de la zone de Lannion et embauchés par les entreprises lannionnaises ont déplacé en partie leurs achats et leur recours aux services (médecins, dentistes, coiffeurs ...) vers leur lieu de travail (1).

Tableau 4  
EVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIE PRIVE DE 1975 A 1985  
Secteurs tertiaires

|                         | France        |       | Ardennes      |       | Saint-Nazaire |        | Lannion       |       | Roanne        |       |
|-------------------------|---------------|-------|---------------|-------|---------------|--------|---------------|-------|---------------|-------|
|                         | Effectif 1985 | Taux  | Effectif 1985 | Taux  | Effectif 1985 | Taux   | Effectif 1985 | Taux  | Effectif 1985 | Taux  |
| Commerce                | 2.141.525     | + 6,6 | 8.580         | + 3,2 | 6.201         | +13,0* | 2.034         | +14,2 | 5.518         | +14,2 |
| Transports-télécommun.  | 503.172       | +12,0 | 1.878         | + 9,6 | 1.851         | +13,7  | 232           | +34,1 | 1.318         | +22,8 |
| Services marchands      | 2.893.593     | +33,3 | 7.864         | +15,1 | 10.507        | +34,0* | 2.426         | +54,3 | 5.945         | +28,9 |
| Crédit, assur. org. fin | 536.123       | - 0,2 | 1.346         | -13,3 | 897           | +27,0* | 151           | n.s.  | 882           | +26,4 |
| Services non marchands  | 792.804       | +36,6 | 3.310         | +55,5 | 2.999         | +29,0* | 757           | +80,7 | 1.922         | +80,6 |
| Total transp. com. serv | 6.867.217     | +19,2 | 22.978        | +11,9 | 22.455        | +22,6  | 5.600         | +31,8 | 15.585        | +26,5 |

Les chiffres de Saint-Nazaire viennent :  
- du tableau de bord socio-économique de Saint-Nazaire - I.N.S.E.E.  
- de "la situation économique de l'arrondissement de Saint-Nazaire" - Comité Local de l'emploi - OREAM - 1983.

Les chiffres marqués \* sont des estimations.  
N.S. : chiffres non significatifs.

Source : ASSEDIC.

Selon les bassins d'emploi, le secteur tertiaire joue en fait un rôle très différent.

Seul Saint-Nazaire développe une activité tertiaire autonome en exploitant sa situation géographique pour tenter de renforcer une filière du tourisme : hôtels-café-restaurants avec les commerces et les services qui sont liés à cette activité. Pour les acteurs locaux c'est une véritable ressource à promouvoir, qui mobilise les efforts du comité de bassin d'emploi, de la chambre de commerce et de l'appareil de formation aussi bien initiale que continue.

1 - Cf. L'analyse un peu ancienne mais dont les tendances générales demeurent sans doute : Aspects de la diffusion du développement dans un cadre régional à partir d'implantations industrielles récentes (Rennes, Loudéac et Lannion). Yvon BERTRAND - C.N.R.S. - janvier 1971.

Dans les autres bassins d'emploi ce n'est pas vraiment le cas, même si l'accent est mis parfois sur le gisement d'emploi que représentent les activités touristiques. Pour Roanne, l'augmentation du tertiaire est insuffisante pour rapprocher le poids de ce secteur de la moyenne nationale ou de ce qu'on trouve dans les trois autres bassins d'emploi. Pour Lannion, la progression n'est guère le fait du tourisme, elle s'en tient à accompagner la création d'une activité industrielle importante dans une zone encore rurale il y a vingt cinq ans. Le développement du commerce, des transports et des services répond aux besoins de populations nouvelles, qui pour la plupart ont un niveau de vie relativement élevé (part importante d'ingénieurs et cadres). Donc même dans les cas de Lannion et de Roanne, et a fortiori dans celui des Ardennes, il n'y a guère de chances de voir l'industrie relayée par une activité tertiaire autonome et source de développement pour le bassin d'emploi.

Une récession sévère du B.G.C.A. sauf dans les Ardennes.

La diminution des effectifs du bâtiment-génie civil et agricole est en moyenne nationale encore plus importante que celle des effectifs industriels.

A Roanne et à Saint-Nazaire les évolutions suivent d'assez près le mouvement général.

A Lannion la récession est plus sévère, les implantations industrielles des années 60 avec les arrivées de population qu'elles ont provoquées se sont bien entendu traduites par des programmes importants de constructions. Même en l'absence de crise, la fin de ces programmes devait entraîner une importante baisse d'activité de ce secteur. Seule la zone des Ardennes garde, pour quelques temps, un bon niveau d'activité du B.G.C.A., dû à la construction de la centrale nucléaire de Chooz.

\*

\*      \*

Globalement, les pertes d'effectifs industriels très lourdes dans les Ardennes et à Roanne ne sont compensées ni par le B.G.C.A. ni par le tertiaire. Ces zones se distinguent par la très forte réduction d'ensemble des effectifs salariés des entreprises privées.

Tandis que Saint-Nazaire et Lannion enregistrent une moindre diminution d'effectifs industriels et une bonne tenue des effectifs du tertiaire. L'évolution globale de leurs effectifs salariés n'est ainsi pas plus défavorable qu'en moyenne nationale.

Tableau 5

EVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIE PRIVE DE 1975 A 1985

|                           |                | France     | Ardennes | S <sup>t</sup> -Nazaire | Lannion | Roanne |
|---------------------------|----------------|------------|----------|-------------------------|---------|--------|
| Industrie                 | Taux           | - 18,0     | - 35,6   | - 16,1                  | - 6,5   | - 34,2 |
| B.G.C.A.                  | Taux           | - 24,9     | - 14,0   | - 29,3                  | - 36,4  | - 23,1 |
| Transp-commerces-services | Taux           | + 29,2     | + 11,9   | + 22,6                  | + 31,8  | + 26,5 |
| Total                     | Taux           | - 3,0      | - 20,0   | - 3,4                   | + 2,6   | - 19,2 |
|                           | Effectifs 1985 | 12.686.726 | 56.592   | 48.827                  | 11.581  | 43.040 |

Source : ASSEDIC.

## 2. LES EFFETS SUR LE CHOMAGE.

Cette sous-partie se veut avant tout descriptive. On essaiera dans les parties suivantes de ce rapport d'expliquer le chômage des jeunes par les relations existant entre les caractéristiques des marchés du travail et les politiques de formation et d'aide à l'insertion professionnelle menées localement.

Il s'agit ici d'éclairer ces analyses ultérieures par une présentation générale du niveau et de la structure du chômage dans chacun de nos bassins d'emploi. On pourra, pour une analyse détaillée des évolutions les plus récentes, lire en annexe les notes de synthèse réalisées à l'intention des services locaux de l'emploi (1).

### Les conséquences inégales de la réduction des effectifs sur le niveau de chômage.

Le phénomène est souvent mis en évidence lorsque sont réalisées des comparaisons régionales ou départementales des taux de chômage : on ne trouvera pas forcément un niveau de chômage très élevé dans une zone qui

1 - Voir en annexe III les présentations détaillées des caractéristiques du chômage dans chacun des bassins d'emploi.

perd beaucoup d'emplois et inversement. Les problèmes économiques et sociaux rencontrés dans un bassin d'emploi ne peuvent être résumés par le taux de chômage et l'évolution du nombre des emplois, la prépondérance d'activités industrielles dont l'avenir est très incertain sont des critères tout aussi pertinents pour appréhender l'ampleur des difficultés. Ils avaient d'ailleurs été utilisés pour choisir en 1984 les pôles de conversion. Ce rappel nous paraît toutefois important car dans nos conversations avec les services locaux il est souvent apparu que le suivi du taux de chômage, certes indispensable, pouvait cacher d'autres évolutions. Par exemple, la crise de l'emploi sera minimisée par certains à Roanne (1) car le taux de chômage reste inférieur à la moyenne nationale.

Au contraire, la focalisation sur le nombre des inscrits à l'ANPE dans le bassin d'emploi nazairien peut cacher le dynamisme fondamental de plusieurs secteurs d'activité.

Tableau 6  
EVOLUTION DU CHOMAGE DE MARS 1983 A MARS 1987

|                    | France   |           | Département des Ardennes |          | Zones d'emploi |          |           |           | Agence locale de Roanne |          |      |
|--------------------|----------|-----------|--------------------------|----------|----------------|----------|-----------|-----------|-------------------------|----------|------|
|                    | Effectif | Taux (1)  | Effectif                 | Taux (1) | Saint-Nazaire  |          | Lannion   |           | Effectif                | Taux (1) |      |
|                    |          |           |                          |          | Effectif       | Taux (1) | Effectif  | Taux (1)  |                         |          |      |
| Chômage en mars    | 1983     | 2.017.092 | 8,6                      | 13.335   | 11,0           | 12.400   | 12,8      | 4.133 (2) | 11,4                    | 4.842    | 6,6  |
|                    | 1987     | 2.679.107 | 11,4                     | 16.918   | 14,0           | 16.100   | 16,7      | 4.287     | 11,9                    | 7.884    | 10,8 |
| Taux de croissance | + 32,8   |           | + 26,9                   |          | + 29,8         |          | + 3,7 (2) |           | + 62,8                  |          |      |

1 - Les taux sont calculés par rapport à la population active au recensement de 1982.

2 - A Lannion, c'est l'année 1984 et non 1983 qui sert de référence.

Source : A.N.P.E. et Agences locales de l'emploi.

En 1983 pour Saint-Nazaire : tableau de bord socio-économique  
Système local d'information - I.N.S.E.E.

Cette relative indépendance entre le niveau du chômage en 1987 et l'évolution des effectifs salariés tient à une série de facteurs démographiques qui jouent sur l'évolution de la population active et à l'impact différent selon les zones des politiques de l'emploi.

1 - Les résultats pour Roanne portent sur l'arrondissement, soit la zone d'emploi sans la partie située dans le département du Rhône (15 % du total des actifs de la zone environ).



Ainsi, les mouvements migratoires négatifs dans les Ardennes et à Roanne (cf. 1ère partie) limitent le nombre des actifs. Ces mouvements sont eux-mêmes liés à la crise locale de l'emploi qui incite les Ardennais et les Roannais à chercher ailleurs le travail qu'ils ne trouvent pas sur place. Positifs à Saint-Nazaire et à Lannion, les flux migratoires ont contribué au contraire à augmenter le chômage.

De même, le solde naturel de la population (1), nettement positif dans les Ardennes et à Saint-Nazaire, est le signe d'une population jeune et implique des créations nettes d'emploi dans l'avenir si on veut que le marché local absorbe la plupart des nouveaux actifs.

Le profil de l'activité féminine, très différent d'une zone à l'autre, joue également un rôle important sur l'évolution des effectifs en activité.

Tableau 7

TAUX D'ACTIVITE DES FEMMES NON SCOLARISEES PAR TRANCHE DE 5 ANS

| Ages           | France | Zones d'emploi |            |         |        |
|----------------|--------|----------------|------------|---------|--------|
|                |        | Ardennes       | St-Nazaire | Lannion | Roanne |
| < 20 ans       | 83,3   | 75,5           | 88,4       | 86,2    | 88,3   |
| 20-24 ans      | 80,7   | 74,6           | 80,7       | 87,1    | 86,8   |
| 25-29 ans      | 72,8   | 61,1           | 65,5       | 76,9    | 78,9   |
| 30-34 ans      | 67,4   | 57,8           | 57,5       | 73,6    | 72,8   |
| 35-39 ans      | 65,5   | 54,7           | 55,9       | 62,3    | 74,7   |
| 40-44 ans      | 62,5   | 52,3           | 49,5       | 64,1    | 73,9   |
| 45-49 ans      | 58,7   | 47,4           | 46,2       | 58,7    | 73,5   |
| 50-54 ans      | 54,0   | 45,9           | 42,8       | 55,7    | 69,4   |
| 55-59 ans      | 45,0   | 37,0           | 35,2       | 42,7    | 58,3   |
| TOTAL - 60 ans | 64,8   | 55,8           | 55,8       | 65,1    | 74,0   |

Source : Recensement de la population de 1982.

-----  
1 - Voir Première Partie.

Dans les Ardennes et à Saint-Nazaire, les taux d'activité féminins sont faibles dans les générations proches de l'âge de la retraite alors qu'ils sont voisins de la moyenne pour les jeunes générations. C'est dire que la population active féminine est en forte croissance alors que les créations d'emploi ne se font pas au même rythme. Au contraire à Roanne les industries du textile et de l'habillement ont suscité une activité féminine ancienne, la population active ne croît plus guère de ce fait.

Depuis 1982, les mouvements de retraits et de reprises d'activité pour les femmes ont certainement été influencés par le chômage masculin. On le voit sur les statistiques de Saint-Nazaire et de Roanne et les entretiens sur place le confirment. Ainsi l'agence locale de l'emploi de Saint-Nazaire enregistre une forte croissance des reprises d'activité parmi les motifs d'inscription au chômage (+ 76 % de mars 1984 à mars 1987 contre + 29 % sur la France entière) (1). Il semble s'agir de femmes tentant de trouver un emploi lors du licenciement de leur mari. A Roanne des femmes dont beaucoup sont âgées, ont pu cesser provisoirement d'être actives lorsqu'elles ont été licenciées des entreprises textiles. Mais certaines d'entre elles ont dû chercher à nouveau un travail lors du licenciement de leur mari par les industries mécaniques. Les reprises d'activité ont doublé de 1985 à 1986 (fermeture des ARCT) et augmenté de 65 % en 1987.

Tableau 8

REPARTITION DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR SEXE

|                          | France    |           | Département des Ardennes |        | Zones d'emploi |        |             |        | Agence locale de Roanne |        |
|--------------------------|-----------|-----------|--------------------------|--------|----------------|--------|-------------|--------|-------------------------|--------|
|                          | Hommes    | Femmes    | Hommes                   | Femmes | Saint-Nazaire  |        | Lannion (1) |        | Hommes                  | Femmes |
|                          |           |           |                          |        | Hommes         | Femmes | Hommes      | Femmes |                         |        |
| Chômage en mars 1983     | 1.033.175 | 983.917   | 7.316                    | 6.019  | 6.400          | 6.000  | 2.187       | 1.946  | 2.165                   | 2.677  |
| 1987                     | 1.359.614 | 1.319.493 | 8.930                    | 7.988  | 8.135          | 7.965  | 2.276       | 2.011  | 3.937                   | 3.947  |
| Taux de chômage 1987 (2) | 9,8       | 13,8      | 11,6                     | 18,4   | 12,5           | 21,8   | 10,7        | 13,5   | 9,6                     | 12,3   |
| Taux de croissance       | +31,6     | +34,1     | +22,1                    | +32,7  | +27,1          | +32,8  | + 4,1       | + 3,3  | +81,8                   | +47,4  |

1 - Effectifs en 1984 au lieu de 1983 à Lannion.  
 2 - Taux calculés par rapport à la population active au recensement de 1982.

Source : A.N.P.E. et agences locales de l'emploi.  
 En 1983 pour Saint-Nazaire : I.N.S.E.E.

1 - La statistique peut être légèrement entâchée d'erreur du fait de comptabilisations abusives de jeunes sous cette rubrique après un stage de formation ou un TUC ...

Protection des plus âgés et vulnérabilité des plus jeunes.

Dans chacune de nos zones, on retrouve les évolutions tendanciennes constatées au niveau national dans la répartition des demandeurs d'emploi par tranche d'âge : nette diminution de la proportion de moins de 25 ans, légère baisse de la part des 50 ans et plus et, en contrepartie, grosse augmentation des 25-49 ans.

Les écarts relatifs avec la moyenne française varient peu entre 1983 et 1987. Les Ardennes et Saint-Nazaire ont toujours beaucoup de chômeurs de moins de 25 ans alors que Lannion et, surtout, Roanne se caractérisent par un pourcentage élevé de personnes de plus de 50 ans parmi les demandeurs d'emploi. Seuls mouvements notables : le chômage des jeunes a plus rapidement diminué à Lannion (1), ainsi que le chômage des plus de 50 ans à Saint-Nazaire.

Ce parallélisme de toutes les évolutions est certainement le signe de caractéristiques structurelles majeures, propres à chaque bassin d'emploi. Par rapport à celles-ci, les politiques nationales ont un rôle important, même si elles ont leurs limites. Par exemple, la proportion de jeunes parmi les demandeurs d'emploi est toujours beaucoup plus élevée dans les Ardennes qu'en moyenne nationale et l'écart se creuse même légèrement entre 1983 et 1987. Toutefois l'application des mesures nationales a fait baissé la part des jeunes demandeurs d'emploi ardennais en 1987 (37,9 % du total) à un niveau inférieur au taux français de 1983 (39,5 %).

Tableau 9

REPARTITION DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR AGE

|                 | France |       | Département des Ardennes |       | Zone d'emploi |       |         |       | Agence Locale de Roanne |       |
|-----------------|--------|-------|--------------------------|-------|---------------|-------|---------|-------|-------------------------|-------|
|                 | 1983   | 1987  | 1983                     | 1987  | Saint-Nazaire |       | Lannion |       | 1983                    | 1987  |
|                 |        |       |                          |       | 1983          | 1987  | 1984    | 1987  |                         |       |
| Moins de 25 ans | 39,5   | 30,4  | 46,1                     | 37,9  | 43,5          | 33,3  | 39,6    | 24,9  | 36,0                    | 28,2  |
| 25 à 49 ans     | 43,3   | 54,3  | 38,1                     | 49,5  | n.d.          | 55,1  | 41,2    | 56,5  | 38,7                    | 50,8  |
| 50 ans et plus  | 17,2   | 15,2  | 15,8                     | 12,6  | n.d.          | 11,6  | 20,6    | 18,6  | 25,3                    | 21,0  |
| Total           | 100,0  | 100,0 | 100,0                    | 100,0 | 100,0         | 100,0 | 100,0   | 100,0 | 100,0                   | 100,0 |

Source : ANPE et Agences locales de l'emploi  
 En 1984 pour Saint Nazaire : I.N.S.E.E. Les chiffres 25-49 ans et 50 ans et plus ne sont pas déterminés.

1 - Nous reviendrons sur cette évolution dans la suite du rapport.

Un traitement social du chômage des actifs âgés qui n'a pas la même ampleur partout.

Sans entrer dès maintenant dans l'analyse du chômage des jeunes, nous pouvons au moins examiner la situation des plus de 50 ans.

Il est d'abord nécessaire de relativiser les résultats du tableau 9. Le gros pourcentage de demandeurs d'emploi d'au moins 50 ans à Roanne et Lannion n'entraîne pas pour autant un taux de chômage beaucoup plus fort qu'ailleurs dans cette tranche d'âge : la population active proche de l'âge de la retraite est proportionnellement plus nombreuse et le taux de chômage moyen est plus faible qu'à Saint-Nazaire et dans les Ardennes. Ceci dit, les difficultés d'emploi spécifiques aux actifs âgés semblent bien résulter des effets conjugués des politiques sociales menées récemment et de données structurelles.

A Roanne, le nombre des femmes âgées qui, après un licenciement économique dans le textile-habillement, n'arrivent pas à retrouver un autre emploi est élevé depuis longtemps. Les mesures de pré-retraite sont rares et les recrutements dans les entreprises de la branche en expansion sont plutôt tournés vers les jeunes (1). A cela s'ajoute aujourd'hui l'effet des licenciements économiques dans les industries employant une main d'oeuvre masculine. Des plans sociaux ont bien été mis en place dans quelques entreprises mais leur ampleur n'a pas été comparable à celle qu'on a pu observer dans d'autres pôles de conversion.

A Lannion, les laissés pour compte ont un autre profil. Il s'agit de personnes très peu qualifiées n'ayant pour la plupart jamais travaillé dans les entreprises industrielles. Les hommes appartiennent aux secteurs agricole, maritime et artisanal alors que les femmes cherchent un emploi dans le commerce ou les services aux particuliers. Leur ancienneté moyenne d'inscription à l'ANPE est encore bien plus forte qu'au niveau national (près de deux ans et demi) et il est évident que, face à des jeunes demandeurs d'emploi qui sont le plus souvent qualifiés, ils n'ont qu'une chance minime de retrouver du travail.

---

1 - Voir l'analyse des marchés du travail en partie III.

L'efficacité des mesures exceptionnelles prises à Saint-Nazaire comme dans les Ardennes pour combattre les conséquences des licenciements économiques opérés dans l'industrie apparaît par contre de façon éclatante dans les chiffres du chômage. En moyenne nationale, le nombre des demandeurs d'emploi d'au moins 50 ans augmente de 17 % entre 1983 et 1987, avec une croissance de 20 % des inscriptions suite à un licenciement économique. Or dans les Ardennes ce nombre stagne sur la période et il y a baisse de 20 % du chiffre des inscrits suite à un licenciement économique. Pour la circonscription de Saint-Nazaire, les résultats sont encore plus spectaculaires : baisse de 27 % du total des demandeurs d'emploi d'au moins 50 ans depuis 1984 et diminution de moitié des inscrits suite à un licenciement économique (diminution de 60 % chez les hommes).

Les formules de stages et, surtout, la possibilité d'une retraite très précoce ont permis d'éviter le chômage à bon nombre de licenciés de l'industrie qui, sans cela, auraient eu de grosses difficultés à réussir une réinsertion professionnelle. Mais ces mesures ont été concentrées sur les secteurs industriels bien structurés (construction navale et mécanique, sidérurgie ...). Parallèlement la situation des actifs de 50 ans et plus exerçant d'autres types d'activités a continué à se dégrader : augmentation du chômage des femmes âgées à Saint-Nazaire comme dans les Ardennes, proportion plus élevée de demandeurs d'emploi d'au moins 50 ans dans les sites touristiques du bassin d'emploi de Saint-Nazaire (La Baule, Pornic).

TROISIÈME PARTIE

-----

MARCHES DU TRAVAIL ET POSSIBILITES D'EMBAUCHE POUR LES JEUNES

Les analyses menées dans la seconde partie du rapport sur l'évolution des effectifs salariés, les pratiques de gestion de l'emploi et les populations au chômage ont déjà permis d'appréhender certaines caractéristiques des marchés du travail propres aux bassins d'emploi étudiés. Mais rien n'a encore été dit sur les mouvements récents d'entrée et de sortie des entreprises et sur la place qu'occupent les jeunes dans ces mouvements.

Les données disponibles proviennent d'une source administrative unique : la déclaration mensuelle de mouvements de main-d'oeuvre (DMMO) remplie par les établissements d'au moins cinquante salariés à l'exception des administrations publiques, des collectivités locales et, en général, des services publics de santé. Pour diverses raisons, explicitées dans l'annexe II-3 de ce rapport, l'exploitation statistique se révèle souvent difficile et n'est pas encore étendue à toutes les régions. Il n'a pas été possible d'avoir des résultats pour Saint-Nazaire. Pour Roanne et les Ardennes, les tableaux statistiques fournis par l'I.N.S.E.E. ont été vérifiés et parfois corrigés grâce à un retour systématique aux données par entreprise. Malgré ces précautions, les résultats présentés ci-après ne sont souvent que des ordres de grandeur mais cette imprécision ne leur enlève pas tout intérêt. Enfin, le niveau de détail des exploitations de l'I.N.S.E.E. et des traitements complémentaires que nous avons pu faire, de même que les périodes d'observation disponibles, varient suivant les zones. Il a donc fallu adopter la démarche suivante :

- présenter, pour comparaison, les informations disponibles dans nos zones (à l'exception de Saint-Nazaire) et au niveau national (en fait il s'agit de 15 régions constituant un ensemble représentatif de la moyenne nationale),
- enrichir l'analyse par une description fine de certains phénomènes significatifs qu'on a pu étudier à Roanne ou dans les Ardennes.

Pour les établissements de moins de cinquante salariés il n'existait dans nos bassins d'emploi aucune possibilité d'avoir, même de façon grossière

une estimation de l'importance des flux de main-d'oeuvre. Toutefois, la période d'observation a coïncidé avec le début du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes au second semestre 1986. Il s'est accompagné de la mise en place de nouveaux formulaires administratifs pour tout recrutement d'une personne de moins de 26 ans pendant une période d'au moins trois mois. On avait donc, pour la première fois, la possibilité de recenser toutes les embauches de jeunes (hors les contrats à durée déterminée de très courte durée) selon le type d'entreprise, les caractéristiques du jeune, la catégorie de contrat de travail proposée.



## 1. LES RESULTATS DES DECLARATIONS DE MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE.

L'emploi industriel est concentré dans les établissements de plus de 50 salariés, au contraire de l'emploi tertiaire (tableau 1).

Avant d'examiner les mouvements d'entrée-sortie dans les établissements de 50 salariés et plus, il est indispensable de décrire brièvement la place tenue par ceux-ci dans le tissu économique local. Globalement, cette place ne varie pas beaucoup d'une zone à l'autre. La moitié des emplois (champ UNEDIC) est assurée par ce type d'établissement à Saint-Nazaire et dans les Ardennes, ce qui correspond à la moyenne nationale. Les petits établissements emploient une plus forte proportion des actifs à Roanne et, surtout, à Lannion mais leur part n'y dépasse pas 60 %.

La vocation industrielle des bassins d'emploi étudiés se manifeste par la domination des grands et moyens établissements dans trois des zones. A Saint-Nazaire et Lannion, 80 % de l'emploi industriel -soit plus que la moyenne nationale- est assuré par les établissements d'au moins 50 salariés. Seul, le bassin de Roanne accueille beaucoup d'entreprises de petite taille dans l'habillement et la confection, mouvement qui se nourrit d'une volonté d'externalisation de la main-d'oeuvre très marquée parmi les grandes entreprises du secteur.

Le bâtiment-génie civil et agricole reste partout largement artisanal. Quant au tertiaire, sa structure dépend étroitement de l'absence de métropole administrative et commerciale de premier plan. La taille moyenne des commerces, des services marchands et non marchands et des succursales bancaires reste faible et les établissements couverts par DMMO regroupent toujours moins du tiers des salariés du tertiaire.

Au total, et dans chacune des zones, l'industrie représente à peu près 75 % de l'emploi dans les établissements de 50 salariés et plus (et même 84 % à Lannion) contre 53 % en moyenne nationale. Moins encore qu'au niveau France entière, l'étude des DMMO ne peut prétendre retracer fidèle-

Tableau 1

EFFECTIFS DES ETABLISSEMENTS DE 50 SALARIES ET PLUS  
DANS NOS QUATRE ZONES D'EMPLOI SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE  
Début 1985

|                        | France             |  | Département des Ardennes |  | Saint-Nazaire      |  | Lannion            |  | Roanne             |  |
|------------------------|--------------------|--|--------------------------|--|--------------------|--|--------------------|--|--------------------|--|
|                        | Nombre de salariés | Proportion/total des salariés du secteur | Nombre de salariés (1)   | Proportion/total des salariés du secteur (2) | Nombre de salariés | Proportion/total des salariés du secteur | Nombre de salariés | Proportion/total des salariés du secteur | Nombre de salariés | Proportion/total des salariés du secteur |
| Ind. agro-alimentaires | 267.644            | 54,0                                     | 857                      | 45,0   | 1.302              | 71,0                                     | 51                 | 12,0                                     | 713                | 47,0                                     |
| Energie                | 51.956             | 79,0                                     | -                        | -  | 902                | 77,0                                     | -                  | -  | -                  | -  |
| Biens intermédiaires   | 946.199            | 73,0                                     | 11.176                   | 75,0   | 2.474              | 69,0                                     | -                  | -  | 2.816              | 66,0                                     |
| Biens d'équipement     | 1.342.084          | 83,0                                     | 6.421                    | 77,0   | 13.017             | 93,0                                     | 3.951              | 96,0                                     | 2.365              | 67,0                                     |
| Biens de consommation  | 788.786            | 64,0                                     | 2.660                    | 74,0   | 356                | 31,0                                     | 88                 | 26,0                                     | 9.637              | 55,0                                     |
| Sous-total industrie   | 3.396.669          | 72,0                                     | 21.114                   | 73,0   | 18.051             | 83,0                                     | 4.090              | 78,0                                     | 15.531             | 58,0                                     |
| B.G.C.A.               | 418.101            | 33,0                                     | 531                      | 11,0   | 1.221              | 23,0                                     | 115                | 8,0                                      | 742                | 20,0                                     |
| Commerce               | 653.095            | 30,0                                     | 2.173                    | 26,0   | 1.007              | 16,0                                     | 204                | 10,0                                     | 704                | 13,0                                     |
| Transport-télécommunc. | 239.715            | 48,0                                     | 625                      | 34,0   | 673                | 37,0                                     | -                  | -  | 161                | 12,0                                     |
| Services marchands     | 952.905            | 34,0                                     | 1.418                    | 20,0   | 2.753              | 28,0                                     | 308                | 13,0                                     | 2.248              | 37,0                                     |
| Organismes financiers  | 350.684            | 66,0                                     | 1.002                    | 66,0   | 118                | 12,0                                     | -                  | -  | 489                | 56,0                                     |
| Services non marchands | 383.339            | 49,0                                     | 1.808                    | 52,0   | 665                | 22,0                                     | 154                | 24,0                                     | 728                | 38,0                                     |
| Sous-total tertiaire   | 2.579.738          | 38,0                                     | 7.026                    | 31,0   | 5.216              | 24,0                                     | 666                | 12,0                                     | 4.330              | 28,0                                     |
| TOTAL GENERAL          | 6.394.508          | 50,0                                     | 28.671                   | 51,0   | 24.488             | 50,0                                     | 4.871              | 40,0                                     | 20.603             | 45,0                                     |

1 - Le nombre des salariés dans les établissements employant au moins 50 personnes est calculé dans chaque zone d'emploi à partir des effectifs recensés dans chacun des établissements par les DMMO ou l'enquête structure des emplois (E.S.E.). Les résultats "France" proviennent de l'UNEDIC.

2 - Il s'agit du ratio : nombre de salariés dans les établissements de plus de 50 employés (colonne 1)/effectifs totaux de salariés du secteur selon l'enquête UNEDIC au 1er janvier 1985 (auxquels on a rajouté parfois quelques établissements apparaissant dans le champ des DMMO ou ESE).

ment les flux globaux de main-d'oeuvre, toutes tailles d'entreprise confondues, dans le tertiaire et le bâtiment. Mais la couverture est a priori meilleure dans l'industrie, sauf pour Roanne.

Des mouvements de main-d'oeuvre beaucoup plus importants dans le tertiaire que dans l'industriel (tableau 2).

C'est un résultat bien connu au niveau national qui apparaît clairement dans chaque bassin étudié : la fréquence des mouvements de main-d'oeuvre est beaucoup plus forte dans les grands établissements du tertiaire que dans l'industrie. Il semble même que la crise a accentué les différences (voir plus loin l'exemple des Ardennes). Les secteurs industriels dominants -biens intermédiaires dans les Ardennes, biens d'équipement à Lannion, biens de consommation à Roanne- ont des taux de rotation très faibles, qu'il y ait ou non un gros déséquilibre entre les entrées et les sorties. Des flux de grande ampleur n'existent que dans les quelques entreprises (agro-alimentaire à Roanne et dans les Ardennes, biens de consommation à Lannion) qui doivent faire face à de fortes variations saisonnières dans leurs activités.

Les magasins à grande surface et les commerces de gros, dont les effectifs restent assez stables d'une année sur l'autre, connaissent dans nos zones une rotation très rapide de leur personnel, plus encore qu'en moyenne nationale. Il en va de même pour les services marchands ardennais et l'apparente stabilité du secteur à Roanne est due en bonne partie à l'utilisation massive des stagiaires (qui n'apparaissent pas dans les déclarations) par un grand établissement de la ville.

Tous secteurs confondus la prépondérance de l'industrie, liée à la modicité des mouvements qui y sont enregistrés, aboutit à des flux d'entrée nettement plus réduits dans nos zones qu'en moyenne. A Roanne, l'importance des réductions d'effectifs dans presque tous les secteurs industriels a largement diminué les possibilités d'embauche. Dans les Ardennes et à Lannion la période observée n'a pas été trop défavorable à l'emploi mais les entreprises restent dans l'expectative (attente de réduction d'effectifs pour 1987 à Lannion) et les salariés démissionnent rarement. La priorité est de procéder, sur le moyen terme, à un minimum de licenciements d'où une politique prudente en matière de recrutement.

Tableau 2

FREQUENCE DES MOUVEMENTS D'ENTREE ET DE SORTIE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE DE L'ENTREPRISE  
ETABLISSEMENTS DE 50 SALARIES ET PLUS

|                            | Echantillon France 1985 |                    | Ardennes (2) 1985 et 1986        |                                   | Lannion 1986  |                | Roanne (2) 1985 et 1986          |                                   |
|----------------------------|-------------------------|--------------------|----------------------------------|-----------------------------------|---------------|----------------|----------------------------------|-----------------------------------|
|                            | Taux d'entrée (1)       | Taux de sortie (1) | Taux d'entrée (moyenne annuelle) | Taux de sortie (moyenne annuelle) | Taux d'entrée | Taux de sortie | Taux d'entrée (moyenne annuelle) | Taux de sortie (moyenne annuelle) |
| Ind. agro-alimentaires     | 33,5                    | 35,8               | 54,6                             | 52,5                              | n.s.          | n.s.           | 53,1                             | 52,3                              |
| Biens intermédiaires       | 12,2                    | 16,1               | 10,6                             | 15,8                              | -             | -              | 4,7                              | 18,4                              |
| Biens d'équipement         | 10,2                    | 14,9               | 12,9                             | 13,0                              | 10,8          | 8,3            | 8,2                              | 31,9                              |
| Biens de consommation      | 17,2                    | 20,4               | 9,3                              | 14,9                              | 106,8         | 98,9           | 9,9                              | 18,5                              |
| Sous-total industrie       | 14,5                    | 18,3               | 12,9                             | 16,3                              | 12,9          | 10,3           | 10,8                             | 22,2                              |
| B.G.C.A.                   | 22,9                    | 24,6               | 47,0                             | 42,8                              | 4,3           | 5,2            | 10,0                             | 20,6                              |
| Commerce                   | 40,0                    | 41,1               | 42,3                             | 43,6                              | 78,4          | 77,0           | 46,1                             | 47,4                              |
| Transports-télécommunicat. | 20,1                    | 20,6               | n.d.                             | n.d.                              | -             | -              | 9,8                              | 8,3                               |
| Services marchands         | 40,0                    | 39,7               | 49,9                             | 48,5                              | 30,5          | 26,0           | 25,2                             | 25,7                              |
| Organismes financiers      | 16,9                    | 16,8               | 27,5                             | 22,0                              | -             | -              | 18,0                             | 16,8                              |
| Services non marchands     | 18,1                    | 18,3               | 10,2                             | 11,6                              | 14,9          | 11,7           | 10,5                             | 10,4                              |
| Sous-total tertiaire       | 31,7                    | 31,9               | 34,3                             | 34,3                              | 41,6          | 38,3           | 24,4                             | 24,7                              |
| TOTAL GENERAL              | 21,3                    | 23,7               | 18,0                             | 20,5                              | 16,7          | 14,0           | 13,8                             | 22,7                              |

1 - Le taux d'entrée est calculé ainsi : 
$$\frac{\text{Nombre total de personnes recrutées dans l'année}}{\text{Effectif des salariés en début d'année}}$$

Le taux de sortie est calculé de la même manière : 
$$\frac{\text{Nombre de départs dans l'année}}{\text{Effectif des salariés en début d'année}}$$

Les stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP) et les contrats d'intérim ne sont pas comptabilisés dans ces mouvements, de même que les TUC pour les services non marchands.

2 - Pour les Ardennes et Roanne, on a retenu la moyenne des mouvements sur 1985 et 1986 afin de présenter des résultats moins soumis à des fluctuations conjoncturelles. Ce faisant, on risque de biaiser un peu la comparaison avec les résultats nationaux qui ne portent que sur l'année 1985 s'il existe des évolutions tendancielles importantes (par exemple une augmentation continue des taux de rotation ou de la part des contrats à durée déterminée). En fait, sur Roanne et les Ardennes, les résultats ne font apparaître globalement aucune évolution sensible par rapport à 1985.

Des embauches précaires pour les non qualifiés ... stables pour les cadres (tableau 2 bis).

C'est également un résultat relativement bien connu à l'échelle nationale. Il se vérifie largement à Roanne, seule zone sur laquelle on a pu disposer de ce type de données.

En 1986, les entreprises roannaises ont largement recruté sur des emplois non qualifiés, 64 % des embauches, mais ce pourcentage n'est pas tout-à-fait significatif. Il n'y a en effet pas de mesure commune possible entre les embauches non qualifiées et les autres. Dans un cas ce sont à 87 % des embauches sur contrats à durée déterminée (82 % pour les ouvriers et 94 % pour les employés non qualifiés) tandis que pour les ouvriers qualifiés 70 % des embauches sont sur contrats à durée déterminée et pour la maîtrise et les cadres seulement 25 %.

Or on sait combien est grande l'instabilité des contrats à durée déterminée. Les D.M.M.O. 1986 montrent à Roanne que les sorties en fin de C.D.D. ont pour 24 % moins d'un mois d'ancienneté, 56 % entre un et trois mois, 13 % de trois à six mois et seulement 7 % ont plus de six mois.

De plus les chiffres atténuent l'écart qui sépare les non qualifiés des qualifiés car pour les premiers on retrouve bien les mêmes contrats précaires en "entrées" et en "sorties" tandis que pour les seconds il y a des contrats à durée déterminée servant de contrats d'essai et ils sont dans de nombreux cas ensuite transformés en contrats à durée indéterminée.

Si la source D.M.M.O. permet de pointer le problème de l'ampleur des embauches non qualifiées et de leur précarité, elle ne permet pas de passer du nombre de "contrats d'embauche" à celui des personnes embauchées puisque la précarité de certaines embauches conduit à des double-compte au cours d'une année. Les chiffres du deuxième chapitre de cette troisième partie permettront donc une meilleure appréhension de la répartition des flux d'embauche selon la qualification.

Tableau 2 bis

ENTREES ET SORTIES SELON LE NIVEAU DE QUALIFICATION  
PART DES RECRUTEMENTS SUR CONTRAT A DUREE DETERMINEE

|                        | France moyenne 1985             |                                 |                                     | Roanne 1986                    |                                 |                                     |
|------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
|                        | Réparti-<br>tion des<br>entrées | % C.D.D.<br>dans les<br>entrées | Réparti-<br>tion des<br>sorties (1) | Réparti-<br>tion de<br>entrées | % C.D.D.<br>dans les<br>entrées | Réparti-<br>tion des<br>sorties (1) |
| Ouvriers non qualifiés | 31,5                            | 80,5                            | 30,6                                | 36,3                           | 81,8                            | 31,9                                |
| Employés non qualifiés | 23,7                            | 80,9                            | 20,2                                | 27,5                           | 93,6                            | 19,2                                |
| Ouvriers qualifiés     | 12,0                            | 56,9                            | 15,9                                | 15,5                           | 73,5                            | 27,7                                |
| Employés qualifiés     | 19,2                            | 56,2                            | 18,6                                | 13,8                           | 65,1                            | 12,1                                |
| Maîtrise               | 6,7                             | 27,5                            | 7,6                                 | 4,1                            | 25,2                            | 5,7                                 |
| Cadres                 | 6,9                             | 12,1                            | 7,0                                 | 2,8                            | 19,4                            | 3,4                                 |
| T O T A L              | 100,0                           | 63,6                            | 100,0                               | 100,0                          | 76,7                            | 100,0                               |

1 - On pourrait trouver contradictoire l'importance des entrées sur contrat à durée déterminée pour les emplois non qualifiés et la place relativement faible que tient cette même catégorie dans le total des sorties, en particulier à Roanne. Cette contradiction apparente s'explique par la répartition des sorties selon les motifs ; les licenciements, les départs en retraite touchent presque exclusivement les ouvriers et la maîtrise et sont très importants à Roanne. Il s'agit alors de départs après plusieurs années dans la même entreprise si bien que, dans ces catégories, ce sont souvent des personnes différentes qui entrent et sortent de l'entreprise au cours de la même année. Au contraire les sorties d'employés correspondent en général à un séjour très bref dans l'entreprise.

Des chances d'embauche définitive assez faibles pour les jeunes (tableaux 3 et 4).

a) La situation nationale (1).

Le total des entrées annuelles dans les établissements de 50 salariés et plus correspond en France à environ 7 % de la population active, soit plus de deux fois le nombre de jeunes commençant chaque année une carrière professionnelle. Un processus d'insertion professionnelle par une intégration durable dans une grande entreprise n'apparaît donc pas a priori impossible pour un jeune d'autant que les moins de 25 ans représentent plus de la moitié des entrants (53,6 % en 1985 soit environ 750.000 jeunes).

Mais l'examen des conditions de recrutement offertes aux moins de 25 ans incite à beaucoup moins d'optimisme. Trois fois sur quatre il s'agit d'une embauche sur contrat à durée déterminée (C.D.D.) qui, dans au moins 80 % des cas, est conclue pour une durée d'un à trois mois (2). Il peut y avoir à la fin du contrat prolongation ou embauche définitive. Ainsi, en 1985, le solde pour les moins de 25 ans des entrées sur C.D.D. et des sorties pour fin de C.D.D. était proche de 100.000. Mais ce chiffre surestime le nombre des transformations de contrats temporaires en recrutement définitif car il peut y avoir entre-temps démission ou licenciement. Les recrutements sur contrats à durée indéterminée concernaient entre 100.000 et 150.000 jeunes. Parallèlement, ils étaient à peu près le même nombre à démissionner ou à être licenciés, si bien que le solde des entrées-sorties se situait autour de 100.000, soit seulement le sixième d'une classe d'âge de jeunes actifs.

Les entrées des moins de 25 ans dans l'industrie sont plus rares que dans le tertiaire et il semble également que le solde entrées-sorties y est plus faible, le recrutement d'un jeune sur contrat à durée déterminée étant, encore plus que dans d'autres activités, la règle dans l'industrie.

---

1 - Les chiffres cités ici sont le résultat de nos extrapolations à partir des données partielles publiées par le S.E.S. et l'I.N.S.E.E.. Nous sommes tout-à-fait conscients de leur caractère imprécis.

2 - Les résultats complets pour 15 régions sont présentés dans le n°30 des dossiers statistiques du travail et de l'emploi du S.E.S. Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi.

b) La situation dans nos zones d'étude.

Les flux d'entrée dans les établissements d'au moins 50 salariés sont faibles, on l'a dit.

Le nombre des recrutements, temporaires ou définitifs, de moins de 25 ans rapporté au stock des jeunes chômeurs en début d'année s'élève à :

- 45 % dans les Ardennes,
- 23 % à Lannion,
- 55 % à Roanne,
- contre environ 80 % pour la France entière.

Les ratios calculés par rapport au nombre de jeunes entrant en activité au cours d'une année aboutissent au même type de résultats.

Les chances pour un jeune d'une de nos zones d'être recruté par un grand établissement, même sur un contrat de très courte durée, sont plus faibles qu'en moyenne. Quant à la probabilité d'y rester durablement elle est souvent très basse. Si les entreprises industrielles n'ont pas utilisé plus qu'ailleurs les contrats à durée déterminée, les autres établissements ont réalisé près de 80 % de tous les recrutements sur ce type de contrat et les ont rarement prolongés.

Le solde annuel des entrées et des sorties pour les moins de 25 ans atteint presque les 500 pour 1985 et 1986 dans les Ardennes, ce qui n'est pas négligeable mais ne représente qu'à peine 15 % d'une classe d'âge de jeunes actifs.

Le solde est pratiquement nul à Lannion. La plupart des mouvements d'entrée dans l'électronique étaient, en fait, des transferts en provenance d'autres établissements d'un même groupe et concernaient des actifs plus âgés.

A Roanne le solde est inférieur à 150, soit 7 % d'une classe d'âge. Les entrées, pas très nombreuses, ont été presque complètement annulées par des sorties qui, outre les fins de C.D.D., correspondaient aussi à



Tableau 3

## ANALYSE DES FLUX D'ENTREE DANS LES ETABLISSEMENTS DE 50 SALARIES ET PLUS

(Proportion de femmes, de moins de 25 ans, de contrats à durée déterminée dans le total des entrées)

|                              | Echantillon France 1985 |                 |        | Ardennes - moyenne 1985-1986 |                 |        | Lannion 1986 |                 |        | Roanne - moyenne 1985-1986 |                 |        |
|------------------------------|-------------------------|-----------------|--------|------------------------------|-----------------|--------|--------------|-----------------|--------|----------------------------|-----------------|--------|
|                              | Femmes                  | Moins<br>25 ans | C.D.D. | Femmes                       | Moins<br>25 ans | C.D.D. | Femmes       | Moins<br>25 ans | C.D.D. | Femmes                     | Moins<br>25 ans | C.D.D. |
| Industrie                    | 37,1                    | 55,5            | 66,2   | 21,1                         | 50,5            | 66,6   | n.c.         | n.c.            | 18,0   | 52,6                       | 49,1            | 70,3   |
| B.G.C.A.                     | 7,8                     | 38,3            | 50,2   | 2,7                          | 42,1            | 79,8   | n.c.         | n.c.            | 40,0   | 5,5                        | 39,4            | 81,3   |
| Transports-Commerce-Services | 54,2                    | 54,1            | 63,4   | 62,5                         | 61,1            | 75,9   | n.c.         | n.c.            | 80,5   | 65,8                       | 68,0            | 80,4   |
| TOTAL                        | 44,2                    | 53,6            | 63,4   | 37,3                         | 54,4            | 70,8   | 36,7         | 33,1            | 39,7   | 56,4                       | 56,6            | 74,6   |

Tableau 4

ESTIMATION DU VOLUME DE CERTAINS FLUX D'ENTREE ET DE SORTIE  
DANS LES ETABLISSEMENTS DE 50 SALARIES ET PLUS

|  | Extrapolation - France 1985 (1) |                     |                     | Ardennes<br>Moyenne annuelle 1985-1986 |                     |                     | Lannion<br>1986 | Roanne<br>Moyenne annuelle 1985-1986 |                     |                     |
|--|---------------------------------|---------------------|---------------------|--|---------------------|---------------------|-----------------|--------------------------------------|---------------------|---------------------|
|  | Total                           | dont :<br>Industrie | dont :<br>Tertiaire | Total                                  | dont :<br>Industrie | dont :<br>Tertiaire | total           | total                                | dont :<br>Industrie | dont :<br>Tertiaire |
| Flux d'entrée  |                                 |                     |                     |  |                     |                     |                 |                                      |                     |                     |
| Total  | 1.410.000                       | 490.000             | 820.000             | 5.200                                  | 2.720               | 2.400               | 810             | 2.670                                | 1.560               | 1.050               |
| dont :   |                                 |                     |                     |  |                     |                     |                 |                                      |                     |                     |
| moins de 25 ans  | 750.000                         | 270.000             | 440.000             | 2.870                                  | 1.370               | 1.460               | 270             | 1.510                                | 770                 | 710                 |
| Contrat à durée détermin.  | 890.000                         | 330.000             | 520.000             | 3.700                                  | 1.810               | 1.820               | 310             | 1.990                                | 1.100               | 850                 |
| Flux de sortie   |                                 |                     |                     |  |                     |                     |                 |                                      |                     |                     |
| Total  | 1.550.000                       | 620.000             | 820.000             | 5.900                                  | 3.440               | 2.400               | 680             | 4.400                                | 3.200               | 1.060               |
| dont :   |                                 |                     |                     |  |                     |                     |                 |                                      |                     |                     |
| moins de 25 ans  | 660.000                         | 240.000             | 390.000             | 2.400                                  | 1.020               | 1.360               | 240             | 1.380                                | 740                 | 580                 |
| Fin de contrat à durée déterminée  | 730.000                         | 260.000             | 430.000             | 2.800                                  | 1.160               | 1.610               | 250             | 1.410                                | 710                 | 680                 |
| Retraite   | 60.000                          | 30.000              | 20.000              | 400                                    | 330                 | 40                  | 30              | 260                                  | 210                 | 40                  |
| <p>1 - Il s'agit des taux publiés dans les résultats de DMMO pour 15 régions multipliés par les effectifs nationaux de salariés dans les établissements d'au moins 50 personnes - Champ UNEDIC - Cette extrapolation n'a pour but que de donner des ordres de grandeur, forcément très imprécis.</p> |                                 |                     |                     |  |                     |                     |                 |                                      |                     |                     |

des démissions et à des licenciements économiques (voir plus loin une analyse détaillée des mouvements dans la zone).

Au total, il apparaît que la fragilité économique de beaucoup de grandes ou moyennes entreprises industrielles de nos zones constitue un sérieux handicap pour une insertion professionnelle des jeunes dans les établissements importants. Ce n'est pas dû d'abord à une concurrence accrue des plus de 25 ans -chômeurs, salariés en reconversion- qui ne forment pas une plus forte part des entrants qu'en moyenne nationale (sauf à Lannion dans la téléphonie). Il faut plutôt y voir la faiblesse générale des recrutements dans l'industrie et un mode de gestion de la main-d'oeuvre dans le tertiaire qui privilégie l'embauche de jeunes sur contrats de courte durée non renouvelés.

Alors que les grands établissements occupent entre 40 % et 50 % des salariés (hors administration et collectivités locales), soit un taux proche de la moyenne nationale, l'insertion professionnelle des jeunes dépend, plus qu'ailleurs, du dynamisme du petit commerce, de l'artisanat et de la petite industrie.

Nous reviendrons longuement sur ce point en présentant les résultats des exploitations du CREDOC sur les embauches effectuées dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes. Auparavant, nous nous servirons de quelques exploitations complémentaires des DMMO pour approfondir certains aspects des mouvements de main-d'oeuvre qui paraissent essentiels.

Une petite minorité d'entreprises est à l'origine du tiers des recrutements (tableaux 5 et 6).

Nous avons déjà souligné les disparités dans les taux de rotation suivant les secteurs d'activité. Les écarts apparaissent encore beaucoup plus importants lorsqu'on étudie le comportement de chaque entreprise :

- A Roanne comme dans les Ardennes, moins de 10 % des établissements regroupant 5 à 6 % de l'ensemble des salariés des établissements d'au moins 50 personnes sont à l'origine d'un peu plus du tiers des embauches. Ils ne

Tableau 5

REPARTITION DES ETABLISSEMENTS DE 50 SALAIRES ET PLUS  
SUIVANT L'IMPORTANCE DES TAUX D'ENTREE DANS CES ETABLISSEMENTS EN 1985 ET 1986

|                              | Ardennes   |             |             |           | Roanne   |             |             |          |
|------------------------------|--|-------------|-------------|-----------|--|-------------|-------------|----------|
|                              | Nombre d'établissements ayant un taux annuel moyen d'entrée (sur 1985 et 1986) |             |             |           | Nombre d'établissements ayant un taux annuel moyen d'entrée (sur 1985 et 1986) |             |             |          |
|                              | < 10 %   | 10 % à 25 % | 26 % à 50 % | > 50 %    | < 10 %   | 10 % à 25 % | 26 % à 50 % | > 50 %   |
| Ind. agro-alimentaires       | -  | 3           | -           | 3         | -  | 4           | 1           | 3        |
| Biens intermédiaires         | 32   | 25          | 8           | 1         | 6  | 2           | -           | -        |
| Biens d'équipement           | 5  | 9           | 2           | -         | 4  | 2           | 1           | -        |
| Biens de consommation        | 5  | 1           | 4           | -         | 37   | 18          | 3           | -        |
| <b>Sous-total industries</b> | <b>42</b>  | <b>38</b>   | <b>14</b>   | <b>4</b>  | <b>47</b>  | <b>26</b>   | <b>5</b>    | <b>3</b> |
| Bâtiment-génie civil-agric.  | -  | 3           | 2           | 2         | 2  | 1           | -           | -        |
| Commerce                     | 2  | 4           | 6           | 5         | -  | 1           | 1           | 3        |
| Transports-télécommunicat.   | -  | -           | -           | -         | 1  | 1           | -           | -        |
| Services marchands           | 1  | 3           | 4           | 4         | 1  | 2           | 1           | 3        |
| Organismes financiers        | 1  | 2           | 3           | -         | -  | 2           | 1           | -        |
| Services non marchands       | 2  | 3           | 1           | -         | 2  | 1           | -           | -        |
| <b>Sous-total tertiaire</b>  | <b>6</b>   | <b>12</b>   | <b>14</b>   | <b>9</b>  | <b>4</b>   | <b>7</b>    | <b>3</b>    | <b>6</b> |
| <b>TOTAL GENERAL</b>         | <b>48</b>  | <b>53</b>   | <b>30</b>   | <b>15</b> | <b>53</b>  | <b>34</b>   | <b>8</b>    | <b>9</b> |

Source : D.M.M.O.

Tableau 6

LES CARACTERISTIQUES DES ETABLISSEMENTS DE 50 SALARIES ET PLUS  
 AYANT UN TAUX D'ENTREE SOIT TRES FAIBLE SOIT TRES ELEVE EN 1985 ET 1986

|  | Ardennes                     |   |   | Roanne                       |   |   |
|--|------------------------------|---|---|------------------------------|---|---|
|  | Effectif total<br>début 1985 | Moyenne des<br>entrées<br>annuelles<br>en 1985<br>et 1986 | Moyenne des<br>sorties<br>annuelles<br>en 1985<br>et 1986 | Effectif total<br>début 1985 | Moyenne des<br>entrées<br>annuelles<br>en 1985<br>et 1986 | Moyenne des<br>sorties<br>annuelles<br>en 1985<br>et 1986 |
| Etablissements ayant eu un taux<br>d'entrée au moins égal à 50 %<br>(15 dans les Ardennes, 9 à Roanne) | 1.695                        | 1.656   | 1.554   | 795                          | 763   | 738   |
| Etablissements ayant eu un taux<br>d'entrée inférieur à 10 %<br>(48 dans les Ardennes, 53 à<br>Roanne) | 11.421                       | 452   | 1.207   | 8.788                        | 396   | 1.139   |
| Total des établissements pris en<br>compte pour l'analyse.<br>(156 dans les Ardennes, 104 à<br>Roanne) | 27.268                       | 4.908   | 5.590   | 15.867                       | 2.273   | 2.996   |

sont pas très grands (une centaine de salariés en moyenne), ils appartiennent dans leur grande majorité à trois secteurs d'activité : industries agro-alimentaires, commerce, services marchands. S'ils recrutent beaucoup ce n'est pas en général pour accroître leurs effectifs mais parce qu'ils multiplient les recrutements sur contrats de courte durée. Aussi, leur taux de rotation annuelle est proche de 100 % et les sorties de ces établissements représentent environ le quart du total des sorties.

- A l'inverse, 50 % des établissements du Roannais et 30 % de ceux des Ardennes regroupant une bonne partie de l'ensemble des effectifs salariés ont un taux moyen d'entrée de 4 % et ne font au total que quelques centaines de recrutements dans l'année. Il s'agit à près de 90 % d'entreprises industrielles qui sont souvent en phase de réduction d'effectifs (on a toutefois écarté pour cette analyse toutes les entreprises ayant fermé leurs portes ou étant passées sous le seuil des 50 salariés en 1985 ou 1986). Mais le total des sorties annuelles n'est pas élevé (un peu plus de 10 % de leurs effectifs) car il y a fort peu de fins de contrats à durée déterminée.

Au vu de ces énormes disparités, la notion même de comportement moyen des entreprises et l'utilisation de statistiques globales pour analyser les évolutions de recrutement sur une zone d'emploi apparaissent extrêmement fragiles. Il suffit de la création ou de la disparition d'une ou deux entreprises ayant des taux de rotation élevés pour que les résultats d'ensemble soient sensiblement modifiés. De même, l'étude du volume des flux de recrutement par secteur d'activité ou par qualification à partir des D.M.M.O. pour essayer de faire évoluer les filières de l'appareil scolaire ou de la formation continue risque de conduire à des conclusions erronées si on ne peut la compléter par une analyse très précise de la stabilité des emplois trouvés. La distinction contrat à durée déterminée ou indéterminée qui apparaît dans les exploitations-standard des D.M.M.O. est intéressante mais insuffisante. Il faut connaître aussi la durée des contrats passés (on sait que beaucoup ne durent qu'un ou deux mois) et évaluer la proportion de ceux qui sont transformés ensuite en emplois stables, ce qui n'est pas facile mais peut être approché par le solde des entrées sur contrats à durée déterminée et des fins de contrats.

L'évolution des taux de rotation sur moyenne période : l'exemple des Ardennes (tableaux 7 et 8).

Les années 1980-1981 puis 1985-1986 représentent dans les Ardennes des périodes de relative stabilité de l'emploi dans les établissements de plus de 50 salariés. Les évolutions qu'on peut constater dans les taux de rotation entre ces deux dates ne proviennent donc pas d'une situation économique générale fondamentalement différente mais plutôt de modifications éventuelles dans les pratiques de gestion du personnel.

Au total, le taux de rotation annuel moyen (1) augmente légèrement : 16,5 % en 1980-1981 et 19,2 % en 1985-1986 mais, compte tenu de la diminution des effectifs dans les établissements de 50 salariés et plus, le volume annuel des flux d'entrée et celui des flux de sortie ont diminué d'environ 500 personnes.

Dans la plupart des secteurs les taux de rotation se modifient peu mais la polarisation entre activités ayant peu de mouvements de personnels et activités en ayant beaucoup semble quand même s'accroître : trois des quatre secteurs qui avaient déjà les taux de rotation les plus élevés en 1980-1981 -les industries agro-alimentaires, le bâtiment et les services marchands- augmentent sensiblement leur taux de rotation qui avoisine maintenant 50 % alors que les autres secteurs industriels conservent de faibles taux d'entrée-sortie.

Mais cette accélération des mouvements dans les industries agro-alimentaires, le bâtiment et les services n'est pas le fait de toutes les entreprises, loin de là. Dans chacun de ces secteurs, le taux moyen de rotation augmente sous l'effet des changements de comportement de deux entreprises seulement, qui multiplient les contrats de très courte durée alors que les autres établissements du secteur ne modifient pas fondamentalement leur politique d'embauche.

Toutes activités confondues, près de la moitié des établissements ayant toujours eu de 1980 à 1987 au moins 50 salariés, gardent un taux de rotation relativement stable et 29 % d'entre eux voient ce taux diminuer d'au moins 20 %.

---

1 - Ne sont pris en compte pour chaque période que les établissements étant restés au-dessus du seuil de 50 salariés pendant les deux années de la période d'observation. Le champ n'est pas constant, des entreprises prises en compte en 1980-1981 ont fermé depuis, d'autres se sont créées.

Tableau 7

EVOLUTION DES MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE SUR MOYENNE PERIODE  
 Comparaison entre 1980-81 et 1985-86 pour le département des Ardennes  
 Etablissements de 50 salariés et plus ayant rempli leurs D.M.M.O.

|                              | Effectif<br>début 1980 | Taux d'entrée<br>annuel moyen<br>1980 - 1981 | Taux de sortie<br>annuel moyen<br>1980 - 1981 | Effectif<br>début 1985 | Taux d'entrée<br>annuel moyen<br>1985 - 1986 | Taux de sortie<br>annuel moyen<br>1985 - 1986 |
|------------------------------|------------------------|--|---|------------------------|--|---|
| Ind. agro-alimentaires       | 1.044                  | 39,5   | 40,3  | 857                    | 54,6   | 52,5  |
| Fonderie                     | 4.317                  | 12,1   | 14,2  | 2.496                  | 16,7   | 18,8  |
| Forge-estampage              | 2.727                  | 8,9  | 14,2  | 1.604                  | 9,7  | 11,3  |
| Autres entrep. trav. métaux  | 2.596                  | 17,5   | 16,1  | 2.210                  | 14,9   | 16,5  |
| Autres entrep. biens interm. | 6.550                  | 6,7  | 10,8  | 4.866                  | 5,8  | 15,7  |
| Biens d'équipement           | 7.583                  | 11,7   | 11,9  | 6.421                  | 12,9   | 13,0  |
| Biens de consommation        | 3.575                  | 18,4   | 17,6  | 2.660                  | 9,3  | 14,9  |
| <b>Sous-total industries</b> | <b>28.392</b>          | <b>12,7</b>                                  | <b>14,4</b>                                   | <b>21.114</b>          | <b>12,9</b>                                  | <b>16,3</b>                                   |
| Bâtiment-génie civil-agric.  | 1.050                  | 26,0   | 26,8  | 531                    | 47,0   | 42,8  |
| Commerce                     | 2.206                  | 39,9   | 41,0  | 2.173                  | 42,3   | 43,6  |
| Services marchands           | 1.568                  | 31,1   | 30,7  | 1.418                  | 49,9   | 48,5  |
| Banques, assurances          | 441                    | 16,4   | 18,0  | 533                    | 27,5   | 22,0  |
| Services non marchands       | 840                    | 16,3   | 14,2  | 1.499                  | 10,2   | 11,6  |
| <b>Sous-total tertiaire</b>  | <b>5.055</b>           | <b>31,2</b>                                  | <b>31,3</b>                                   | <b>5.623</b>           | <b>34,3</b>                                  | <b>34,3</b>                                   |
| <b>TOTAL (1)</b>             | <b>34.497</b>          | <b>15,8</b>                                  | <b>17,3</b>                                   | <b>27.268</b>          | <b>18,0</b>                                  | <b>20,5</b>                                   |

1 - Non compris le secteur des transports pour lequel nous n'avons pas de résultats des D.M.M.O. ainsi que deux banques et deux établissements non marchands pour lesquels toutes les déclarations n'étaient pas disponibles.



Tableau 8

EVOLUTION DES MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE SUR MOYENNE PERIODE  
 Comportement des entreprises ardennaises entre les périodes 1980-81 et 1985-86  
 Etablissements de 50 salariés et plus (1)

|   | Total | dont :<br>industrie | dont :<br>tertiaire |
|---|-------|---------------------|---------------------|
| Nombre d'établissements augmentant d'au moins 30 % leur taux de rotation entre les deux périodes. | 34    | 23                  | 10                  |
| Nombre d'établissements dans lesquels le taux de rotation des personnels reste assez stable.      | 58    | 41                  | 14                  |
| Nombre d'établissements dans lesquels le taux de rotation des personnels diminue d'au moins 20 %. | 37    | 24                  | 10                  |
| Nombre total d'établissements ayant toujours plus de 50 salariés entre le 1.1.1980 et le 1.1.1987 | 129   | 88                  | 34                  |

1 - Non compris les entreprises de transport et quatre établissements du tertiaire.

Source : D.M.M.O.

L'accélération des mouvements d'entrée-sortie avec l'utilisation intensive de contrats de courte durée n'apparaît donc pas comme une évolution majeure dans les Ardennes au cours de ces dernières années. Compte tenu des taux de chômage élevés et de la difficulté pour les personnels licenciés ou démissionnaires de retrouver un emploi sur place, beaucoup d'entreprises essaient d'abord de préserver l'emploi de leurs salariés, quitte à conserver des sureffectifs en période de faible activité. Parallèlement, leurs décisions de recrutement sont marquées par une grande prudence et les entrées dans l'entreprise sur contrats à durée indéterminée sont d'autant plus rares que peu de salariés démissionnent et que les départs en retraite ne sont pas très nombreux et sont souvent l'occasion de résorber les sureffectifs.

#### Une classification des entreprises en fonction de leurs mouvements de main-d'oeuvre : l'exemple du Roannais.

Nous avons eu, pour le bassin d'emploi de Roanne, la possibilité d'exploiter les résultats détaillés des D.M.M.O. pour chacune des entreprises ayant rempli tous les mois une déclaration en 1985 et 1986. A partir de ces documents et avec des techniques classiques d'analyses de données, nous avons cherché à mettre en évidence une typologie des entreprises qui tienne compte non seulement du volume des entrées-sorties de personnels mais aussi des types de mouvements les plus fréquents dans chaque entreprise et des caractéristiques des salariés concernés.

Pour les 106 entreprises formant le champ de cette exploitation (sont exclues toutes les entreprises ayant débuté ou cessé leur activité au cours de la période ainsi que celles pour lesquelles on remarque des absences ou des incohérences dans les déclarations) on arrive à mettre en évidence cinq groupes principaux, de taille inégale mais composés d'au moins dix entreprises.

- les entreprises ayant procédé à des licenciements économiques (28 entreprises). Il s'agit d'établissements industriels appartenant aux secteurs particulièrement touchés par les réductions d'effectifs salariés : industries des biens intermédiaires ou d'équipement, tissage, biens de consommation autres que le textile - habillement. Ces entreprises n'ont pas toujours stoppé leurs recrutements mais il y a un fort déséquilibre entre le nombre des entrées et celui des sorties, beaucoup plus nombreuses. Les

licenciements sont à l'origine d'une bonne partie des sorties d'entreprises enregistrées pour les ouvriers qualifiés hommes ayant entre 40 et 55 ans, catégorie par ailleurs peu mobile.

- les entreprises qui perdent une partie de leurs effectifs car elles ne compensent pas des départs en retraite ou en pré-retraite assez importants par des recrutements de nouveaux salariés (10 entreprises). Ces établissements du textile-habillement et des biens intermédiaires arrivent à gérer leurs réductions d'effectifs sans procéder à des licenciements. Comme il n'y a pratiquement pas de démissions ni de recours à des contrats à durée déterminée, le total des entrées-sorties est faible.
- les entreprises ayant des mouvements de main-d'oeuvre nombreux à cause d'une utilisation fréquente des contrats à durée déterminée (28 entreprises). Les profils de ces entreprises et des salariés concernés par ces mouvements sont très typés. On retrouve la majeure partie des établissements du Roannais exerçant leur activité dans les secteurs du commerce, des industries agro-alimentaires et des services et, par ailleurs, une petite partie des entreprises de la bonnetterie. Quant aux salariés embauchés sur des contrats de courte durée ce sont des employés non qualifiés (et, dans une moindre mesure des employés qualifiés), des jeunes de moins de 25 ans, des femmes. Par contre, ce type de contrat concerne très peu les cadres et les professions intermédiaires.
- les entreprises ayant des mouvements de moyenne importance, marqués par un pourcentage élevé de contrats à durée indéterminée dans les entrées et de démissions dans les sorties (30 entreprises). Il s'agit, pourrait-on dire, d'un mode de gestion d'avant la crise qui se perpétue dans presque 30 % des établissements du Roannais. Il n'y a pas de licenciements économiques, les entrepreneurs n'hésitent pas à embaucher sur contrat de longue durée et les salariés ne craignent pas de démissionner pour chercher un autre emploi. C'est dans la bonnetterie que la proportion d'établissements de ce type est la plus grande mais on trouve dans presque tous les secteurs quelques entreprises appartenant à cette catégorie et recrutant plutôt du personnel qualifié (ouvriers ou employés).
- les établissements ayant procédé à des transferts de personnels (10 établissements). Ce groupe se distingue peu du précédent. Simplement, aux

catégories d'entrées et de sorties qui viennent d'être décrites s'ajoutent des transferts de salariés arrivant ou partant vers des établissements de la même entreprise situés dans d'autres bassins d'emploi.

Pour conclure cette analyse des mouvements de main-d'oeuvre dans les entreprises roannaises d'au moins 50 salariés n'ayant ni disparu ni été créées en 1985 et 1986, on peut dire que la moitié d'entre elles ont recruté en moyenne annuelle moins de cinq jeunes sur un contrat de travail de courte ou longue durée. Qu'elles aient sensiblement réduit leurs effectifs, qu'elles préfèrent recruter des personnes plus âgées ou qu'elles enregistrent trop peu de départs pour avoir un niveau élevé d'embauches, il est sûr en tout cas que les chances d'y rentrer sont faibles pour un jeune.

A l'opposé, 10 % des entreprises appartenant toutes au groupe 3 -nombreux mouvements d'entrée-sortie du fait de contrats de courte durée et non prolongés pour des postes non qualifiés destinés à une main-d'oeuvre jeune et plutôt féminine- réalisent 56 % de toutes les embauches de moins de 25 ans.

On ne trouve finalement que deux entreprises du groupe 4 -gestion plus traditionnelle avec embauche fréquente sur contrat à durée indéterminée- (et aucune des groupes 1, 2 ou 5) à avoir recruté en deux ans plus de trente jeunes pour répondre en partie à des besoins permanents liés à une augmentation globale de leurs effectifs.

#### Les créations d'entreprises comme source d'emplois nouveaux.

Si aucun des grands établissements privés existant dans le bassin d'emploi de Roanne ne constitue plus aujourd'hui un débouché régulier, offrant à un nombre élevé de jeunes actifs des emplois qualifiés et relativement stables, on ne peut pas espérer beaucoup plus actuellement de la création de nouveaux établissements.

Sur la période 1985-1986, cinq ou six établissements d'un peu plus de 50 salariés apparaissent dans les D.M.M.O. de Roanne alors que disparaissent plusieurs dizaines d'entreprises. Ces nouveaux établissements reprennent souvent une partie des personnels licenciés d'entreprises venant de cesser leurs activités et n'offrent donc que peu d'emplois nouveaux aux jeunes.

Sur une période plus longue (1980-1987), l'examen des créations et disparitions d'entreprises dans les Ardennes apporte quelques enseignements précieux :

- Dans l'industrie et le bâtiment-génie civil et agricole :
  - + 23 établissements ayant plus de 50 salariés en 1980 ferment avant 1987,
  - + 19 établissements ont aujourd'hui moins de 50 salariés,
  - + 9 établissements sont créés et dépassent actuellement 50 salariés.
  
- Dans le tertiaire on ne constate qu'une fermeture, 4 passages au dessous de 50 salariés mais 7 créations dont 3 établissements de plus de 100 salariés.

Les créations ne compensent pas, loin de là, les disparitions d'entreprises et les réductions importantes d'effectifs. Mais les 16 établissements d'au moins 50 salariés créés en sept ans regroupent quand même début 1987 plus de 1.500 personnes.

Par ailleurs, le rôle joué par Citroën dans la création d'emplois nouveaux dans les Ardennes a été important (plus de 1.000 salariés supplémentaires entre 1980 et 1987) mais il s'agit d'un phénomène isolé : il n'y a que deux autres établissements industriels ardennais à avoir augmenté leurs effectifs d'au moins 100 personnes sur la même période.

## 2. LES SECTEURS AYANT RECRUTE DES JEUNES AU SECOND SEMESTRE 1986.

L'analyse des mouvements de main-d'oeuvre dans les établissements d'au moins 50 salariés de nos zones d'emploi permet d'affirmer que les grandes et les moyennes entreprises ne sont pas à même d'accueillir aujourd'hui sur des emplois stables une proportion de jeunes actifs correspondant à leur poids dans l'économie locale. Pour des bassins d'emploi où l'insertion professionnelle des jeunes a été très dépendante jusqu'à une période récente des politiques de recrutement adoptées par le secteur industriel dominant, la modification des perspectives est de taille.

Elle est d'autant plus difficile à accomplir que n'émerge pas en général un groupe de nouvelles entreprises qui prendraient la place des précédentes du fait de l'importance de leurs recrutements. Un petit nombre

d'établissements appartenant au secteur tertiaire ou aux industries agro-alimentaires est bien à l'origine d'une part élevée des embauches annuelles, avec une large place faite aux moins de 25 ans ; mais la brièveté des contrats et l'absence de qualification des postes proposés empêchent de bâtir une politique d'insertion professionnelle à partir des besoins exprimés par ces entreprises.

Reste donc une mosaïque d'employeurs potentiels appartenant à tous les secteurs, ayant pour beaucoup une attitude très prudente en matière de recrutements parce que sur moyenne période leurs effectifs ont tendance à baisser et qu'il s'agit d'abord de préserver l'emploi des salariés les plus anciens.

Les exploitations statistiques faites par le CREDOC sur la période mai-décembre 1986 à partir des formulaires administratifs mis en place dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes permettent de mieux cerner les catégories d'entreprises, quelle que soit leur taille, ayant passé avec un jeune un contrat de travail d'au moins trois mois (on élimine ainsi tous les contrats de très courte durée). On peut également rapprocher le type d'entreprise et les caractéristiques du jeune recruté. On n'abordera pas dans cette partie l'analyse du type de formule dont a bénéficié la personne recrutée (contrat d'adaptation, de qualification, contrat de travail de droit commun) qui fera l'objet d'un long développement dans la partie VI du rapport.

Les petits établissements de l'industrie et, surtout, du tertiaire assurent la majeure partie des recrutements d'au moins trois mois (tableaux 9 et 10).

Le taux d'embauche des jeunes par rapport au nombre de salariés employés dans les établissements du champ UNEDIC n'est guère plus faible dans nos zones qu'au plan national, à la seule exception de Roanne (1).

Les grands établissements industriels des secteurs dominants ont pourtant, comme c'était prévisible, eu des taux d'embauche extrêmement bas : pratiquement pas de jeunes recrutés à Lannion dans l'électronique, taux ne

-----  
1 - Pour l'interprétation de ce résultat en termes d'évolution du chômage des jeunes cf. la VIème partie du rapport.

Tableau 9

NOMBRE DE JEUNES EMBauchES PAR SECTEUR SUR UN CONTRAT DE TRAVAIL D'AU MOINS 3 MOIS  
ENTRE LE 1.5.1986 ET LE 31.12.1986 (1). TAUX D'EMBAUCHE PAR SECTEUR (2) (en %)

|                          | Ardennes         |                 | Saint-Nazaire    |                 | Lannion          |                 | Roanne           |                 | Pour comparaison France (3) |
|--------------------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------------------------|
|                          | Nombre de jeunes | Taux d'embauche | Nombre de jeunes | Taux d'embauche | Nombre de jeunes | Taux d'embauche | Nombre de jeunes | Taux d'embauche | Taux d'embauche             |
| Agriculture              | 56               | 5               | 14               | 1               | 5                | 1               | 33               | 6               | 1,7                         |
| Indust. agro-aliment.    | 113              | 6               | 150              | 8               | 62               | > 10            | 66               | 5               | 6,3                         |
| Energie                  | 5                | 5               | 32               | 3               | -                | -               | 2                | 4               | 2,6                         |
| Biens intermédiaires     | 404              | 3               | 140              | 4               | 8                | 4               | 53               | 1               | 2,9                         |
| Biens d'équipement       | 243              | 3               | 158              | 1               | 21               | 1               | 69               | 3               | 2,7                         |
| Biens de consommation    | 130              | 4               | 19               | 2               | 35               | 10              | 318              | 2               | 3,6                         |
| Sous-total industrie     | 895              | 3,2             | 499              | 2,4             | 126              | 2,5             | 508              | 2,5             | 3,4                         |
| Bâtiment-génie civ.agri. | 357              | 7               | 235              | 4               | 58               | 5               | 145              | 5               | 6,0                         |
| Commerce                 | 453              | 5               | 423              | 7               | 109              | 5               | 165              | 4               | 5,3                         |
| Transports-télécommunic. | 74               | 4               | 47               | 3               | 12               | > 10            | 37               | 3               | 4,7                         |
| Services marchands       | 603 <sup>4</sup> | 8               | 756              | 7               | 194              | 11              | 266              | 5               | 6,0                         |
| Organismes financiers    | 59               | 4               | 11               | 1               | 8                | 8               | 12               | 2               | 3,0                         |
| Services non marchands   | 65               | 2               | 35               | 1               | 28               | 6               | 49               | 3               | 2,2                         |
| Sous-total tertiaire     | 1.254            | 5,5             | 1.272            | 5,7             | 351              | 5,8             | 529              | 4,0             | 5,0                         |
| TOTAL                    | 2.562            | 4,4             | 2.020            | 4,1             | 540              | 4,3             | 1.215            | 3,3             | 4,5                         |

- 1 - Les chiffres ont été obtenus à partir d'un traitement exhaustif des documents envoyés à la D.D.T.E. dans les Ardennes et à partir d'un échantillon comprenant 70 à 80 % des fiches dans les trois autres zones. Pour ces dernières, les résultats ne sont donc pas très précis.
- 2 - Le taux d'embauche est égal au nombre de jeunes recrutés divisé par le nombre de salariés UNEDIC au 1.1.1986. Pour les salariés agricoles, les données du recensement 1982 ont été utilisées. Le champ des entreprises pouvant bénéficier des exonérations de charges sociales était en fait un peu plus large que celui de l'UNEDIC mais les embauches des entreprises extérieures au champ UNEDIC ne sont pas recensées dans nos zones.
- 3 - Il s'agit d'une estimation car nous ne possédions que les résultats du second semestre 1986 pour les contrats d'adaptation et de qualification. Les résultats de mai et juin 1986 ont été calculés par rétropolation.
- 4 - Ce chiffre élevé est dû en partie (200 embauches) au recrutement de très nombreux jeunes par une nouvelle société de travail temporaire. Ceci explique également le fort taux d'embauche apparent dans les établissements de plus de 50 salariés du tertiaire (tableau 10).

Tableau 10

COMPARAISON DES EMBauchES DE JEUNES SUR CONTRATS D'AU MOINS 3 MOIS  
DANS LES ETABLISSEMENTS DE MOINS DE 50 SALARIES  
ET DANS CEUX DE PLUS DE 50 SALARIES ENTRE LE 1.5.1986 ET LE 31.12.1986

|           |               | Ardennes |     | Saint-Nazaire |     | Lannion |      | Roanne |     | Pour comparaison France |
|-----------|---------------|----------|-----|---------------|-----|---------|------|--------|-----|-------------------------|
| Industrie | < 50 salariés | 525      | 6,7 | 235           | 6,5 | 111     | 10,3 | 331    | 3,5 | 5,5                     |
|           | > 50 salariés | 370      | 2,3 | 264           | 1,5 | 15      | 0,4  | 177    | 1,3 | 2,5                     |
| Tertiaire | < 50 salariés | 811      | 5,3 | 1.033         | 6,2 | 314     | 6,6  | 469    | 4,8 | 5,3                     |
|           | > 50 salariés | 443      | 6,3 | 239           | 4,6 | 37      | 5,6  | 60     | 1,6 | 4,6                     |
| TOTAL (1) | < 50 salariés | 1.679    | 5,8 | 1.504         | 5,9 | 488     | 6,2  | 976    | 4,4 | 5,7                     |
|           | > 50 salariés | 883      | 3,2 | 516           | 2,1 | 52      | 1,1  | 239    | 1,4 | 3,5                     |

- 1 - Y compris Bâtiment-génie civil et agricole. Le total n'est donc pas la somme "industrie + tertiaire".

dépassant pas 1 % dans les grandes et moyennes entreprises des biens d'équipement à Saint-Nazaire ou du textile-habillement à Roanne. Seule, la métallurgie ardennaise a pu maintenir des taux d'embauche comparables aux moyennes sectorielles nationales grâce à une légère reprise de l'activité.

Mais cette tendance négative a été en partie contrecarrée par le bon niveau des recrutements dans les petits établissements du tertiaire et de l'industrie.

Il n'est pas très surprenant qu'à Saint-Nazaire et à Lannion, et pour une période d'observation qui inclut la saison touristique, les petits établissements du tertiaire -commerces, services marchands- aient fait à eux seuls un peu plus de la moitié du total des recrutements (contre moins de 40 % au niveau national). Les taux d'embauche satisfaisants constatés à Roanne et, surtout, dans les Ardennes sont plus inattendus puisqu'on a vu que le tertiaire semblait très dépendant pour son développement de la bonne santé de l'industrie. A Roanne, les nombreux établissements de petite taille dans le textile-habillement ont recruté peu de jeunes, à cause certainement de la forte concurrence des femmes plus âgées à la recherche d'un emploi. Par contre, dans nos trois autres zones on constate un taux d'embauche supérieur à la moyenne nationale dans les petits établissements industriels.

A l'évidence, les différences constatées au plan national -taux d'embauche faible dans les établissements industriels de 50 salariés et plus mais beaucoup plus élevé dans le tertiaire et les petits établissements industriels- sont encore amplifiées par la crise de l'emploi dans les secteurs industriels dominants de nos zones.

La part importante prise dans les recrutements de jeunes par les petites entreprises du tertiaire et des secteurs industriels un peu marginaux sur nos bassins d'emploi est bien sûr un signe encourageant : les mauvaises perspectives d'emploi dans la grande industrie ne signifient pas une absence totale de débouchés locaux pour les jeunes. Toutefois, elles posent des problèmes redoutables aux responsables des politiques de formation. Faut-il maintenir les sections techniques et professionnelles existantes, créées en général en fonction de flux d'insertion par secteur d'activité qui n'avaient pas grand chose à voir avec ceux mis en évidence aujourd'hui ? Comment appréhender l'évolution des métiers ?



Le dialogue entre les établissements scolaires et les entreprises, quand il existe, peut-il se limiter aux liens traditionnels noués avec les représentants des industries dominantes ? L'école doit-elle chercher à appréhender les besoins d'une foule de petits établissements appartenant parfois à des activités peu structurées et ayant bien du mal à exprimer des perspectives, mêmes imprécises, en matière d'emploi ? Nous tenterons d'apporter des éléments de réponse à ces questions dans la Vème partie du rapport mais nous avons voulu souligner dès maintenant le caractère crucial et extrêmement complexe du choix des formations à promouvoir dans nos bassins d'emploi.

Les emplois proposés aux jeunes dans le cadre du plan d'urgence apparaissent relativement précaires (tableau 11).

Les avantages financiers accordés aux entreprises pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans supposaient un minimum de stabilité dans l'emploi : trois mois pour les recrutements directs sans période de formation, six mois pour les contrats spécifiques avec période de formation. Or, même dans ces limites, la proportion de contrats à durée indéterminée n'atteint pas 50 % et se révèle beaucoup plus faible dans chacune de nos quatre zones qu'en moyenne nationale.

Les difficultés économiques n'ont pas toujours empêché des taux d'embauche de jeunes relativement satisfaisants mais elles semblent être à l'origine d'une plus forte précarité des emplois. Ce phénomène est particulièrement net à Lannion et, surtout, à Saint-Nazaire où les offres d'emploi pour la saison d'été sont nombreuses dans le tertiaire. Pourtant cette précarité n'est pas due principalement au tertiaire puisque dans tous nos sites les entreprises industrielles se montrent encore plus réticentes pour conclure des contrats à durée indéterminée.

Quant à l'effet taille, il joue partout dans le même sens. Les établissements de 50 salariés au moins utilisent plus fréquemment des contrats de courte durée (trois à cinq mois) alors que les petits établissements proposent des contrats à durée déterminée pour des périodes plus longues en moyenne.

Tableau 11

REPARTITION DES CONTRATS (1) PAR DUREE (2)  
 SELON LE SECTEUR ET SELON LA TAILLE DES ETABLISSEMENTS (en %)  
 Période du 1.5.1986 au 31.12.1986

|                              | Ardennes |          |              | Saint-Nazaire |          |              | Lannion  |          |              | Roanne   |          |              | Pour comparaison France |          |              |
|------------------------------|----------|----------|--------------|---------------|----------|--------------|----------|----------|--------------|----------|----------|--------------|-------------------------|----------|--------------|
|                              | < 6 mois | > 6 mois | Indé-terminé | < 6 mois      | > 6 mois | Indé-terminé | < 6 mois | > 6 mois | Indé-terminé | < 6 mois | > 6 mois | Indé-terminé | < 6 mois                | > 6 mois | Indé-terminé |
| Industrie                    | 30       | 31       | 39           | 42            | 32       | 26           | 29       | 50       | 21           | 23       | 44       | 33           | 32                      | 28       | 40           |
| Tertiaire                    | 28       | 28       | 44           | 41            | 27       | 32           | 35       | 37       | 28           | 23       | 33       | 44           | 27                      | 23       | 50           |
| Etablissements < 50 salariés | 26       | 34       | 40           | 38            | 31       | 31           | 28       | 46       | 26           | 22       | 39       | 39           | 25                      | 28       | 47           |
| Etablissements > 50 salariés | 37       | 23       | 39           | 49            | 25       | 26           | n.s.     | n.s.     | n.s.         | 30       | 42       | 28           | 34                      | 21       | 45           |
| TOTAL                        | 29       | 31       | 40           | 41            | 29       | 30           | 30       | 43       | 27           | 23       | 39       | 38           | 28                      | 25       | 47           |

1 - Il s'agit, comme pour les tableaux précédents, d'estimations à partir d'échantillons importants, sauf pour les Ardennes où l'enquête a été exhaustive.

2 - Les contrats passés avec des entreprises de travail temporaire ne sont pas comptabilisés dans ce tableau.

Des recrutements qui touchent seulement une petite partie des jeunes chômeurs peu qualifiés (tableaux 12, 13 et 14).

L'observation des flux d'embauche par niveau de formation peut conduire à deux types de discours aux conclusions apparemment opposées :

- les recrutements au niveau CAP ou BEP sont dominants dans chacune de nos zones (de 53 % à 67 % du total des embauches). L'affirmation selon laquelle les entreprises ne sont plus intéressées par des jeunes n'ayant pas au moins le baccalauréat est donc en partie fautive et la bonne adaptation aux besoins des entreprises des formations dispensées en lycée professionnel doit être une problématique centrale des responsables de l'Education nationale.
- la comparaison des volumes de recrutements effectués du 1er mai au 31 décembre 1986 avec les stocks de jeunes demandeurs d'emploi au 31 mars 1986 (1) fait apparaître que les recrutements sont proportionnellement de plus en plus nombreux au fur et à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie des diplômés. Et les différences sont énormes. Pour un jeune demandeur d'emploi en début de période il y a eu :
  - \* 1,57 recrutement au niveau bac+2 ou plus (0,52 si on ne prend que les recrutements de chômeurs),
  - \* 0,74 recrutement au niveau baccalauréat (resp. 0,33),
  - \* 0,43 recrutement au niveau BEP-CAP (resp. 0,21),
  - \* 0,19 recrutement au niveau 6 ou 5 bis (resp. 0,10).

Les flux d'embauche apparaissent donc assez importants pour qu'un jeune diplômé du supérieur ait de bonnes chances de trouver un emploi dans des délais assez brefs. La situation est plus tendue pour les bacheliers. Aux niveaux de formation inférieurs, elle est franchement mauvaise : le total des contrats de travail d'une durée d'au moins trois mois passés sur une période de huit mois ne représente en moyenne dans nos zones qu'à peine 34 % du stock des jeunes demandeurs d'emploi. Comme la moitié des recrutements

---

1 - Cette comparaison n'est pas complètement rigoureuse. Les demandeurs d'emploi recensés ont moins de 25 ans, les jeunes recrutés moins de 26 ans. Surtout, il serait préférable de comparer les flux d'entrants avec le nombre de jeunes ayant été à un moment donné au chômage pendant la période d'observation plutôt qu'avec un stock de demandeurs d'emploi en début de période.

Tableau 12

## STRUCTURE DES EMBAUCHES (1) PAR NIVEAU DE FORMATION (2)

Période du 1.5.1986 au 31.12.1986

| Niveau de formation | Ardennes               |                    | Saint-Nazaire          |                    | Lannion                |                    | Roanne                 |                    | Total 4 zones          |                    |
|---------------------|------------------------|--------------------|------------------------|--------------------|------------------------|--------------------|------------------------|--------------------|------------------------|--------------------|
|                     | Total des recrutements | dont :<br>chômeurs | Total des recrutements | dont :<br>chômeurs | Total des recrutements | dont :<br>chômeurs | Total des recrutements | dont :<br>chômeurs | Total des recrutements | dont :<br>chômeurs |
| Licence et plus     | 51                     | 11                 | 21                     | 4                  | 17                     | -                  | 26                     | 7                  | 115                    | 22                 |
| BTS - DUT - DEUG    | 186                    | 70                 | 118                    | 41                 | 34                     | 12                 | 88                     | 34                 | 426                    | 157                |
| Baccalauréat        | 314                    | 119                | 240                    | 124                | 84                     | 36                 | 184                    | 92                 | 822                    | 371                |
| BEP - CAP           | 1.268                  | 608                | 1.328                  | 654                | 318                    | 139                | 704                    | 316                | 3.618                  | 1.717              |
| Troisième           | 286                    | 158                | 126                    | 73                 | 56                     | 24                 | 76                     | 34                 | 544                    | 289                |
| Cinquième - CPPN    | 267                    | 118                | 128                    | 70                 | 29                     | 17                 | 130                    | 63                 | 554                    | 268                |
| <b>TOTAL</b>        | <b>2.372</b>           | <b>1.084</b>       | <b>1.961</b>           | <b>966</b>         | <b>538</b>             | <b>228</b>         | <b>1.208</b>           | <b>546</b>         | <b>6.079</b>           | <b>2.824</b>       |

1 - Estimations à partir d'échantillons, sauf pour les Ardennes où l'enquête est exhaustive.

2 - Les contrats passés avec des entreprises de travail temporaire ne sont pas comptabilisés dans ce tableau.

concerne des non chômeurs, les possibilités d'emploi apparaissent bien faibles pour les jeunes chômeurs non qualifiés dans toutes nos zones et on comprend facilement le succès des TUC ou des SIVP chez les diplômés de niveau 5

Tableau 13  
REPARTITION DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE MOINS DE 25 ANS  
PAR NIVEAU DE FORMATION EN MARS 1986

| Niveau de formation | Ardennes     | St-Nazaire   | Lannion      | Roanne       | Total<br>4 zones |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------|
| Licence et plus     | 19           | 8            | 1            | 10           | 38               |
| BTS - DUT - DEUG    | 88           | 130          | 52           | 36           | 306              |
| Baccalauréat        | 355          | 443          | 127          | 191          | 1.116            |
| BEP - CAP           | 2.721        | 3.728        | 726          | 1.162        | 8.337            |
| Troisième           | 1.171        | 960          | 118          | 514          | 2.763            |
| Cinquième - CPPN    | 1.842        | 637          | 166          | 410          | 3.055            |
| <b>TOTAL</b>        | <b>6.196</b> | <b>5.906</b> | <b>1.190</b> | <b>2.323</b> | <b>15.615</b>    |

A regarder les évolutions du chômage des moins de 25 ans par niveau de qualification entre 1983 et 1987, aussi bien dans nos bassins d'emploi qu'en moyenne nationale, il paraît clair que le prolongement des études dans le système scolaire et le lancement de nombreuses mesures d'aide à l'insertion ont permis de limiter les dégâts pour les moins qualifiés mais pas de renverser les tendances de moyen terme. Alors qu'ils représentent une proportion croissante des entrants sur le marché du travail, le nombre des bacheliers au chômage a un peu diminué (- 9 % en France), celui des diplômés du supérieur est resté à un niveau très bas, même s'il y a une légère augmentation. Au contraire, la baisse du nombre des demandeurs d'emploi les moins qualifiés (niveau 6) (- 40.000 jeunes) a été plus que compensée par les hausses constatées au niveau 5 bis (+ 20.000) et au niveau 5 (+ 60.000).

Cette bonne résistance des plus diplômés se constate dans chacune de nos zones : leur part dans le total des jeunes demandeurs d'emploi est

restée stable (Lannion, les Ardennes) ou a diminué (Roanne, Saint-Nazaire).

Quelle que soit la situation locale du marché de l'emploi, la possession d'une qualification de niveau 4 ou plus semble donc bien être la meilleure garantie d'une insertion professionnelle satisfaisante. Nous n'avons pas rencontré d'exemples où les particularités locales du marché du travail remettent en cause la hiérarchie nationale en matière d'insertion.

Ce constat ne signifie pas pour autant qu'il y a homogénéité des politiques de recrutement selon les secteurs d'activité et les types d'entreprise. Toutefois, les différences de comportement que nous allons examiner maintenant ne remettent pas en cause l'avantage global des plus diplômés.

Les jeunes les plus diplômés se répartissent entre divers secteurs du tertiaire et de l'industriel (tableau 14).

Aucun secteur n'apparaît totalement fermé à certaines catégories de jeunes. Les entreprises du bâtiment-génie civil et agricole qui, dans nos zones, restent toujours de taille modeste, ne recrutent presque pas de bacheliers ou de diplômés du supérieur. A l'opposé, les industries de biens d'équipement font partout appel à de nombreux diplômés du supérieur. Pour le reste, les différences dans les niveaux de recrutement ne sont pas très marquées et varient d'un bassin d'emploi à l'autre. Par exemple, les IBI des Ardennes recrutent encore en-dessous du CAP, ce qui n'est pas le cas à Saint-Nazaire ; à Lannion, toutes les activités profitent du bon niveau de formation des jeunes actifs. Par ailleurs, il n'apparaît pas non plus de corrélation forte entre le niveau de formation des jeunes recrutés et la taille des établissements qui les accueillent. Les établissements de plus de 50 salariés embauchent un peu plus de diplômés du supérieur et ceux qui ont entre 10 et 49 salariés un peu plus de bacheliers mais les différences sont de faible ampleur.

Au total, les entreprises industrielles de grande taille semblent être un débouché assez important pour les jeunes les mieux formés (niveaux 2 et 3) mais aussi pour les non diplômés. C'est le signe que coexistent chez elles une volonté de renforcer leur potentiel de compétences avec des

besoins, souvent temporaires, pour des personnels sans qualification particulière. Toutes les catégories d'entreprises recrutent encore souvent des jeunes de niveau 5 alors que la plupart des bacheliers trouvent un emploi dans le tertiaire.

Ces conclusions renforcent encore le caractère peu structuré de nos marchés locaux du travail : pas de grandes entreprises ni même de secteurs dominants pour les embauches, des contrats qui sont très souvent à durée déterminée . De plus, les statistiques font apparaître que, partout, le volume des embauches au niveau 5 reste important alors que bien peu de nos interlocuteurs locaux extérieurs à l'Education nationale ont une stratégie cohérente d'adaptation des formations à proposer pour les B.E.P. et les C.A.P. considérés par beaucoup comme insuffisants de toute façon.

Tableau 14

REPARTITION DES JEUNES RECRUTES DANS CHAQUE SECTEUR D'ACTIVITE  
PAR NIVEAU DE FORMATION  
(Répartition en pourcentage)

Période du 1.5.1986 au 31.12.1986

Total des 4 zones

|   | Inférieur<br>au CAP | CAP-BEP | Bacca-<br>lauréat | Diplôme<br>d'études<br>supérieures | Total |
|---|---------------------|---------|-------------------|------------------------------------|-------|
| Indust. agro-aliment.   | 22                  | 67      | 6                 | 5                                  | 100   |
| Biens intermédiaires  | 20                  | 62      | 9                 | 9                                  | 100   |
| Biens d'équipement  | 13                  | 54      | 12                | 21                                 | 100   |
| Biens de consommation   | 24                  | 54      | 14                | 8                                  | 100   |
| Sous-total industrie  | 20                  | 59      | 10                | 11                                 | 100   |
| B.G.C.A.  | 22                  | 73      | 3                 | 2                                  | 100   |
| Commerce  | 13                  | 64      | 17                | 6                                  | 100   |
| Services marchands  | 17                  | 57      | 16                | 10                                 | 100   |
| TOTAL (1)   | 18                  | 59      | 14                | 9                                  | 100   |
| <i>1 - Y compris les petits secteurs dont les résultats ne sont pas détaillés ici</i> |                     |         |                   |                                    |       |

Tableau 15

REPARTITION DES JEUNES RECRUTES PAR NIVEAU DE FORMATION  
SELON LA TAILLE DE L'ETABLISSEMENT  
(Répartition en pourcentage)

Période du 1.5.1986 au 31.12.1986

Total des 4 zones

|                      | Inférieur<br>au CAP | CAP-BEP | Bacca-<br>lauréat | Diplôme<br>d'études<br>supérieures | Total |
|----------------------|---------------------|---------|-------------------|------------------------------------|-------|
| Moins de 10 salariés | 18                  | 63      | 12                | 7                                  | 100   |
| 10 à 49 salariés     | 20                  | 57      | 16                | 7                                  | 100   |
| 50 salariés et plus  | 16                  | 60      | 12                | 12                                 | 100   |
| TOTAL                | 18                  | 59      | 14                | 9                                  | 100   |



QUATRIÈME PARTIE

-----

LE RÔLE DES ACTEURS LOCAUX

Lors du Colloque du Ministère de l'Emploi "Une stratégie locale pour l'emploi" qui s'est tenu en février 1983, le rapporteur général, M. Xavier GREFFE établissait un constat et proposait une problématique qui ont gardé toute leur actualité. Pour lui, "la coordination des initiatives est au cœur des stratégies locales pour l'emploi". Mais reconnaître cette nécessité "ne fait que conduire à d'autres problèmes : quel en est le niveau, quels en sont les acteurs, quelles en sont les finalités, quelles en sont les modalités".

En principe, le cercle des acteurs et les finalités doivent être les plus larges possible . Il faut rassembler les élus locaux, les administrations, les chambres consulaires, les représentants des employeurs et des salariés, les établissements de formation initiale ou continue, les missions locales pour l'emploi, les organismes locaux de développement etc... Quant aux finalités, elles doivent couvrir l'établissement d'un diagnostic sur le tissu économique local, la mise en place d'un schéma de développement global mais aussi des actions ponctuelles dans les domaines économiques et sociaux.

A cet effet, les pouvoirs publics ont favorisé la création de divers instruments et instances -plans régionaux, comités de bassin d'emploi, missions locales, pôles de conversion, engagements contractuels, etc...- et mis en avant la notion de service public de l'emploi.

Toutefois, le choix d'un niveau géographique pertinent pour mener ces actions reste une question difficile à résoudre. La tradition administrative tout comme les lois de décentralisation amènent à privilégier les espaces où sont réunis les principaux pouvoirs de décision : Région, département et commune. Mais l'analyse des marchés de la main-d'oeuvre, des interdépendances entre les entreprises, des solidarités réelles entre élus locaux, des niveaux de compétence des organismes consulaires ou associations implantés depuis longtemps peuvent conduire à retenir des espaces intermédiaires entre la commune et le département : zone d'emploi définie par l'INSEE et la Délégation à l'Emploi, arrondissement, canton ou groupe de cantons.

Cette étude n'échappe d'ailleurs pas à la difficulté du choix en la matière. Partis de l'observation de quatre zones d'emploi, nous nous sommes aperçus au fur et à mesure que nos travaux avançaient qu'il aurait été peut-être plus pertinent de privilégier d'autres niveaux géographiques pour analyser certaines politiques.

Le pôle de conversion de la Vallée de la Meuse est un espace à forte cohérence économique avec ses P.M.I. de la fonderie et de la forge-estampage. Pourtant, il n'est vraiment reconnu en tant que tel par aucun des responsables ardennais. Les autorités administratives ont toujours placé leur politique de l'emploi et de la formation dans le cadre de l'ensemble du département et le découpage traditionnel au sein du département distingue en fait quatre bassins d'emploi : Charleville, Sedan, Rethel et Revin-Givet. Enfin, dans quelques domaines, la rivalité ancienne entre Charleville et Sedan garde une certaine réalité.

A Lannion, le plan de conversion des salariés de la téléphonie est conduit dans un cadre plus large que la zone d'emploi, incluant l'arrondissement voisin de Guingamp. Il en va de même pour la politique d'insertion des jeunes avec la mission locale qui couvre Lannion, Guingamp et quelques cantons de l'arrondissement de Saint-Brieuc.

A Saint-Nazaire, la zone d'emploi correspond à l'arrondissement, ce qui n'empêche pas deux types de difficultés :

- le pays de Retz, au sud de l'embouchure de la Loire est, à bien des égards, dans la sphère d'influence de Nantes et non dans celle de Saint-Nazaire,
- au nord de la Loire, coexistent trois catégories de cantons aux dominantes économiques et sociales très différentes : les cantons du littoral avec le tourisme et le tertiaire, les cantons industriels de l'estuaire de la Loire, les cantons ruraux de l'intérieur.

Ces clivages semblent représenter un frein puissant pour la bonne marche de certaines actions, d'autant qu'ils s'accompagnent d'oppositions politiques marquées. Pourtant, plusieurs instances ont, dans un passé récent, réussi à les dépasser.

Enfin, à Roanne l'homogénéité économique, sociale et géographique de la zone d'emploi ne fait guère de doute mais elle se heurte au découpage administratif et au rattachement de deux cantons du département du Rhône. Ceci rend difficile, entre autres, l'obtention de données statistiques d'origine administrative (sur les bénéficiaires des mesures pour l'emploi des jeunes par exemple).

Tous ces désajustements ne remettent pas en cause les concepts utilisés pour définir les zones d'emploi. Ils sont plutôt le signe, très rapidement perceptible, des limites des seules logiques économiques pour la mise en place des politiques locales de développement, de formation et d'emploi.

La complexité du choix du niveau géographique pertinent pour mener des actions avait déjà été soulignée dans plusieurs rapports présentés au colloque précité. Quatre ans après, il apparaît que les problèmes demeurent malgré l'urgence, ressentie par tous les responsables, de définir des réponses locales à la crise. Mais il est certain aussi que les choses bougent, que les comportements se modifient. Aucune de nos zones d'emploi n'a encore réussi à rassembler l'ensemble des partenaires locaux dans la mise en oeuvre de tous les aspects des politiques d'emploi et de formation. Pourtant, dans tous nos sites, il est possible de rendre compte d'actions tout-à-fait exemplaires à cet égard, favorisées par la création d'instances nouvelles.

#### Quelques exemples d'une coordination réussie.

Nous réservons pour la partie VI l'analyse détaillée des rapports entre les divers partenaires pour la mise en oeuvre et le suivi des mesures en faveur de l'emploi des jeunes. Mais nous voulons insister maintenant sur le rôle positif de certaines structures de coordination existant dans au moins une de nos zones.

#### Le classement comme pôle de conversion n'entraîne pas forcément un renforcement spectaculaire des dynamiques locales ...

Lors du choix des bassins d'emploi en restructuration industrielle, nous avons retenu deux sites classés "pôles de conversion" -La Vallée de la Meuse et Roanne- et deux autres sites -Saint-Nazaire et Lannion-. Ce partage

était volontaire. Il s'agissait de voir, au delà des avantages financiers et des mesures spécifiques pour l'emploi attachés aux pôles de conversion, si les moyens supplémentaires accordés au service public de l'emploi (SPE) pour qu'il favorise ou suscite les initiatives locales se révélaient efficaces. Dans l'esprit du Gouvernement, la création de pôles de conversion devait en effet être l'occasion de promouvoir la mobilisation des acteurs locaux indispensable à l'efficacité des dispositions prévues. La concertation devait déboucher sur un engagement de la part des partenaires sociaux et des élus locaux, traduisant leur volonté de solidarité face à une situation qui ne pouvait être surmontée par la seule intervention des pouvoirs publics.

Nous savions par ailleurs que Roanne et la Vallée de la Meuse ne faisaient pas partie, début 1986, des pôles de conversion cités volontiers en exemple par les médias. Les enveloppes financières qu'ils avaient reçues n'étaient pas les plus importantes car leurs difficultés étaient jugées moindres que celles rencontrées par d'autres bassins d'emploi (Nord, Lorraine etc...) et le renforcement du S.P.E. n'avait pas été spectaculaire.

Trois ans et demi après leur création, il ne semble pas que, dans nos zones, il y ait une différence sensible entre les pôles de conversion et les deux autres sites pour ce qui est de la mobilisation de l'ensemble des responsables. D'autres facteurs objectifs tels que le dynamisme démographique, la qualification de la population active et un environnement économique a priori plus favorable sur moyenne période ont continué à jouer en faveur de Saint-Nazaire et de Lannion et ont permis, en particulier, des évolutions du chômage depuis 1984 moins préoccupantes que dans nos deux pôles de conversion.

Les Ardennes souffrent cruellement d'une rotation très forte des personnels administratifs de direction entraînant de nombreuses vacances de postes qui n'ont pas épargné, loin s'en faut, le service public de l'emploi. Dans ces conditions, il est extrêmement difficile d'assurer un réel suivi des politiques de l'emploi et de convaincre les élus locaux et les représentants syndicaux de leur bien-fondé. Par ailleurs, la persistance de soldes migratoires négatifs, avec le départ de beaucoup d'actifs jeunes, en particulier chez les plus diplômés, rend délicate aujourd'hui la relève d'une élite locale relativement âgée.

Le Roannais est dans une situation assez paradoxale. Il semble rassembler tous les désavantages liés à la proximité d'une très grande métropole régionale (Lyon) et d'une autre agglomération (Saint-Etienne) : départ fréquent des jeunes actifs, absence de services administratifs importants, difficultés pour les commerces et les services marchands. Inversement, il n'en recueille pas les retombées positives habituelles en matière de création d'activités nouvelles. Les échecs de l'industrie des biens intermédiaires et de la mécanique sont d'autant plus lourds de conséquences que la stratégie industrielle du textile-habillement implique une modernisation rapide des équipements et, souvent, un positionnement sur des marchés "haut de gamme" relativement étroits qui ne sont pas générateurs d'emplois nouveaux. Dans ces conditions, le lien entre politique industrielle et politique de l'emploi est encore plus ténu qu'ailleurs : les chefs d'entreprise et leurs représentants ont tendance à minimiser la crise en arguant du volume élevé de leurs investissements et de l'excellente santé financière de certains et le dialogue se fait mal avec d'autres partenaires leur reprochant leur manque de mobilisation sur les mesures pour l'emploi et la formation.

... mais peut déboucher sur une conception nouvelle du rôle du service public de l'emploi.

Le classement d'un bassin d'emploi en pôle de conversion a entraîné, nous l'avons dit, un renforcement des moyens mis à la disposition des préfets. Ainsi, la Vallée de la Meuse a obtenu plus de cent millions de crédits qu'il a fallu répartir entre divers types d'actions -travaux routiers, habitat, aménagement urbain et friches industrielles, formation et recherche-. L'affectation de plus de trente millions de Francs à l'enseignement et à la recherche représentait une chance importante de renforcer un appareil de formation unanimement jugé insuffisant. Encore fallait-il faire des choix pertinents entre formation initiale et continue, entre niveaux de formation, entre villes. D'où la nécessité d'un diagnostic sur les principales insuffisances éducatives de la zone d'emploi et d'échanges de vue approfondis entre partenaires. Les priorités ainsi définies -enseignement technique initial, CRITT, institut de formation technologique supérieure, etc...- nous semblent avoir été les bonnes même si l'on peut regretter l'absence de mesures en faveur des collègues (ou même des écoles) compte tenu de l'importance des exclusions très précoces hors des filières normales de formation dans les Ardennes (1).

-----  
1 - Cf. Pour plus de précisions la partie V de ce rapport.

Mais ces choix ont été faits en 1984 et 1985 et aucune enveloppe nouvelle n'a été annoncée en 1986 ou au 1er semestre 1987. Pour éviter que ne retombent les espoirs mis dans l'annonce des premières mesures, il était certainement indispensable que le service public de l'emploi fasse évoluer ses pratiques en insistant sur son souci de coordination à tous les niveaux et sur la promotion des actions innovantes porteuses à terme de nouvelles possibilités de développement. C'est ce qui, à notre sens, a très bien été fait dans les Ardennes, aussi allons-nous développer cet exemple.

La circulaire du 23 mars 1984 relative aux pôles de conversion annonçait la création auprès du Préfet d'une équipe légère composée d'une personne chargée des questions d'animation économique et de réindustrialisation et d'un représentant des services du travail et de l'emploi afin d'animer le bassin et de piloter les mesures sociales et économiques de reconversion. De plus, un chargé de mission formation devait être nommé et placé sous l'autorité du préfet en même temps qu'une cellule du service public de l'emploi travaillant auprès du directeur du travail et de l'emploi.

Les difficultés rencontrées dans les Ardennes pour pourvoir les postes administratifs de catégorie A ont eu des répercussions évidentes sur le bon fonctionnement de ces structures en 1984 et 1985 : absence de chargé de mission emploi, difficultés pour conserver plus de quelques mois un chargé de mission formation, faiblesse des effectifs de la D.D.T.E., en particulier pour le suivi des politiques de l'emploi. Dans ces conditions, le Directeur départemental du Travail et de l'Emploi de l'époque ne pouvait que parer au plus pressé en essayant surtout de négocier avec les entreprises en sureffectifs des plans sociaux minimisant le nombre des licenciements secs. Cette politique a obtenu des succès certains puisqu'elle a permis de limiter le nombre des chômeurs suite à des licenciements économiques (1).

Avec l'arrivée au 1er semestre 1986 d'un chargé de mission "emploi-formation" à la préfecture des Ardennes va être développée progressivement une stratégie globale de promotion de toutes les mesures susceptibles de redynamiser le tissu économique local en recherchant une participation accrue des entreprises et de leurs représentants.

-----  
1 - Cf. Annexe 3 de ce rapport.

Dès le début de 1985 la D.D.T.E. et l'A.N.P.E. ont organisé un groupe départemental de concertation avec les organismes mutualisateurs (1) et la chambre des métiers pour harmoniser les positions sur les mesures en faveur de l'emploi des jeunes et en assurer le suivi. Ce groupe a eu une influence très bénéfique sur les choix des entreprises (2). Ainsi, le secteur de la métallurgie d'abord intéressé surtout par les stages d'initiation à la vie professionnelle (S.I.V.P.) a opté ensuite massivement pour la formule des contrats d'adaptation mieux à même d'assurer un complément de formation pour le meilleur profit du jeune et de l'entreprise. L'annonce du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes au second semestre 1986 a permis de franchir, sous l'impulsion de la préfecture, un nouveau pas dans le travail en commun avec l'opération "emploi jeunes Ardennes" lancée pour sensibiliser aux aides à l'embauche les chefs des petites entreprises. Cette campagne d'information a bénéficié -et c'était un peu une première- du concours actif de tous les partenaires concernés : Préfecture, Conseil Général, D.R.F.P., D.D.T.E., A.N.P.E., chambres consulaires, organismes mutualisateurs, syndicats professionnels. Les conséquences de cette action n'ont pas été aussi positives qu'attendu (3) mais on prouvait ainsi que l'engagement de tous pour l'emploi et la formation des jeunes était une réalité.

La mobilisation des incitations financières en faveur de la formation dans les entreprises est un autre exemple du travail d'animation de la préfecture des Ardennes. Qu'il s'agisse des crédits du Fonds Social Européen (F.S.E.) ou des engagements de développement de la formation, l'échelon départemental n'a a priori qu'un rôle modeste dans des actions qui impliquent surtout la Délégation Régionale à la Formation Professionnelle d'une part et les entreprises de l'autre. Or, dans les deux cas, la préfecture a voulu tenir pleinement sa place pour que les Ardennes bénéficient au mieux des enveloppes régionales. La D.R.F.P. de Champagne-Ardennes ayant initié une opération expérimentale d'engagement de développement de la formation sur des bases locales pour les P.M.E., la préfecture a su conseiller utilisation l'association locale engagée dans la première opération et a pu proposer à la D.R.F.P. un deuxième champ d'expérimentation lorsqu'une opération prévue dans un autre département de la région s'est révélée impossible, d'où un gain net évident pour les entreprises ardennaises par rapport à ce qui était prévu initialement.

-----  
1 - Cf. encadré p. 157 pour leur présentation.

2 - Cf. partie VI de ce rapport pour une présentation plus détaillée.

3 - Cf. partie VI.



Plus généralement, la préfecture a su convaincre tous les partenaires publics de la nécessité absolue de coordonner au mieux les mesures pour l'emploi et d'adopter des procédures de sélection des actions et des organismes parfaitement transparentes et recueillant l'agrément de tous les membres du service public de l'emploi. Cette volonté ne correspondait pas seulement à un souci de régulation interne. Elle permettait de présenter aux instances de décision régionales ou nationales des dossiers plus convaincants car bien connus et soutenus par tous les responsables du département. Là encore, cette stratégie s'est révélée payante récemment avec l'augmentation de l'effort de formation pour les demandeurs d'emploi. Les propositions de stages présentées par les Ardennes ont reçu un bon accueil à la Préfecture de Région et le département a eu une part plus importante de l'enveloppe régionale que lors de la répartition de début d'année.

Les succès obtenus dans les Ardennes et les difficultés dans la coordination des actions et dans les rapports avec les milieux économiques que nous avons rencontrés parfois dans les autres zones militent à notre sens en faveur de plusieurs idées :

- la présence d'un chargé de mission emploi-formation dans des zones d'emploi confrontées à des problèmes économiques de grande ampleur apparaît tout-à-fait souhaitable si on veut développer encore les capacités d'analyse, d'animation et de créativité du service public de l'emploi. Les services administratifs départementaux sont trop accaparés par leurs tâches quotidiennes pour pouvoir dégager un cadre de bon niveau à temps plein ou presque. Ces remarques sont encore plus vraies pour les services présents sur un bassin d'emploi (sous-préfecture, inspection du travail, agence A.N.P.E., antenne de l'A.F.P.A. ...). De plus, la fonction du chargé de mission a une spécificité très forte et son image ne doit pas être brouillée auprès des partenaires locaux par l'exercice en alternance d'autres fonctions purement administratives (contrôle des entreprises par exemple). Les problématiques de l'emploi étant de plus en plus imbriquées, la division des tâches de synthèse entre plusieurs personnes -un spécialiste de l'emploi et un spécialiste de la formation- n'apparaît pas justifiée. Il faut en effet au chargé de mission une vue aussi large que possible de la situation. C'est la connaissance simultanée des besoins et des opportunités financières à saisir qui permettront de lancer des actions nouvelles avec un maximum d'efficacité.

- l'affectation du chargé de mission à tel ou tel service administratif a sûrement moins d'importance que sa personnalité. Toutefois, l'implantation à la préfecture (où à la sous-préfecture selon les limites de la zone d'emploi) présente de nombreux avantages. Par rapport aux administrations, elle marque le caractère horizontal de la fonction, donne un poids certain au chargé de mission du fait de l'autorité du préfet sur les services ; enfin elle permet d'éviter des rivalités interadministratives, le chargé de mission n'apparaissant pas comme l'homme d'un service venant s'immiscer dans les domaines de compétence des autres. Par rapport aux élus, aux chambres consulaires, aux partenaires sociaux, l'appartenance à la préfecture et le rattachement direct au préfet (ou au sous-préfet) est tout aussi souhaitable. Le rôle de négociateur, d'initiateur d'actions nouvelles, de coordonnateur risque en effet d'être moins facilement perçu par les partenaires extérieurs si le chargé de mission est affecté à un service particulier dont l'image est souvent controversée, associée aux reproches de lourdeur et d'incompréhension fréquemment faits à l'appareil d'Etat.
  
- la personnalité du chargé de mission est, nous l'avons dit, primordiale. Il faut en effet qu'il prouve à tous -à l'extérieur comme à l'intérieur de l'administration- qu'il apporte un "plus" par rapport aux fonctions couramment exercées par les services sans quoi il risque fort de ne jamais trouver sa place. Son profil peut être défini ainsi : un homme de communication, ayant un bon sens politique, connaissant parfaitement toutes les mesures emploi-formation et ayant une expérience des négociations avec les entreprises et les partenaires sociaux. Il est probable que peu de gens aujourd'hui rassemblent les qualités, les connaissances et l'expérience professionnelle souhaitables. Mais, dans ce domaine, les demi-mesures -choix d'une personne de niveau moyen, poste à mi-temps avec un chargé de mission exerçant parallèlement d'autres fonctions administratives ou de formation- ne sont que des pis-aller. Si la formation et l'emploi dans ces zones sont vraiment des priorités il faut que l'Etat consente des efforts pour affecter ou recruter des personnels de haut niveau, comme cela a d'ailleurs été fait pour les chargés de mission à l'industrialisation. Se pose alors le problème de leur statut puisqu'il est toujours très difficile dans l'administration française d'associer à une fonction nouvelle un statut correspondant, qu'il s'agisse d'un agent contractuel pouvant venir de l'industrie

ou d'un fonctionnaire détaché (solution certainement préférable à une mise à disposition), il s'agit d'assurer au chargé de mission des perspectives attrayantes. Faute de quoi le risque est grand que les avancées effectuées dans la mise en place d'une politique cohérente et originale soient fragiles et de courte durée car les chargés de mission ne resteront pas ... c'est ce qui vient de se passer dans les Ardennes.

Le comité de bassin d'emploi comme lieu de concertation et d'impulsion d'actions innovantes.

Qu'elles aient été nommées comités de bassin d'emploi ou comités locaux de l'emploi, les 300 structures de concertation locale qui ont fonctionné avec une périodicité plus ou moins régulière depuis quelques années n'ont pas souvent répondu à tous les espoirs qu'elles avaient suscités lors de leur création ou au moment de diverses phases de relance. Là encore, la problématique établie par Xavier GREFFE lors du colloque de février 1983 est d'une grande pertinence (1) :

"Les comités locaux de l'emploi illustrent les espoirs et les difficultés de la mise en oeuvre de la décentralisation en France et ce faisant les chances de succès d'une politique locale de l'emploi. Ce qui est ici en cause, ce n'est pas du tout la mise à l'écart de hiérarchies traditionnelles ou l'organisation de nouveaux niveaux de décision. C'est la possibilité pour tous les acteurs du développement de transcender un certain nombre d'oppositions traditionnelles entre les activités productives et les équipements de formation. C'est la chance de donner une signification concrète et pertinente à des problèmes comme le partage du travail ou la formation des jeunes".

Et le diagnostic est réservé : la carte des comités existants n'obéit à aucune logique économique ou sociale très précise ; les administrations n'y participent pas toujours avec un grand enthousiasme ; les comités locaux sont trop souvent cantonnés aux seules politiques sociales sans coordination réelle avec les réflexions menées par ailleurs sur les politiques de développement économique du bassin.

-----  
1 - Extrait du bulletin d'information du Centre d'Etudes de l'Emploi, n°60-61.

Nos zones d'étude n'ont pas échappé à ces difficultés. La Vallée de la Meuse et Lannion n'ont pas de comité de bassin d'emploi. La tentative de création faite à Roanne n'a pu être poursuivie. Par contre, l'expérience de Saint-Nazaire présente beaucoup d'intérêt. Le comité de bassin d'emploi est reconnu comme étant l'un de ceux qui fonctionnent le mieux en France et deux des dossiers d'actions innovantes qu'il a présentés aux rencontres nationales des comités de bassin de septembre 1987 en présence de M. SEGUIN ont été primés.

Ces bons résultats sont d'autant plus méritoires que chacun s'accordait à reconnaître le bassin d'emploi comme éclaté sociologiquement, économiquement et géographiquement (1) et que l'ambition était grande : il ne s'agissait pas seulement de réunir un comité de fonctionnaires jouant un peu le même rôle que les instances créées dans les pôles de conversion mais d'une initiative des élus visant à dégager un consensus autour de propositions de développement économique et de valorisation des ressources locales.

L'image externe du comité de bassin d'emploi (C.B.E.) reste marquée par la personnalité de son président Claude EVIN, député de Loire-Atlantique, mais le souci de pluralisme du C.B.E. est permanent et s'est toujours traduit par des responsabilités données au sein du comité à des élus d'autres tendances politiques et d'autres localités que Saint-Nazaire. Il est composé sur une base paritaire de dix représentants des syndicats de salariés, de dix représentants des employeurs, de dix élus. A ces membres ont été adjoints les Chambres consulaires, l'A.N.P.E., l'A.F.P.A. ... Les diverses administrations coordonnées par le sous-préfet apportent également leur collaboration active.

Le souci d'inclure dans le comité des représentants de tous les acteurs de la vie locale est important. Compte tenu de la difficulté d'une telle cohabitation, certains comités locaux ont préféré se constituer autour de personnalités connues pour leur dynamisme quitte à court-circuiter quelques organismes jugés rétrogrades et trop attachés à leurs prérogatives. L'émulation qui se crée alors entre structures nouvelle et ancienne peut être porteuse de positivité mais l'objectif d'un consensus local sur des vecteurs de politique devient pratiquement hors d'atteinte et le comité de bassin d'emploi n'est

-----

1 - Voir à ce propos le document "L'arrondissement de Saint-Nazaire ; échouage ou décollage ?" réalisé en septembre 1984 par un groupe inter-administratif animé par l'Observatoire Economique de l'Ouest.

pas toujours dans une position de force pour faire progresser ses idées. Au contraire, le comité de bassin d'emploi de Saint-Nazaire a toujours affirmé que sa fonction n'était pas "de suppléer, voire de doubler les organismes ou services existants, mais bien au contraire, chacun agissant dans sa propre sphère d'action ... d'être un lieu de rencontre, d'expression des attentes et de reconnaissance pour les multiples acteurs de la vie locale" (1).

Il s'agit pour lui de se voir reconnaître une triple fonction :

- fonction d'observatoire et de confrontation des analyses,
- fonction de vérification. Par delà l'information statistique ou administrative, il est nécessaire que les membres du comité de bassin d'emploi puissent avoir une connaissance approfondie et puissent éventuellement émettre des recommandations ou des critiques sur les principales actions menées par tel ou tel partenaire, public ou privé.
- fonction d'impulsion. C'est certainement l'aspect le plus valorisant de l'activité du comité de bassin d'emploi. Comme nous l'avons vu, il n'est pas question de prendre en charge la gestion de projets locaux ; mais le comité de bassin d'emploi a pu, dans un premier temps, dégager des "impératifs majeurs et des pistes d'actions possibles" à partir des discussions internes et des dossiers qui lui étaient présentés. Puis les partenaires compétents ont défini des projets précis soumis pour avis au comité de bassin d'emploi avant exécution, ce qui devait renforcer sensiblement leur crédibilité. Il s'agit aussi bien de projets de formation initiale ou continue, d'améliorations des services rendus aux demandeurs d'emploi que d'opérations de densification du tissu économique local ou d'aides aux créateurs d'entreprise.

Cette présentation très favorable des activités du comité de bassin d'emploi ne doit pas masquer pour autant les limites et les difficultés de son action. Sa première lettre mensuelle publiée en octobre 1985 et destinée à une large diffusion ne cachait pas que, quatre ans après sa création, le comité de bassin d'emploi restait peu connu. Tous les élus importants de l'arrondissement ne participent pas au comité. La représentation patronale est surtout assurée par les chambres consulaires, présentes très régulièrement aux réu-

-----

1 - *Bilan d'activité 1985-1986 du Comité de Bassin d'Emploi.*

nions. Le relatif manque d'intérêt des chefs d'entreprise pour l'action du comité s'est manifesté récemment. Lors des assises du développement organisées par le comité de bassin d'emploi en juin 1987, la présence des chefs d'entreprise était très discrète alors que la première journée de travail organisée trois ans plus tôt avait, de l'avis de tous, révélé une forte volonté d'action commune. Ce retrait patronal illustre un risque majeur pour l'avenir du comité de bassin d'emploi. La montée très rapide du chômage en 1984, et la crise brutale qui frappait certaines activités avaient constitué un choc pour tout le monde, ce qui avait permis de dépasser les clivages traditionnels. La situation début 1987 était moins dramatique. Des perspectives d'activités nouvelles, d'implantation de grandes unités de production (démenties depuis) semblaient devoir se concrétiser. Les représentants traditionnels des milieux patronaux sont tentés, dans ces conditions, de reprendre la pleine maîtrise des dossiers de développement économique. Ils continuent à en informer les membres du comité de bassin d'emploi, ce qui est déjà un progrès très grand par rapport à ce qui se passe dans beaucoup de bassins d'emploi mais ils n'attendent plus du comité de bassin qu'un rôle d'impulsion et de coordination sur les dossiers sociaux. On retrouve donc ici l'énorme difficulté de rassembler tous les partenaires sur des perspectives de développement à moyen et long termes et de maintenir une cohérence entre les politiques sociales et les politiques économiques locales.

Une autre limite à l'action des partenaires locaux est constituée par le faible engagement des très grandes entreprises, à Saint-Nazaire comme dans d'autres zones étudiées. Leur poids dans l'emploi global et leur potentiel technologique sont très importants. Malgré cela, on a souvent l'impression que les politiques de formation, d'aide à l'emploi ou de revitalisation du tissu économique local sont mises en place sans un concours très actif de leur part. Des contre-exemples existent, que nous étudierons dans notre prochain rapport sur la formation professionnelle (FAMAT à Saint-Nazaire, Sommer à Mouzon pour citer des entreprises ayant mis en place des dispositifs d'essai-  
mage ou de formation tout-à-fait exemplaires) mais ils sont souvent le fait d'entreprises de taille intermédiaire. Les performances spectaculaires de certaines sociétés de conversion de très grandes entreprises ayant réduit leurs effectifs ou fermé des établissements sur divers pôles de conversion sont souvent décrites par les médias, mais les résultats des actions de conversion sur nos zones ont été, en général, plus modestes. Certes, ces actions ont permis le reclassement d'une partie non négligeable des licenciés économiques et ont

évités parfois de nouvelles aggravations du chômage ; mais les aspects plus qualitatifs d'aide au développement local ou de mise à la disposition de l'extérieur d'une partie des moyens des grandes entreprises restent peu développés ou se limitent au secteur "noble" de l'enseignement supérieur (même si, formellement, ces entreprises font des jumelages avec les lycées techniques ou participent, comme à Saint-Nazaire, à la création d'un Centre d'Initiatives Locales qui a du mal à se mettre en place).

Enfin, la bonne santé du comité de bassin d'emploi de Saint-Nazaire tient à la présence dans le bassin d'emploi de nombreux responsables de qualité, ayant des idées intéressantes et trouvant, avec le comité de bassin d'emploi, un espace de discussion qui n'existait pas auparavant. Contrairement à la Vallée de la Meuse, par exemple, où les flux migratoires sont largement négatifs, beaucoup de gens viennent à Saint-Nazaire et souhaitent y rester. Un dialogue très fructueux peut s'établir entre des personnes d'horizons divers et appartenant à des générations différentes, ce qui n'est pas forcément le cas -indépendamment de l'existence d'un comité de bassin d'emploi- dans des bassins d'emploi qui ont souffert de fortes hémorragies de population. En ce sens, l'existence d'un comité permet d'exploiter au mieux une conjonction de circonstances a priori favorables mais il est certainement hasardeux d'espérer beaucoup d'une création volontariste d'un comité de bassin d'emploi lorsque ces circonstances ne sont pas réunies.

#### Une volonté commune pour promouvoir l'enseignement supérieur.

Si, au-delà des pétitions de principe, il est bien difficile de réaliser un consensus local pour la mise en oeuvre des mesures de politique sociale, un domaine semble échapper largement aux conflits d'intérêt ou de compétence : c'est celui de l'enseignement supérieur et de l'innovation technologique. Aux yeux de tous les responsables de ces zones qui, situées à l'écart des métropoles régionales, ne sont pas sièges d'université, le développement économique futur passe par un net renforcement de leur potentiel technologique. Et, au cours de ces dernières années, les réalisations réussies parce qu'il y a eu une action commune de plusieurs partenaires sont fréquentes.

A Lannion, la création de l'Ecole nationale supérieure des sciences appliquées et de technologie (ENSATT) a son origine dans la volonté commune de quelques universitaires de l'I.U.T. et d'ingénieurs du C.N.E.T. et des gran-

des entreprises de la téléphonie implantées sur le bassin (Alcatel, Thomson, S.A.T. ...). Ils souhaitent développer, pour les diplômés du premier cycle du supérieur, des filières qui leur semblent intéressantes en informatique, optique ou optronique. Tous les partenaires sollicités pour les aider à créer cette école - Région, Conseil général, Ville de Lannion, Education nationale, Délégation à la Formation professionnelle, P.T.T. pour le C.N.E.T., industriels- vont répondre favorablement. Ainsi la Région prend en charge 20 % du coût du projet, la Mairie de Lannion est maître d'oeuvre des travaux d'aménagement des bâtiments et fournit des aides importantes, le C.N.E.T. et Alcatel mettent à la disposition de l'école quelques salariés, d'autres entreprises se proposent pour accueillir les stagiaires.

A Roanne, qui ne possédait il y a quelques années aucune formation supérieure de l'Education nationale hormis des B.T.S., la situation s'est rapidement débloquée avec la construction d'une maison de la productique et, conjointement, l'implantation d'une section de productique à l'université Claude Bernard de Lyon (deuxième et troisième cycles). L'I.U.T. de Saint-Etienne qui, parallèlement, avait créé deux départements tertiaires à Roanne, espère maintenant compléter le "pôle productique" roannais par l'implantation d'un nouveau département dans cette spécialité. Ces initiatives de l'Education nationale ont été rendues possibles par l'action concertée de la Ville de Roanne et des industriels représentés par la C.C.I. qui ont fondé une association avec l'université et ont permis l'organisation de stages très longs dans les entreprises pour les étudiants du cycle de productique. Cette convergence de vue sur l'enseignement supérieur entre la ville et les industriels est d'autant plus remarquable que, sur d'autres sujets, des tentatives de collaboration n'ont pas abouti (comité local de l'emploi, groupement d'intérêt pédagogique entre tous les organismes de formation continue de la zone -public et privé- pour adapter l'appareil de formation aux besoins de l'entreprise).

Dans la Vallée de la Meuse, la Préfecture a pu noter lors d'un premier bilan des actions "pôle de conversion" que "la création de l'Institut de formation technologique supérieure, antenne de l'Université de Reims, fait l'objet d'un très fort consensus des partenaires départementaux. Les entreprises, vivement intéressées y voient un début de réponse prometteur à leur demande de personnel local qualifié". Après le refus du Ministère de l'Education nationale de répondre à la demande des élus du département en implantant un I.U.T., l'engagement financier de tous les partenaires, pour des sommes relativement



importantes, a permis un démarrage rapide de l'I.F.T.S. sous l'impulsion du proviseur du lycée technique de Charleville-Mézières. Les dépenses d'investissement ont ainsi été couvertes, presque à parité, par les fonds versés par l'Etat (pôle de conversion), par la Région; par le Département et par les industriels (taxe d'apprentissage). La Commune a pris en charge quant à elle une partie des frais d'acquisition et d'aménagement des anciens locaux d'une fonderie où est installé provisoirement l'I.F.T.S.

Mais la participation des industriels n'a pas été seulement financière. Le choix des filières à monter à l'I.F.T.S. et des équipements à acheter, la définition des programmes ont bénéficié de la collaboration étroite de beaucoup de responsables d'entreprise et d'ingénieurs. Certains étudiants ont pu être rémunérés pour la durée de leur scolarité sur des contrats de qualification passés avec les entreprises.

Comme à Roanne, cette création s'inscrit dans un projet plus vaste, celui du complexe technologique du Moulin Leblanc où un syndicat mixte d'aménagement de la zone a été créé associant le Conseil Régional, le Conseil général et la Ville de Charleville-Mézières, avec des fonds importants de l'Etat au titre du pôle de conversion. Ce projet doit permettre la création d'une zone de haute technologie avec le regroupement de l'I.F.T.S., du Centre Régional d'Innovation et de Transfert de technologie (C.R.I.T.T.) "Traitements de surfaces" et d'autres équipements comme une cellule flexible. Il s'agit d'assurer avec le pôle technologique un brassage des populations issues de la formation initiale, de la formation continue et des entreprises.

\*

\*

\*

Les exemples de mises en oeuvre de politiques locales concertées en matière d'emploi et de formation qui viennent d'être présentés (1), mais aussi les regrets exprimés par beaucoup de nos interlocuteurs les plus dynamiques sur les pesanteurs, les méfiances, les rancœurs anciennes qui empêchent dans bien des cas le démarrage ou la poursuite d'actions jugées pourtant indispensables par tous nous amènent à plusieurs conclusions.

-----  
1 - Ces exemples ne prétendent aucunement à l'exhaustivité. D'autres formes d'actions communes réussies dans une ou plusieurs de nos quatre zones auraient pu être relatées.

La mobilisation spontanée de tous les partenaires ne semble se faire aujourd'hui facilement que sur des projets que l'on pourrait qualifier de "séduisants" pour toutes les parties et qui nécessitent, pour leur bouclage financier, des participations multiples. L'exemple parfait sur nos zones en est, sans conteste, la création de pôles technologiques avec le renforcement d'un enseignement supérieur industriel et l'implantation d'équipements nouveaux pluri-fonctionnels. La décentralisation (cofinancements des régions, des départements, des communes) a certainement été une aide puissante à l'émergence d'une réelle dynamique locale sur ces sujets.

Toutefois, la plupart des actions à promouvoir en matière économique et sociale n'ont vocation à provoquer ni enthousiasme ni consensus spontanés et leur efficacité ne peut souvent être mise en évidence qu'au bout d'un certain temps. On retrouve ici, pour en rester aux domaines que nous étudions, les mesures en faveur des demandeurs d'emploi (jeunes, chômeurs de longue durée, etc...), les projets d'amélioration de l'enseignement technique ou des opérations de développement d'ampleur modeste, en faveur de l'artisanat ou de l'agriculture par exemple. Dans ces cas, la vigueur et la qualité des politiques locales vont dépendre essentiellement de la présence dans le bassin d'emploi d'une ou plusieurs personnes ayant assez de dynamisme, d'intelligence et de sens politique -on pourrait presque parler de charisme- pour entraîner dans l'action tous les partenaires.

Ces personnes peuvent venir d'horizons divers. Ainsi, dans nos zones, on trouve à l'origine du succès de certaines mesures formation-emploi des fonctionnaires de la préfecture ou de la D.D.T.E., des chefs d'établissement scolaire ou universitaire, des agents de l'A.N.P.E. et de l'A.F.P.A., des responsables d'organismes mutualisateurs et de chambres consulaires, des directeurs des ressources humaines d'entreprise et, bien sûr, des élus.

Cette primauté que l'on est tenté d'attribuer aux capacités personnelles des individus ne signifie pas pour autant que les structures de concertation locale n'ont aucune importance, au contraire. Si, pour une même action, on constate d'une zone à l'autre des modifications majeures dans les rôles effectivement tenus par chaque partenaire, c'est bien parce qu'une certaine souplesse institutionnelle le permet et parce que les circulaires nationales insistent sur la nécessité d'une collaboration entre services plutôt que sur les prérogatives de chacun. En ce sens, la promotion par l'Etat de fonctions

"horizontales" (de type chargé de mission emploi-formation ou mission locale pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes...) et de structures de concertation nouvelles (mesures de rapprochement école-entreprise (1), comité de bassin d'emploi, groupe de suivi des mesures jeunes ...) est absolument indispensable car elle permet l'éclosion et la reconnaissance de compétences qui risquent de rester sous-employées dans des carcans hiérarchiques trop pesants. Mais ce constat signifie aussi qu'il est délicat d'évaluer, au niveau national, l'efficacité d'une instance nouvelle. Pour être clair, les échecs rencontrés par de nombreux comités de bassin d'emploi ou par des missions locales, le caractère formel de beaucoup de jumelages "école-entreprise" ne doivent pas faire conclure à l'inutilité de telles mesures. Il faut plutôt considérer qu'on a là des structures susceptibles d'être utilisées au mieux par des personnalités locales dynamiques, tout en sachant parfaitement que celles-ci n'existent pas partout. Il ne s'agit donc pas de chercher à généraliser à tout prix ces formules ou de les supprimer si leurs débuts sont difficiles mais de jouer plutôt sur la diversité, la durée et l'exemplarité. Le comité de bassin d'emploi de Saint-Nazaire est resté peu connu pendant plusieurs années ; cela n'a pas empêché ses avancées récentes, et celles-ci se trouvent grandement confortées par les journées nationales de septembre et la remise de prix pour deux de ses projets des mains mêmes du Ministre, si l'on en juge par leur retentissement dans la presse locale.

---

1 - Voir à ce sujet notre rapport sur "La rénovation des enseignements technologiques et professionnels".

CINQUIÈME PARTIE

-----

LA POLITIQUE EDUCATIVE

Avant de présenter l'ampleur prise par les diverses mesures du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes, il convient d'évaluer la contribution du système éducatif lui-même à l'amélioration de la préparation des jeunes à la vie professionnelle. Le ministère de l'Education nationale a en effet entrepris un vaste effort de rénovation de ses enseignements technologiques et professionnels (voir le rapport du CREDOC déjà cité) rendant dans nos zones en partie vaines les accusations qui lui sont portées d'être coupable, par sa rigidité, du chômage des jeunes.

On verra d'abord l'importance considérable effectivement gardée par les spécialités professionnelles traditionnelles dans le système éducatif alors que leurs anciens débouchés semblent s'effondrer avec la crise des principaux secteurs industriels de chacun des bassins d'emploi observés.

On tentera ensuite de faire le bilan entre les facteurs de changement qui découlent de la politique actuelle du ministère et les contraintes pesant sur les chefs d'établissement lorsqu'ils cherchent à restructurer leurs formations.

Mais surtout on montrera que cette persistance des anciennes spécialités ne doit pas être considérée comme l'effet pervers d'une rigidité incorrigible, mais qu'elle répond en fait assez bien aux caractéristiques du contexte économique local.

En définitive, le handicap scolaire de nos bassins d'emploi semble, sauf à Lannion, tenir davantage aux niveaux des scolarités poursuivies plutôt qu'à leurs spécialités.

## 1. LES STRUCTURES DE FORMATION.

### Des structures par niveaux de formation difficiles à faire évoluer ...

Les structures de formation dans nos zones d'emploi sont fortement différenciées. A un extrême, à Lannion, beaucoup de jeunes vont jusqu'au baccalauréat ou même poursuivent des études supérieures. A l'opposé, dans les Ardennes les fins de scolarité sont précoces : de nombreux jeunes n'entrent même pas en 6ème (passant en section d'éducation spécialisée ou en classes préprofessionnelles de niveau) et quittent l'école dès la fin de leur scolarité obligatoire. Entre ces deux extrêmes Saint-Nazaire privilégie l'enseignement professionnel court (CAP et BEP) et Roanne représente un profil plus proche de la moyenne nationale, bien que moins scolarisé.

TAUX DE SCOLARISATION PAR AGE EN 1982

|        | France | Zones d'emploi |                         |         |        |
|--------|--------|----------------|-------------------------|---------|--------|
|        |        | Ardennes       | S <sup>t</sup> -Nazaire | Lannion | Roanne |
| 17 ans | 79,5   | 75,4           | 85,1                    | 91,2    | 82,5   |
| 18 ans | 66,0   | 63,5           | 65,4                    | 77,5    | 63,0   |
| 19 ans | 44,9   | 37,3           | 40,4                    | 59,9    | 32,0   |
| 20 ans | 31,4   | 18,2           | 22,6                    | 38,0    | 22,6   |
| 21 ans | 22,8   | 12,3           | 12,5                    | 17,0    | 15,0   |

Source : Recensement 1982 - Sondage au 1/4 - Zones d'emploi.

Loin de s'atténuer depuis 1982, ces différences s'accroissent : les scolarités longues progressent plus qu'en moyenne à Lannion et au contraire moins dans les Ardennes. La seule exception est à Saint-Nazaire où

POPULATION TOTALE DE 15 ANS OU PLUS REPARTIE PAR NIVEAU DE DIPLOME  
ENSEMBLE ET TRANCHE D'AGE 25 - 34 ANS

| Niveau de diplôme | France métropolitaine |                   | Ardennes         |                 | Saint-Nazaire    |                 | Lannion         |                 | Roanne           |                 |
|-------------------|-----------------------|-------------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|-----------------|
|                   | Total                 | 25-34 ans         | Total            | 25-34 ans       | Total            | 25-34 ans       | Total           | 25-34 ans       | Total            | 25-34 ans       |
| VI                | 68,6                  | 47,0              | 75,1             | 56,4            | 67,2             | 44,0            | 70,3            | 39,9            | 73,1             | 50,5            |
| V                 | 14,5                  | 25,0              | 13,9             | 23,9            | 19,9             | 34,2            | 13,8            | 28,2            | 15,2             | 28,3            |
| IV                | 9,2                   | 12,9              | 6,5              | 9,5             | 7,8              | 12,3            | 6,8             | 14,8            | 7,0              | 11,2            |
| III, II, I        | 7,7                   | 15,1              | 4,5              | 10,2            | 5,1              | 9,5             | 9,1             | 17,1            | 4,7              | 10,0            |
| TOTAL             | 43.058<br>milliers    | 8.564<br>milliers | 206.700<br>= 100 | 41.460<br>= 100 | 188.372<br>= 100 | 37.108<br>= 100 | 73.340<br>= 100 | 12.348<br>= 100 | 144.164<br>= 100 | 25.732<br>= 100 |

*La colonne "Total" mêle des générations formées à des époques où la scolarisation était beaucoup moins développée qu'aujourd'hui. C'est ce qu'on observe en la comparant à la colonne "25-34 ans", représentant des générations ayant achevé leur formation en 1955 - 1975. Les données du recensement ne permettent pas une photographie plus récente de la structure des formations par niveau.*

Source : Recensement de la population de 1982 - Sondage 1/4 - Zones d'emploi.

un rééquilibrage s'amorce en faveur de l'enseignement de deuxième cycle long. Une évolution analogue se prépare dans les Ardennes.

EFFECTIFS EN PREMIERE ANNEE DE DEUXIEME CYCLE, COURT ET LONG (public et privé)

|  | France  |           | Zones d'emploi |           |               |           |         |           |         |           |
|--|---------|-----------|----------------|-----------|---------------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|
|  |         |           | Ardennes       |           | Saint-Nazaire |           | Lannion |           | Roanne  |           |
|  | 1985-86 | Var.81-82 | 1985-86        | Var.81-82 | 1985-86       | Var.81-82 | 1985-86 | Var.81-82 | 1985-86 | Var.81-82 |
| Première année de CAP et BEP               | 351.000 | - 0,5 %   | 1.936          | + 3,9 %   | 1.940         | + 0,4 %   | 378     | + 7,7 %   | 1.410   | + 4,8 %   |
| Deuxième cycle long :<br>Classe de seconde | 432.000 | + 12,2 %  | 2.056          | + 6,1 %   | 1.803         | + 31,8 %  | 908     | + 31,6 %  | 1.190   | + 7,4 %   |
| TOTAL                                      | 783.000 | + 6,1 %   | 3.992          | + 5,0 %   | 3.743         | + 13,4 %  | 1.286   | + 23,5 %  | 2.600   | + 6,0 %   |

... car elles sont héritières du passé économique, social et culturel local.

Chacune de ces structures scolaires semble être issue à la fois du tissu économique environnant et des traditions scolaires régionales.

Ainsi le patronat de la fonderie ardennaise s'est-il appuyé sur une main-d'oeuvre particulièrement peu qualifiée (71 % sans diplôme ou seulement avec le CEP ou le BEPC contre 58 % en moyenne nationale pour la fonderie) contribuant ainsi à conforter les pratiques scolaires très sélec-

tives de l'académie de Reims. On peut d'ailleurs se demander si cette politique de sous-qualification n'a pas contribué aux difficultés de ce secteur dans les Ardennes.

Le système scolaire nazairien a au contraire été modelé par la qualification ouvrière dans la construction navale. En moyenne nationale 39 % des salariés du secteur ont un CAP ou un BEP, c'est le cas de 58 % des salariés nazairiens. A l'inverse on ne trouve à Saint-Nazaire que fort peu de cadres et donc peu de diplômés de l'enseignement supérieur.

Cette qualification ouvrière que les entretiens avec les acteurs locaux et les statistiques désignent comme venue des chantiers a marqué l'ensemble des secteurs. Ainsi par exemple l'hôtellerie-restauration, peu qualifiée en moyenne nationale (20 % CAP-BEP), l'est davantage à Saint-Nazaire (25 %). Tout le monde s'entend à trouver dépassé ce "modèle" de scolarisation maintenant que les chantiers l'ayant suscité ne sont plus le moteur de l'économie locale. Cette prise de conscience est à l'origine de l'effort actuel de rééquilibrage des formations.

La Bretagne Nord, où se situe Lannion, est une des zones françaises les plus scolarisées depuis que l'émigration rurale a obligé à former les jeunes pour leur permettre de partir. L'implantation du Centre National d'Etudes des Télécommunications favorisée par ce système scolaire a renforcé son excellence en attirant des cadres supérieurs, un IUT, une école d'ingénieurs ...

Quant à Roanne, l'industrie du textile-habillement, encore plus qu'ailleurs, repose sur une main-d'oeuvre peu qualifiée et peu payée. Elle recueille ainsi les femmes les moins formées alors que les autres industries et même le tertiaire ont des structures de qualification assez proches de la moyenne nationale. Cela laisse donc place à un système scolaire à peine moins développé qu'en moyenne.



REPARTITION DES ACTIFS AYANT UN EMPLOI PAR DIPLOME  
SECTEURS D'ACTIVITES TRADITIONNELS DE CHAQUE ZONE D'EMPLOI

|   |            | Sans diplôme<br>CEP-BEPC | CAP-BEP<br>... | Baccalauréat<br>BT... | BTS-DUT<br>... | Licence, Doct.<br>Ingénieurs | TOTAL         |
|---|------------|--------------------------|----------------|-----------------------|----------------|------------------------------|---------------|
| Fonderie<br>Travail des métaux<br>(T13)         | France     | 58,1                     | 30,8           | 7,3                   | 2,2            | 1,7                          | 100 = 472.520 |
|   | Ardennes   | 70,7                     | 21,5           | 4,8                   | 1,7            | 1,3                          | 100 = 13.168  |
| Construction matériels<br>électriques<br>(T15A) | France     | 47,4                     | 25,1           | 12,7                  | 7,0            | 7,7                          | 100 = 484.908 |
|   | Lannion    | 47,1                     | 23,1           | 10,9                  | 9,2            | 9,6                          | 100 = 4.116   |
| Construction navale<br>aéronautique<br>(T17)    | France     | 37,6                     | 39,1           | 11,7                  | 5,3            | 6,3                          | 100 = 231.520 |
|   | St-Nazaire | 36,7                     | 50,8           | 8,7                   | 2,2            | 1,6                          | 100 = 10.472  |
| Textile<br>Habillement<br>(T18)                 | France     | 73,9                     | 18,9           | 5,1                   | 1,1            | 1,2                          | 100 = 514.772 |
|   | Roanne     | 76,6                     | 17,2           | 4,5                   | 1,0            | 0,7                          | 100 = 15.540  |
| Hôtels, cafés,<br>restaurants<br>(T30)          | France     | 69,7                     | 19,7           | 7,7                   | 1,9            | 1,0                          | 100 = 615.108 |
|   | St-Nazaire | 66,5                     | 24,8           | 6,8                   | 1,4            | 0,5                          | 100 = 3.164   |
|   | Lannion    | 67,1                     | 22,4           | 6,8                   | 2,7            | 1,7                          | 100 = 1.180   |

Source : Recensement 1982 - Sondage au 1/4 - Zones d'emploi.

Des appareils scolaires marqués par les spécialités industrielles dominantes.

Le développement de l'enseignement professionnel s'est fait dans une certaine mesure en réponse à l'appel de main-d'oeuvre qualifiée par les industries locales, c'est-à-dire autour de ses spécialités locales. C'est ainsi que les formations industrielles dominent dans trois bassins d'emploi, avec en particulier la chaudronnerie dans les Ardennes, l'électricité-électronique à Lannion et le textile-habillement à Roanne.

CLASSES TERMINALES PREPARANT AU CAP ET AU BEP - 1985-1986

Public + privé - Ministère de l'Education nationale

|            |                        | France           | Zones d'emploi |                         |              |                |
|------------|------------------------|------------------|----------------|-------------------------|--------------|----------------|
|            |                        |                  | Ardennes       | S <sup>t</sup> -Nazaire | Lannion      | Roanne         |
| Formations | Industrielles,<br>BGCA | 47,1             | 50,2           | 43,3                    | 60,5         | 67,1           |
|            | Tertiaires             | 52,9             | 49,8           | 56,7                    | 39,5         | 32,9           |
| TOTAL      |                        | 100 =<br>322.112 | 100 =<br>1.587 | 100 =<br>1.784          | 100 =<br>301 | 100 =<br>1.271 |

CLASSES TERMINALES PREPARANT AU CAP ET AU BEP  
1985-86 - VARIATION PAR RAPPORT A 1981-82

PUBLIC

FORMATIONS PRIMAIRES ET SECONDAIRES

|   | France        |             | Vallée de la Meuse |             | Saint-Nazaire |             | Lannion     |             | Roanne      |             |
|---|---------------|-------------|--------------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|   | 1985-86       | Var 1981-82 | 1985-86            | Var 1981-82 | 1985-86       | Var 1981-82 | 1985-86     | Var 1981-82 | 1985-86     | Var 1981-82 |
| Bâtiment                                      | 8,6           | + 11,0      | <u>14,9</u>        | + 14,4      | <u>16,5</u>   | -           | 5,5         | création    | <u>14,8</u> | - 4,9       |
| Forge - chaudronnerie                         | 9,7           | + 14,8      | <u>14,7</u>        | + 9,3       | <u>18,7</u>   | + 2,1       | 6,0         | -           | 12,6        | + 31,6      |
| Mécanique                                     | 33,5          | + 2,8       | 34,0               | + 2,3       | 34,8          | + 2,3       | 35,7        | - 14,5      | 27,8        | + 17,6      |
| Electricité-Electronique                      | 21,3          | + 9,5       | 14,9               | + 35,2      | 14,1          | -           | <u>29,7</u> | - 19,4      | 17,8        | - 2,1       |
| Textile-habillement                           | 11,1          | + 15,1      | 8,6                | - 20,9      | 5,7           | + 63,0      | 6,6         | - 14,3      | <u>19,2</u> | + 8,6       |
| ENSEMBLE FORMATIONS SECONDAIRES y.c. "AUTRES" | 100 = 129.656 | + 8,1       | 100 = 796          | + 6,1       | 100 = 771     | + 2,0       | 100 = 182   | - 5,7       | 100 = 794   | + 10,3      |

Source : Statistiques du Ministère de l'Education nationale. Direction de l'évaluation et de la prospective.

CLASSES TERMINALES PREPARANT AU CAP ET AU BEP  
1985-86 - VARIATION PAR RAPPORT A 1981-82

PUBLIC - PUBLIC + PRIVE 1985-86 POUR St-NAZAIRE SEULEMENT  
FORMATIONS TERTIAIRES

|  | France        |             | Vallée de la Meuse |             | Saint-Nazaire |             |             | Lannion     |             | Roanne      |             |
|--|---------------|-------------|--------------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|  | 1985-86       | Var 1981-82 | 1985-86            | Var 1981-82 | Pu+pr 1985-86 | Public      |             | 1985-86     | Var 1981-82 | 1985-86     | Var 1981-82 |
|  |               |             |                    |             |               | 1985-86     | Var 1981-82 |             |             |             |             |
| Emplois bureau secrétariat                   | 37,2          | + 10,0      | 32,6               | + 2,0       | 35,9          | 38,2        | + 0,6       | 24,0        | + 5,9       | <u>55,7</u> | + 1,8       |
| Comptabilité                                 | 23,8          | + 13,0      | 22,5               | + 15,6      | 17,5          | 17,4        | + 34,5      | -           | -           | 8,3         | -           |
| Commerce                                     | 10,0          | + 38,1      | <u>15,4</u>        | + 86,5      | 9,6           | <u>18,5</u> | + 2,0       | 41,3        | + 72,2      | <u>16,3</u> | + 3,0       |
| Hôtellerie-restauration                      | 14,5          | + 21,1      | 14,8               | + 3,3       | <u>29,2</u>   | <u>20,5</u> | + 31,4      | <u>34,7</u> | + 18,2      | 9,6         | + 45,0      |
| ENSEMBLE FORMATIONS TERTIAIRES y.c. "AUTRES" | 100 = 117.072 | + 14,8      | 100 = 628          | + 13,4      | 100 = 1.012   | 100 = 447   | + 23,8      | 100 = 75    | + 31,5      | 100 = 303   | + 18,8      |

Source : Statistiques du Ministère de l'Education nationale. Direction de l'évaluation et de la prospective.

A Saint-Nazaire les formations industrielles sont largement orientées vers la chaudronnerie pour la construction navale mais à côté d'elles se sont développées, surtout dans l'enseignement privé, des formations tertiaires parmi lesquelles la part importante de l'hôtellerie-restauration répond à la vocation touristique de la zone.

Malgré la crise des principaux secteurs industriels, l'enseignement professionnel reste fortement axé sur ces secteurs. Ce n'est pas dire que le système scolaire reste figé sur son passé. Les restructurations internes à chaque groupe de formation sont parfois importantes : transformation des CAP en BEP, changement dans les options (par exemple abandon de l'ajustage-fraisage-tournage au profit de l'entretien) et des spécialités moins solidement implantées connaissent des évolutions importantes (création de formations en électronique, et à l'inverse, disparition du textile-habillement dans les Ardennes ou essor de la chaudronnerie à Roanne). Mais, dans ses grandes lignes, la structure des enseignements est assez stable.

## 2. LES POLITIQUES D'ADAPTATION ET LEURS LIMITES.

### L'"ouverture" facteur de changement.

Depuis près d'une décennie, le Ministère de l'Education nationale invite ses établissements à s'ouvrir sur leur environnement (séquences éducatives en entreprises en 1979) et au cours des dernières années il a renforcé cette incitation (jumelages et formations complémentaires d'initiative locale en 1985) en lui assignant comme objectif de permettre aux établissements de prendre eux-mêmes l'initiative des adaptations que leur suggèrent leurs relations avec les entreprises. Tous les établissements rencontrés ont montré leur souci d'ouverture et d'adaptation, même si la diversité de leurs situations les conduit à un usage différencié des moyens qui leur sont proposés pour y parvenir. Mais dans tous les cas, cette ouverture n'induit que des transformations limitées.

En effet, les lycées qui entretiennent les relations les plus approfondies avec les entreprises sont des lycées industriels ou du bâtiment ayant des formations resserrées autour d'une dominante assez précise. C'est

d'ailleurs sans doute ce qui leur permet de cumuler dans leur domaine tous les facteurs d'excellence. Ils entretiennent avec les entreprises de leur secteur de véritables relations de coopération qui leur donnent une bonne connaissance des évolutions technologiques et de celles des organisations du travail. Ils ont des équipements suffisamment modernes pour participer à la formation continue des salariés des entreprises et pour leur rendre des services techniques (création de prototypes, fabrication de petites séries ...). Cela leur procure des ressources financières pour améliorer encore leurs équipements.

Une telle situation permet à ces lycées de faire évoluer leurs enseignements, de développer des spécialités d'avenir et de réorganiser leurs sections. Mais ces aménagements restent inscrits dans le cadre du domaine de compétence de l'établissement, le seul dont il connaît bien l'environnement.

A l'inverse, les lycées aux spécialités professionnelles plus dispersées n'ont que des relations assez lâches avec les entreprises. Leur polyvalence tient à une position géographique isolée dans un environnement en général particulièrement déprimé. La dispersion de leurs domaines de formation impliquerait des contacts avec des entreprises de secteurs variés, industriels et tertiaires, mobilisant des technologies multiples... Tel n'est bien sûr pas le cas. Au contraire, ce sont des établissements qui ont fort peu de moyens. Leurs équipements arriérés n'intéressent guère les entreprises. Ils sont pris dans un cercle vicieux car leurs contre-performances les privent des ressources financières des entreprises (ni taxe d'apprentissage, ni services techniques, ni formation continue des salariés) qui seraient indispensables à l'acquisition de matériels, par exemple informatiques. Leur réflexion les conduit le plus souvent à observer l'inadaptation totale d'une partie de leurs formations. Ce sont des restructurations profondes qu'il leur faut envisager alors que de multiples contraintes les en empêchent et qu'ils n'ont guère d'orientations positives à proposer.

#### Des obstacles multiples à la transformation des filières professionnelles.

Un premier obstacle est le manque de perspectives un peu générales sur les qualifications auxquelles préparer les jeunes du bassin d'emploi.

Les lycées les plus liés à leur environnement n'ont de perspectives que dans leur domaine précis et ceux qui ont une grande dispersion de leurs formations ont peu de relations avec les entreprises et ne savent comment les réorienter. Dans ces zones, les milieux professionnels cherchent bien sûr des voies de sortie de crise, mais l'avenir de leurs initiatives leur paraît trop incertain pour définir au formateur les qualifications à promouvoir.

Par ailleurs, il est frappant de voir à quel point les acteurs locaux sont à la fois ensevelis sous la masse des informations statistiques plus ou moins brutes venant des différents services administratifs et démunis d'indicateurs de synthèse confrontant des statistiques d'origines multiples sur l'emploi et la formation.

A cette difficulté d'orientation générale s'ajoutent des contraintes plus directes. Pour qu'un établissement change ses spécialités il lui faut changer ses équipements, ce qui exige des ressources financières dont sont dépourvus ceux qui en ont le plus besoin. Il lui faut reconverter ses enseignants. Beaucoup d'entre eux entreprennent des efforts importants pour apprendre des technologies nouvelles et se perfectionner. Mais lorsqu'il s'agit d'abandonner sa spécialité pour en acquérir une complètement différente, cela devient nettement plus aléatoire, voire absolument impossible lorsque les enseignants ne sont plus très jeunes. On attendra alors l'âge de leur retraite pour fermer leur section.

Les difficultés des élèves sont également un handicap important à la transformation des filières professionnelles. L'orientation par l'échec vers le technique a été maintes fois dénoncée. Elle y conduit des élèves dont le niveau scolaire est si bas qu'on voit mal comment les orienter vers des spécialités utilisant des technologies un peu avancées. De plus ces élèves sont souvent démotivés, leur environnement familial les perturbe plus qu'il ne les aide. Certains lycées ont ainsi à faire face à deux rôles peu conciliables : l'un social, d'insertion d'élèves difficiles et l'autre, économique vis-à-vis d'entreprises, elles aussi bien souvent en difficulté. Malgré leur bonne volonté on ne peut pas attendre d'eux qu'ils fassent des miracles.

Enfin, le système de décision lui-même ne semble pas tellement favorable à une restructuration importante des appareils de formation. La décentralisation, censée résoudre les problèmes en rapprochant l'instance de décision du terrain, n'y suffit pas. En effet ni le rectorat (pour les personnels enseignants), ni la région (pour les équipements) ne parviennent à prendre en compte les spécificités de chaque bassin d'emploi, en particulier de ceux pour lesquels il y aurait des reconversions importantes à envisager. Les régions ont à faire face à de lourds problèmes de maintenance et d'expansion qui nécessitent des arbitrages dans lesquels aucun bassin d'emploi ne saurait être privilégié à l'excès. C'est donc aux établissements eux-mêmes qu'il revient de tenter de réunir les ressources nécessaires à leur modernisation, de façon plus individuelle que dans un schéma global pour le bassin d'emploi. Mais dans cet effort, ils ne sont guère encouragés par la manière dont les entreprises embauchent.

Une modernisation dont l'effet immédiat n'est pas toujours évident.

Les lycées qui se modernisent ne "placent" (1) pas mieux leurs élèves dans les entreprises que les autres, à quelques exceptions près. Même si l'on ne cerne qu'une situation instantanée et fort instable (neuf mois après la sortie du lycée), ne préjugant en rien de la qualité du placement lorsqu'il se stabilise, un tel résultat pourrait, s'il prévalait durablement, démobiliser les établissements qui cherchent à se rénover. Il faut donc s'interroger sur son origine : manque d'intérêt des entreprises pour la qualité des jeunes qu'elles recrutent ? Méconnaissance des efforts de modernisation de certains établissements ? Relations des lycées plutôt avec des entreprises qui ne recrutent pas ? Ou brouillage du passage de l'école à l'entreprise par la multiplicité des formules d'aide à l'insertion des jeunes ? L'effort de rapprochement école-entreprise serait-il contrecarré par ces différentes formules ?

La transformation des filières scolaires n'étant pas fondée sur des perspectives larges et objectives des évolutions économiques globales, serait-elle en définitive incohérente avec ces évolutions ? On va voir que tel n'est pas le cas et on reviendra par la suite sur les aides à l'insertion des jeunes.

---

1 - Voir tableaux page suivante et encadré plus loin.

SITUATION DES ELEVES 9 MOIS APRES LA FIN D'UNE DERNIERE ANNEE  
DE SECOND CYCLE COURT SUIVANT LES CARACTERISTIQUES  
DU LYCEE PROFESSIONNEL FREQUENTE (Observation de février 1986)

I - FORMATIONS A DOMINANTE MASCULINE - B.E.P.

| Catégorie d'établissement | Nombre d'élèves d'année terminale 1985 - 1986 | Proportion d'élèves encore en formation initiale | Parmi les sortants, proportion de : |                      |                     |                             |
|---------------------------|---|--|-------------------------------------|----------------------|---------------------|-----------------------------|
|                           |   |  | Salariés                            | Stagiaires Apprentis | Demandeurs d'emploi | Service militaire, inactifs |
| A                         | 498   | 56   | 28                                  | 22                   | 22                  | 28                          |
| B                         | 311   | 46   | 33                                  | 15                   | 41                  | 11                          |
| C                         | 99  | 30   | 41                                  | 21                   | 21                  | 17                          |

II - FORMATIONS A DOMINANTE FEMININE - B.E.P.

| Catégorie d'établissement | Nombre d'élèves d'année terminale 1985 - 1986 | Proportion d'élèves encore en formation initiale | Parmi les sortants, proportion de : |                      |                     |                             |
|---------------------------|---|--|-------------------------------------|----------------------|---------------------|-----------------------------|
|                           |   |  | Salariés                            | Stagiaires Apprentis | Demandeurs d'emploi | Service militaire, inactifs |
| A                         | 51  | 39   | 19                                  | 26                   | 55                  | 0                           |
| B                         | 360   | 44   | 14                                  | 23                   | 55                  | 8                           |
| C                         | 355   | 46   | 22                                  | 26                   | 39                  | 13                          |

III - FORMATIONS A DOMINANTE MASCULINE - C.A.P.

| Catégorie d'établissement | Nombre d'élèves d'année terminale 1985 - 1986 | Proportion d'élèves encore en formation initiale | Parmi les sortants, proportion de : |                      |                     |                             |
|---------------------------|---|--|-------------------------------------|----------------------|---------------------|-----------------------------|
|                           |   |  | Salariés                            | Stagiaires Apprentis | Demandeurs d'emploi | Service militaire, inactifs |
| A                         | 681   | 39   | 22                                  | 22                   | 33                  | 23                          |
| B                         | 286   | 35   | 24                                  | 14                   | 45                  | 17                          |
| C                         | 228   | 35   | 26                                  | 30                   | 22                  | 22                          |

IV - FORMATIONS A DOMINANTE FEMININE - C.A.P.

| Catégorie d'établissement | Nombre d'élèves d'année terminale 1985 - 1986 | Proportion d'élèves encore en formation initiale | Parmi les sortants, proportion de : |                      |                     |                             |
|---------------------------|---|--|-------------------------------------|----------------------|---------------------|-----------------------------|
|                           |   |  | Salariés                            | Stagiaires Apprentis | Demandeurs d'emploi | Service militaire, inactifs |
| A                         | 112   | 21   | 9                                   | 23                   | 65                  | 3                           |
| B                         | 174   | 34   | 14                                  | 20                   | 62                  | 4                           |
| C                         | 177   | 36   | 22                                  | 22                   | 50                  | 7                           |

Etablissements A : Ceux qui ont développé de longue date ou récemment des relations de coopération étroites avec les entreprises.

Etablissements B : Ceux qui ont fait des tentatives récentes de rapprochement avec les milieux économiques

Etablissements C : Ceux qui restent isolés, n'ont pratiquement pas de contacts avec leur environnement économique.

### 3. L'ADEQUATION ENTRE LA FORMATION ET L'EMPLOI.

#### Les anciennes spécialités assurent encore les meilleurs débouchés.

L'assez grande stabilité des grandes lignes des structures scolaires peut s'expliquer par diverses contraintes mais il y a plus que cela. Dans une certaine mesure, cette stabilité répond au contexte économique.

Les spécialités locales sur lesquelles les établissements scolaires ont construit leur réputation constituent en fait les principaux atouts du bassin d'emploi. Ce sont les domaines dans lesquels les entreprises et les lycées sont les meilleurs. Certes, une bonne partie d'entre elles n'ont pas su évoluer et ont pris la crise de plein fouet. Mais les entreprises les plus dynamiques ont modernisé leurs équipements au fur et à mesure des évolutions technologiques. Elles ont accumulé un capital de savoirs et de savoir-faire. Bien sûr, même celles-ci n'ont pas été épargnées par la crise. Mais certaines d'entre elles sont assez compétitives pour la surmonter. L'accroissement de cette compétitivité passe par le renouvellement de leurs compétences auquel les lycées savent pouvoir contribuer. D'autres entreprises cherchent de nouveaux créneaux dans un domaine connexe au leur, sur lequel elles ne partiront pas de rien. Au contraire leur capital actuel leur permettra de devenir rapidement performantes (exemple du passage de la fonderie à la plasturgie dans les Ardennes). Les meilleurs lycées font ce pari avec elles, ce qui les conduit à une réorganisation importante de leurs formations dans le cadre de leur domaine de compétence. Ainsi, dans chaque bassin d'emploi, on voit les anciennes spécialités, à d'importants ajustements près, rester les meilleurs atouts des lycées et des jeunes même si les très grandes entreprises n'embauchent plus.

A Saint-Nazaire, les formations "forge-chaudronnerie" placent mieux que la plupart des autres spécialités industrielles. Leurs débouchés tiennent sans doute aux industries des biens intermédiaires, en particulier à la fonderie qui gagne des effectifs. Par ailleurs le tourisme offre des emplois en expansion pour les jeunes formés à l'hôtellerie-restauration ce qui a conduit l'appareil scolaire, notamment privé, à se renforcer dans cette spécialité.



## LA QUESTION DE L'ADEQUATION ENTRE FORMATION ET EMPLOI

### PROBLEMES DE METHODE

-----

Malgré des progrès méthodologiques considérables, l'analyse de l'"adéquation emploi-formation" reste difficile à appréhender.

On sait aujourd'hui qu'il n'y a pas d'un côté les "besoins" des entreprises et de l'autre l'"offre" de formation et qu'il ne suffit donc pas de mesurer l'écart entre l'un et l'autre pour juger de l'"adaptation" des formations. Pour une grande partie des jeunes le passage de la formation à l'emploi est un processus long, passant par différentes situations de stages, par des emplois précaires et peu qualifiés ... Les modalités de ce passage dépendent largement de la manière dont les entreprises recrutent et plus généralement dont elles gèrent leur main-d'oeuvre ...

Si on sait maintenant assez bien repérer les embûches qui guettent l'analyse, on est encore assez démuné quant à ce qu'il convient de faire et quant aux sources statistiques utilisables, surtout à une échelle locale. C'est pourquoi notre analyse est fort limitée.

#### Une analyse limitée dans sa conception et dans ses sources.

Notre évaluation de l'adéquation emploi-formation s'en tient au point de vue du "placement" des jeunes en fonction de la formation reçue. Elle néglige ainsi d'autres facteurs jouant sur le placement : relations personnelles, intérêt porté par l'employeur aux qualités individuelles ... Elle néglige aussi l'évaluation qualitative des formations et de leur impact sur les performances de l'entreprise ... Elle ne prend en compte que les effets à court terme de la formation. Compte tenu de la logique dans laquelle elle se situe et des informations statistiques utilisables, elle s'appuie sur deux démarches en tentant de les faire converger.

L'une part de la formation en s'interrogeant sur la manière dont les différentes filières placent les jeunes. L'autre part des entreprises leurs créations et suppressions d'emplois, leur mode de gestion du personnel, leurs recrutements et la part que les jeunes y occupent selon leur formation.

#### L'insertion des jeunes selon leur spécialité de formation (1).

Pour estimer la façon dont se placent les jeunes selon la formation reçue, on dispose d'une enquête exhaustive dont les premiers résultats portent sur les jeunes ayant quitté le lycée en juin 1985. Ils sont interrogés sur leur situation en février 1986. La comparaison des taux de placement et de chômage, d'une spécialité à l'autre, entre les zones et avec les moyennes nationales fournit un premier jugement sur les performances relatives des différentes spécialités. Mais il manque le recul du temps. Beaucoup de jeunes sont encore en stage ou en alternance (plus d'un quart en moyenne nationale des C.A.P. et B.E.P.). Certains n'ont pas encore trouvé l'emploi qu'ils cherchent. D'autres en ont obtenu un mais éphémère. C'est pourquoi ces données doivent être complétées.

#### Les statistiques du chômage pour compléter cette vue instantanée (2).

L'effectif des jeunes demandeurs d'emploi inscrits à l'A.N.P.E. reflète non seulement les difficultés d'insertion (telles que les comptabilise l'enquête d'insertion), mais aussi les retombées au chômage et la durée du chômage. L'indicateur ne distingue pas entre ces problèmes, mais rend compte de leur résultante. Les statistiques étant disponibles depuis 1983, elles montrent le sens des évolutions. De plus, elles font apparaître les interactions entre les difficultés d'insertion des jeunes et celles dues aux licenciements. Ainsi, des licenciements importants font augmenter le chômage dans la branche, y compris chez les jeunes, mais la situation de ces derniers se redresse généralement plus vite. La comparaison permet donc de distinguer une augmentation du chômage des jeunes selon qu'on peut l'estimer conjoncturelle ou structurelle.

Ces séries sont toutefois difficiles à interpréter car la structure du chômage est à mettre en regard de celle des filières de formation. Or, les nomenclatures ne s'y prêtent pas (Répertoire Opérationnel des Métiers - ROME - pour le chômage et nomenclature des diplômés) et lorsqu'on rapproche les statistiques des formations et du chômage, il ne s'agit pas exactement des mêmes jeunes : il y a les élèves qui n'abordent pas immédiatement le marché du travail, ceux qui recherchent un métier différent de celui qu'ils ont appris, les demandeurs d'emploi sortis du lycée depuis plusieurs années ou ceux qui n'ont pas de formation mais ont acquis une qualification sur le tas ... On doit donc s'en tenir à des indicateurs assez rustiques, ne prenant de sens que par comparaison avec des moyennes nationales, entre zones, entre groupes de formation. De plus, seuls certains métiers sont significatifs, lorsque la cohérence entre métier appris et recherché semble convenable. Ainsi a-t-on analysé les chaudronniers, alors que l'importance de l'apprentissage dans la réparation automobile, ou le poids des "non qualifiés" dans le commerce, nous a interdit l'analyse précise de ces groupes de formation.

Le recensement de 1982 utile malgré sa date un peu ancienne.

Dans certains domaines mal cernés par ailleurs (comme le commerce ou les emplois administratifs) le recensement permet de calculer des taux de chômage par grandes professions. Il montre de plus, par zone, l'influence du niveau de diplôme sur le chômage, notamment pour les jeunes. L'examen des pyramides d'âge par profession ou par secteur d'activité de l'entreprise donne une idée des besoins de remplacement liés à la démographie (retraite) et de l'importance des recrutements récents de jeunes. La comparaison 1975-1982 permet de repérer les secteurs ayant cessé d'embaucher des jeunes. Si les données du recensement sont peu fréquentes et assez globales (les exploitations locales résultent d'un sondage au 1/4), elles constituent l'unique cadre de référence analysant la population entière sur des caractéristiques multiples, portant sur l'individu et l'emploi qu'il occupe. Elles se situent donc à la charnière des deux démarches partant respectivement des individus et des entreprises.

Abordant maintenant ce deuxième point de vue, des entreprises, il s'agit d'observer l'évolution des débouchés qu'elles offrent.

Les grandes tendances d'évolution des secteurs par les données ASSEDIC.

Le suivi sur longue période des secteurs qui gagnent ou perdent des emplois résulte de l'exploitation par les ASSEDIC des bordereaux que leur adressent les établissements privés et semi-publics ayant au moins un salarié. Les limites de cette statistique sont de deux ordres (en plus du fait qu'elle ne couvre que le secteur privé).

L'évolution des effectifs d'un secteur d'activité peut être fortement différenciée selon les catégories d'emploi (par exemple, pour les employés de commerce qui représentent seulement le quart des effectifs du commerce). Seule l'Enquête Structure des Emplois pourrait donner l'évolution croisant le secteur d'activité de l'entreprise avec la qualification des emplois, du moins pour les entreprises de plus de dix salariés. Mais le manque de sorties standard par zone d'emploi et le changement de la nomenclature des emplois (entre 1983 et 1984) ne permettent pas actuellement de l'utiliser.

La deuxième difficulté des données ASSEDIC est que les variations d'effectifs ne suffisent pas à l'appréciation des débouchés offerts aux jeunes. L'ampleur et le mode de renouvellement de la main-d'oeuvre ont au moins autant d'importance.

Les déclarations de mouvements de main-d'oeuvre - DMMO - pour observer le mode de renouvellement de la main-d'oeuvre (3).

Cette source permet de relativiser les évolutions globales en montrant les différents types de gestion qu'elles recouvrent : secteurs qui embauchent, qui débauchent, qui font appel à l'emploi précaire, etc ... Mais cette source est limitée aux établissements de plus de 50 salariés, c'est-à-dire à ceux qui proportionnellement recrutent le moins de jeunes. Par ailleurs, mesurant les "embauches" elles mêlent des salariés prenant un emploi stable dans un établissement à ceux qui n'y entrent que pour quelques mois ou même quelques semaines et qui de ce fait peuvent être comptabilisés plusieurs fois au cours de l'année dans des emplois successifs.

\*  
\* \* \*

Avec un ensemble de données aussi complexes à articuler entre elles, il n'est guère question de parvenir à un tableau d'ensemble cohérent. On s'en est donc tenu à analyser les points les plus marquants : secteurs traditionnels de chaque zone, secteurs ou formations en évolution rapide. Et selon la plus ou moins bonne correspondance entre secteur d'activité, catégorie d'emploi et spécialité de formation les analyses ne combinent pas toujours les mêmes sources et ont donc une plus ou moins grande solidité. De plus, dans certains cas nos entretiens avec les proviseurs et partenaires économiques ont pu compléter l'approche statistique et dans d'autres non.

- 1 - Cf. Annexe II-1.
- 2 - Cf. Annexe II-2.
- 3 - Cf. Annexe II-3.

Dans les Ardennes pour le même groupe de formations "forge-chaudronnerie", la situation est un peu plus complexe car les restructurations dans les lycées et dans les entreprises sont en cours. Elles n'ont pas encore pu avoir tous leurs effets sur la formation (création récente d'un BEP, remplacement de l'option fer par tuyauterie industrielle, création d'une filière plasturgie). Les licenciements ont mis en concurrence avec les jeunes formés un effectif très important de chômeurs souvent plus âgés. Dès que le reclassement des travailleurs salariés sera un peu plus avancé, l'insertion des jeunes devrait se faire dans d'assez bonnes conditions.

Le cas de Roanne s'inscrit dans le même sens. Ce sont encore les CAP de l'habillement qui offrent le plus d'emplois aux jeunes filles (étant entendu qu'il y a des métiers où les garçons se placent beaucoup mieux). Même si le secteur textile-habillement ne se développe plus, il est encore l'un des principaux à embaucher. Il a notamment à remplacer les départs en retraite d'une main-d'oeuvre en général âgée. Il recrute des jeunes mécaniciens pour les nouveaux métiers à tisser dont se dotent les entreprises qui cherchent à améliorer leur compétitivité.

De plus, lorsque les lycées sont devenus réellement les meilleurs dans des spécialités peu répandues, leur zone de placement dépasse largement le bassin d'emploi. C'est le cas par exemple des spécialités industrielles de Lannion ou des conducteurs d'appareils des industries chimiques de Saint-Nazaire. Malgré l'absence de débouchés sur place, neuf mois après la sortie du lycée les jeunes ont presque tous un emploi.

C'est la raison pour laquelle on a vu certains chefs d'établissement s'opposer à la fermeture de sections dont, à première vue, l'environnement ne justifie pas le maintien et qui pourtant continuent à donner une bonne insertion professionnelle.

Plus globalement, la position que tiennent les formations industrielles dans ces quatre zones s'est légèrement affaiblie sur quatre ans (1981-1982 à 1985-1986) mais elle suit en cela une tendance nationale, sans l'accentuer.

Effectivement, lorsque l'on regarde la part que tiennent les entreprises industrielles ou du bâtiment dans les embauches on comprend cette

relative stabilité. Si les Ardennes et Roanne ont perdu énormément d'emplois industriels, le tertiaire n'est guère en meilleure position et c'est encore l'industriel qui embauche le plus, à la différence de ce qui se passe en moyenne nationale (1). A Saint-Nazaire et Lannion bien que l'insertion par le tertiaire domine, il reste des possibilités d'embauche en nombre non négligeable dans l'industriel et les plus jeunes semblent les saisir.

EMBAUCHE DES JEUNES (exonération et contrats d'alternance)  
REPARTITION PAR SECTEUR

Période du 1.5.1986 au 31.12.1986

- En % -

|                       |                           | France           | Départem. <sup>t</sup><br>des<br>Ardennes | Zones d'emploi          |              |                |
|-----------------------|---------------------------|------------------|---|-------------------------|--------------|----------------|
|                       |                           |                  |   | S <sup>t</sup> -Nazaire | Lannion      | Roanne         |
| Secteur<br>d'embauche | Primaire et<br>secondaire | 41               | 51  | 37                      | 35           | 56             |
|                       | Tertiaire                 | 59               | 49  | 63                      | 65           | 44             |
| TOTAL                 |                           | 100 =<br>570.000 | 100 =<br>2.560                            | 100 =<br>2.020          | 100 =<br>540 | 100 =<br>1.210 |

Aussi, neuf mois après la sortie du lycée, le désavantage des formations tertiaires sur celles du secteur secondaire est encore plus net dans ces quatre bassins d'emploi qu'en moyenne nationale (2).

JEUNES SORTIS DE CLASSES TERMINALES PUBLIQUES PREPARANT AU CAP OU AU BEP EN JUIN 1985

Situation en février 1986 : répartition en % entre emploi, stages et chômage  
(Service national et inactivité exclus)

| FORMATION   | FRANCE |       |         | ZONES D'EMPLOI |       |         |               |       |         |         |       |         |        |       |         |
|-------------|--------|-------|---------|----------------|-------|---------|---------------|-------|---------|---------|-------|---------|--------|-------|---------|
|             |        |       |         | Ardennes       |       |         | Saint-Nazaire |       |         | Lannion |       |         | Roanne |       |         |
|             | Emploi | Stage | Chômag. | Emploi         | Stage | Chômag. | Emploi        | Stage | Chômag. | Emploi  | Stage | Chômag. | Emploi | Stage | Chômag. |
| Secondaires | 33     | 26    | 41      | 30             | 29    | 41      | 28            | 22    | 50      | 21      | 52    | 27      | 43     | 22    | 35      |
| Tertiaires  | 28     | 27    | 45      | 23             | 29    | 48      | 20            | 16    | 64      | 17      | 30    | 53      | 18     | 39    | 43      |
| TOTAL       | 31     | 26    | 43      | 27             | 29    | 44      | 25            | 19    | 56      | 20      | 44    | 36      | 37     | 26    | 37      |

- 
- 1 - Cf. le chapitre 2 de la troisième partie du rapport pour des données plus précises.
  - 2 - Ce point fera l'objet d'un développement plus long dans notre prochain rapport pour la Délégation à la Condition Féminine.

Le bilan des autres spécialités est plus nuancé.

Dans bien des cas, on voit très clairement les raisons qui ont conduit à faire évoluer les formations. Par exemple on voit disparaître des sections d'ajustage parce que les jeunes demandeurs d'emploi à l'ANPE y sont très nombreux, au profit de l'entretien où il y a peu de chômeurs. Des formations progressent parce qu'elles permettent une très bonne insertion professionnelle grâce au développement du secteur sur lequel elles débouchent (exemple de l'hôtellerie-restauration à Saint-Nazaire ou de la chaudronnerie à Roanne).

Des filières nouvelles sont créées parce qu'elles manquent sur le bassin d'emploi ou même sur le département (par exemple les formations à l'électronique dans les Ardennes). Plus largement, des formations permettent aux jeunes de trouver un emploi hors du bassin d'emploi (exemple de Lannion pour les formations industrielles et probablement de Roanne pour les formations tertiaires facilitant l'accès à un emploi à Lyon).

A l'inverse, on observe des spécialités pour lesquelles on ne voit guère de perspectives. Les débouchés actuels sont faibles (exemple du BTP dans les Ardennes). Et les perspectives paraissent aléatoires, qu'il s'agisse de l'espoir de voir s'implanter des entreprises dans le bassin d'emploi (exemple de l'habillement à Saint-Nazaire) ou de permettre aux jeunes de trouver un emploi hors des limites du bassin. Les contraintes que nous avons exposées expliquent largement la persistance de telles formations. Dans ces conditions, une analyse intuitive de l'environnement, décalée par rapport à la réalité, peut provoquer des situations qui paraissent aberrantes, si ce n'est qu'il n'est pas évident de proposer une autre solution aussi réaliste et plus constructive. On en prendra comme exemple celui de l'engouement pour les CAP et BEP commerciaux.

Bien qu'il ne soit pas spécifique à nos zones, ses manifestations y sont plus fortes qu'ailleurs. En quatre ans, de 1981-1982 à 1985-1986, les effectifs nationaux des années terminales ont progressé de 38 %. Dans nos zones ils ont doublé, ou même triplé à Roanne. Or dans aucune de nos zones, l'évolution des emplois du commerce n'explique un tel accroissement. Si le secteur perd moins d'emplois que d'autres il n'en gagne pas non plus.

Le chômage y est fort important à l'insertion professionnelle et même plus tard car les emplois y sont très instables. Le nombre des chômeurs, notamment des jeunes, est en progression. La seule justification semble bien être le développement visible des grandes surfaces employant des jeunes. En fait elles recrutent soit des jeunes très diplômés (DUT ou BTS), soit des jeunes peu qualifiés en ne privilégiant guère, parmi eux, les titulaires d'un CAP ou d'un BEP de vendeur. C'est ainsi que les études nationales (1) montrent une dégradation de l'insertion professionnelle des jeunes formés au commerce avant le niveau DUT ou BTS. On peut donc se demander si ces CAP et BEP ne prennent pas la relève des anciennes filières refuge (habillement, entretien des collectivités) maintenant connues pour leur absence de débouché. Leurs atouts sont leur faible coût en équipement, la possibilité de les suivre malgré une formation de base très réduite et leur attrait auprès des jeunes filles. Si ces formations ne s'organisent pas pour conduire leurs élèves à des études ultérieures les préparant mieux à l'emploi, on peut craindre que leur développement massif ne conduise à une impasse.

Face aux incertitudes sur l'avenir de l'environnement économique, le pari d'une qualification plus élevée.

Les rigidités du système éducatif, la difficulté d'anticiper les spécialités d'avenir, l'insatisfaction exprimée par les entreprises sur le niveau des jeunes, la relative aisance avec laquelle les plus qualifiés d'entre eux se placent, amènent les proviseurs à miser sur une élévation assez générale des niveaux de formation. Jusqu'ici aucune de nos zones n'était arrivée à traduire cette volonté dans les faits. C'est pourquoi les proviseurs attendent beaucoup des réformes actuelles : quatrième et troisième technologiques, nouveaux référentiels de diplômes du CAP et du BEP, baccalauréat professionnel. Bien que les réformes ne soient pas obligatoires, ils se préparent tous à les appliquer dans la mesure de leurs capacités. Ils comptent ainsi mener la plupart de leurs élèves au moins jusqu'au BEP, et les meilleurs d'entre eux au baccalauréat, voire au BTS. Pour les diplômés, ils organiseront des spécialisations par des formations complémentaires plus faciles à transformer selon les opportunités locales. Cette stratégie est susceptible d'augmenter les capacités d'adaptation du système scolaire par une meilleure formation générale des élèves, une plus grande

---

1 - CERÉQ. Collection des études. Les emplois du commerce et de la vente. Avril 1986.

polyvalence et une organisation souple des spécialisations, mais elle ne résoudra pas tous les problèmes.

En effet, l'affirmation de la nécessaire élévation des niveaux de qualification n'est pas sans ambiguïté. Le baccalauréat, en 1982, ne protégeait guère mieux du chômage que le CAP ou le BEP. Et à Saint-Nazaire même un DUT ou un BTS n'était pas une garantie absolue de trouver un emploi.

TAUX DE CHOMAGE DANS LA POPULATION ACTIVE DE 15-25 ANS  
SELON LE NIVEAU DE DIPLOME

|            |                      | Sans diplôme<br>CEP-BEPC | CAP-BEP<br>...  | Baccalauréat<br>BT... | BTS-DUT<br>... (2) | Licence, Doct.<br>ingénieurs (3) | TOTAL           |
|------------|----------------------|--------------------------|-----------------|-----------------------|--------------------|----------------------------------|-----------------|
| France     | Effectif<br>Taux (1) | 516.424<br>27,1          | 237.848<br>19,6 | 81.084<br>17,9        | 13.656<br>9,2      | 4.040<br>11,8                    | 853.052<br>22,7 |
| Ardennes   | Effectif<br>Taux     | 4.268<br>36,7            | 1.472<br>24,0   | 368<br>18,5           | 24<br>4,4          | 8                                | 6.140<br>30,1   |
| St-Nazaire | Effectif<br>Taux     | 2.252<br>30,6            | 1.780<br>24,6   | 436<br>25,4           | 84<br>21,0         | 8                                | 4.560<br>27,2   |
| Lannion    | Effectif<br>Taux     | 636<br>30,3              | 564<br>27,4     | 208<br>26,8           | 32<br>16,7         | -                                | 1.440<br>28,0   |
| Roanne     | Effectif<br>Taux     | 1.424<br>21,9            | 652<br>14,8     | 300<br>21,6           | 32<br>6,4          | 4                                | 2.412<br>18,7   |

(1) Chômeurs / Actifs ayant un emploi + chômeurs.  
 (2) Dans cette catégorie beaucoup de jeunes (moins de 26 ans) ont terminé leurs études depuis peu, ce qui peut surévaluer le taux de chômage par rapport aux autres catégories dans lesquelles les jeunes obtiennent leur diplôme plus tôt.  
 (3) Chiffres non significatifs.

Source : Recensement de 1982. Sondage au 1/4 - zones d'emploi.

Les observations faites récemment, en 1986, sur la mise en oeuvre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes (cf. IIIème partie) semblent accorder un net avantage relatif aux jeunes les mieux formés. Il est bien difficile de distinguer ce qui tient à une évolution des pratiques de recrutement de 1982 à 1986, ou à l'impact des aides financières accordées aux entreprises dans le cadre du plan d'urgence, ou encore à la différence des instruments de mesure (une mesure globale du chômage au recensement, une mesure d'un flux d'embauche en 1986). Mais cette incertitude ne gomme pas celle qui pèse sur la manière dont les entreprises réagiraient à une élévation significative des qualifications des jeunes.

Les employeurs reprochent aux lycées le faible niveau de formation de leurs élèves. Mais l'analyse de leurs embauches récentes fait apparaître qu'ils sont loin de privilégier systématiquement les jeunes les plus diplômés et que leurs recrutements se font en grande partie sur des postes peu qualifiés. Les petites entreprises, les plus nombreuses à embaucher, ne semblent pas encore, dans leur ensemble, très soucieuses de la qualification de leurs salariés. Les entreprises avec lesquelles les lycées réfléchissent à l'avenir des qualifications cherchent davantage à élever leurs niveaux mais elles ne sont certainement pas majoritaires dans les flux de recrutement actuels et à venir.

Par ailleurs le problème de l'accueil que les entreprises réserveront à des jeunes plus diplômés se pose largement en termes de concurrence. La tension actuelle sur le marché du travail autorise les employeurs à privilégier les DUT ou BTS sur les CAP ou BEP dans leurs recrutements (1). Demain ce phénomène peut jouer également en défaveur des baccalauréats professionnels.

L'effort d'élévation du niveau des formations se présente bien comme un pari avec les risques qui viennent d'être exposés mais aussi avec des atouts. Une meilleure formation élargit le champ géographique sur lequel le jeune peut espérer trouver un emploi. Elle donne des capacités d'initiative permettant une recherche plus active, facilitant la création d'activités ...

Dans les concurrences qui se jouent entre les jeunes selon leur formation, interviennent aussi, comme on va le voir, les différents types d'aide de l'Etat à leur embauche. A cet égard, les plans pour l'emploi des jeunes peuvent avoir un impact important selon qu'ils favorisent les jeunes déjà les mieux formés ou qu'ils privilégient ceux des niveaux les plus faibles.



SIXIÈME PARTIE

-----

LES MESURES D'AIDE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Le bilan qui peut être tiré de l'examen des formations initiales dans nos quatre zones d'emploi est nuancé. Certes, les rigidités de l'appareil scolaire sont importantes et il est illusoire de penser que les formations technologiques peuvent se transformer parallèlement aux fluctuations des besoins de l'économie locale. Mais les créations ou fermetures de sections et les réformes pédagogiques sont en général pertinentes. Surtout, l'analyse des relations formation-emploi dans ces bassins semble démontrer que les filières de formation dominantes dans le technique, souvent héritées du passé industriel de la zone, assurent encore une insertion professionnelle acceptable aux jeunes qui les suivent et qu'il n'est donc pas nécessaire de bouleverser tous les équilibres antérieurs.

Dans ce contexte, les mesures d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes en vigueur au second semestre 1986 se voient assigner un double rôle :

- permettre aux jeunes mal préparés par l'école (rejet précoce ou suivi d'une filière inadaptée aux besoins locaux) de réussir quand même leur entrée dans la vie active ;
- inciter les entreprises à recruter un maximum de jeunes et à assurer, si nécessaire, la formation complémentaire adaptée à leurs besoins.

Les formules proposées sont assez nombreuses pour que chacune corresponde à un public défini en fonction de la nature et de l'intensité des difficultés d'insertion du jeune (1).

L'évaluation de l'impact de ces actions dans nos bassins d'emploi a pour objectif d'apporter au moins un début de réponse à plusieurs types d'interrogations :

-----  
1 - Discours de M. Philippe SEGUIN aux deuxièmes rencontres nationales des comités de bassin d'emploi du 11 septembre 1987.

- si chaque formule correspond bien, comme les textes le prévoient, à un public clairement défini, retrouve-t-on dans nos zones une architecture des mesures en harmonie avec les caractéristiques des jeunes demandeurs d'emploi ?
- est-il possible de mobiliser plus ces mesures, là où les difficultés d'insertion sont les plus aiguës ?

Après avoir examiné l'ensemble des mesures "jeunes", nous restreindrons notre analyse aux exonérations de charges sociales pour le recrutement des moins de 26 ans et aux contrats avec période de formation qui constituaient les points forts du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes du second semestre 1986 (1). Il s'agira d'illustrer l'ambiguïté du rapport entre les souhaits des partenaires sociaux lorsqu'ils assignent un objectif à une mesure nouvelle et la réalité de son utilisation par les entreprises en fonction de leurs contraintes de gestion.

Nous étudierons successivement les catégories d'entreprises ayant signé des contrats avec période de formation et les caractéristiques des jeunes bénéficiaires. Puis nous chercherons à évaluer les modifications dans les comportements d'embauche des entreprises induites par le plan d'urgence. Enfin, nous tenterons de repérer les principaux obstacles à une mise en oeuvre harmonieuse des mesures jeunes au niveau local.

---

1 - Il ne nous a pas été possible de mener pour les SIVP une analyse détaillée des bénéficiaires, équivalente à celle effectuée pour les contrats d'adaptation et les exonérations partielles. Elle aurait nécessité des traitements statistiques lourds, incompatibles avec le temps qui nous était imparti pour l'étude.

## 1. LES EQUILIBRES LOCAUX ENTRE LES DIVERSES MESURES.

### Des formules qui s'adressent théoriquement à des publics différents.

Les diverses mesures en faveur de l'emploi et de la formation des jeunes qui ont été successivement mises en place depuis plus de dix ans ont toutes un objectif général commun : favoriser l'insertion professionnelle des nouveaux entrants sur le marché du travail ou des jeunes chômeurs ayant une première expérience professionnelle. Mais leurs modalités et les publics plus particulièrement visés par telle ou telle formule n'en sont pas moins différents. Par exemple, il est évident que les stages d'insertion professionnelle lancés fin 1982 et les exonérations à 25 % du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes ne poursuivent pas les mêmes buts. Ainsi, et pour s'en tenir aux grandes mesures "jeunes", les acteurs locaux disposaient au second semestre 1986, d'une gamme extrêmement étendue de mesures -stages des programmes 16-18 ans et 18-25 ans, TUC, SIVP, contrats d'apprentissage, contrats de qualification, contrats d'adaptation, exonération de 25 % ou 50 % des charges sociales pour des contrats de travail d'au moins trois mois-.

Il est assez difficile d'ordonner ces mesures en fonction de l'importance des difficultés d'insertion rencontrées par les publics concernés, d'autant qu'il peut exister des écarts non négligeables entre les intentions affichées dans les textes et les caractéristiques réelles des bénéficiaires (1). Mais il paraît légitime de proposer la classification suivante :

- les contrats de travail avec exonération de 25 % ou 50 % des charges sociales concernent en 1986 des jeunes sans difficultés spéciales d'insertion -salariés, élèves ou demandeurs d'emploi- et plus particulièrement (exonérés de 50 %) ceux qui ont achevé récemment un stage de formation. Le jeune reçoit un salaire normal ;

---

1 - *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi n°23-24, 1986. Bilan pour l'emploi 1985.*

- les contrats d'adaptation sont destinés à des jeunes ayant une qualification initiale et susceptibles d'occuper rapidement un poste de travail sous réserve qu'une formation complémentaire assez courte leur soit fournie. Leur rémunération est égale à au moins 80 % du salaire minimum conventionnel fixé pour l'emploi ;
- les contrats de qualification sont aussi des contrats de travail mais ils s'adressent à des jeunes non qualifiés ou pourvus d'une qualification ne pouvant les conduire directement à un emploi et qui ont donc de réels problèmes d'insertion. Leur rémunération, assez faible, varie en fonction de leur âge et suivant l'ancienneté du contrat ;
- les bénéficiaires d'un TUC ou d'un SIVP n'ont plus le statut de salarié mais celui de stagiaire de la formation professionnelle. Ils rentrent dans des dispositifs moins avantageux pour eux qu'un contrat de travail, parce que leurs chances d'obtenir directement un emploi sont faibles et que ces formules doivent les aider dans leur orientation et les préparer à la vie professionnelle ;
- les stages de formation alternée sont en général réservés aux 16-25 ans les plus défavorisés n'ayant obtenu qu'une formation générale et professionnelle très insuffisante. C'est la première étape d'un processus d'insertion qui risque d'être fort lent.

#### Des publics aux caractéristiques différentes selon les zones.

A priori, on peut penser qu'un usage optimal du dispositif d'ensemble suppose que l'importance respective de chaque formule soit largement induite par la spécificité des problèmes d'emploi rencontrés dans chacune des zones.

Pour juger de l'existence d'une telle adéquation, nos quatre zones d'emploi semblent constituer un champ d'observation intéressant. En effet, les gros écarts constatés dans la composition des flux de sortie du système scolaire et dans l'importance et les caractéristiques de la population des jeunes demandeurs d'emploi (1) auraient pu impliquer, si l'architecture

---

1 - Cf. l'annexe IV pour plus de précisions sur les caractéristiques du chômage des jeunes et les évolutions récentes dans chaque zone.

LES MESURES SPECIFIQUES (1) EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES  
AU SECOND SEMESTRE 1986

|  | ETABLISSEMENTS CONCERNES   | BENEFICIAIRES POTENTIELS   | STATUT DU JEUNE, REMUNERATION  | PROCEDURE D'EXAMEN ET DE SUIVI DES DOSSIERS  | NOMBRE DE BENEFICIAIRES   |
|--|--|--|--|--|---|
| Exonération de 25 % des charges sociales.                                  | Tous les employeurs sauf l'Etat, les collectivités locales, les établissements publics administratifs. | Tous les jeunes de 16 à 25 ans sans distinction de situation antérieure.                     | Salarié sur un contrat d'au moins 3 mois. Salaire normal.  | Contrôle de l'URSAFF, dépôt du contrat à la DDTE   | Dépend des comportements d'embauche des entreprises. Aucune limitation prévue.                    |
| Exonération de 50 % des charges sociales.                                  | idem   | Tout jeune de 16 à 25 ans auparavant en formation (sauf sortie directe du système scolaire). | idem   | idem   | idem  |
| Stage d'initiation à la vie professionnelle (SIVP) + exonération de 100 %. | idem   | Demandeur d'emploi de moins de 26 ans ayant des difficultés à trouver un emploi.             | Stagiaire de la formation professionnelle. % du SMIC payé par l'employeur + forfait payé par l'Etat. Varie suivant l'âge du jeune. | Suivi par organisme conventionné (ANPE le plus souvent). Copie du contrat et contrôle à la DDTE.                   | Dépend des entreprises. pas de limitation prévue sauf parfois un nombre maximum par entreprise.   |
| Contrat de qualification + exonération de 100 %                            | Toutes les entreprises.  | En priorité, jeunes dépourvus de qualification et à la recherche d'un emploi.                | Salarié. % du SMIC varie suivant l'âge du jeune et l'ancienneté du contrat.  | Aval d'un organisme mutualisateur pour rembourser les heures de formation. Dépôt du contrat et contrôle à la DDTE. | Dépend des entreprises et des associations, collectivités locales, etc. Pas de limitation prévue. |
| Contrat d'adaptation + exonération de 100 %.                               | Tous sauf Etat, collectivités locales, EPA, ETT, employeurs de gens de maison...                       | Jeunes ayant une première qualification et cherchant un emploi.                              | Salarié. 80 % du salaire minimum conventionnel, au moins le SMIC.  | idem   | idem  |
| Travaux d'utilité collective.  | Associations, collectivités territoriales, établissements publics organismes de sécurité sociale, etc. | Demandeurs d'emploi de moins de 21 ans. Chômeurs longue durée de 21 à 25 ans.                | Stagiaire de la formation professionnelle. 1250 F payés par l'Etat + 500 F d'indemnité (au plus).                                  | Dépôt du dossier et examen en sous-préfecture. Suivi par ALE.  | Dépend de la mobilisation des associations, collectivités locales, etc. Pas de limitation prévue. |
| Stages 16-18 ans et 18-25 ans.   | Formation par des organismes spécialisés + périodes de stage en entreprise.                            | Jeunes ayant de grosses difficultés d'insertion sociale et professionnelle.                  | Stagiaire de la formation professionnelle. Rémunération versée par l'Etat.   | Choix des stages agréés par le CODEF puis le COREF.  | Enveloppe nationale répartie par région puis quota par département.                               |

<sup>1</sup> Les moins de 26 ans pouvaient aussi bénéficier d'autres mesures générales en faveur des demandeurs d'emploi. Par ailleurs le contrat d'apprentissage bénéficiait aussi d'une exonération de 100 % des charges sociales et nous n'avons pas examiné les créations d'entreprises intermédiaires.

des mesures avait été étroitement liée aux caractéristiques des bénéficiaires potentiels, des équilibres bien différents d'une zone à l'autre qu'on peut résumer brièvement ainsi :

- \* dans les Ardennes, un gros effort est nécessaire sur l'ensemble des mesures avec une place prépondérante des formules en faveur des jeunes en difficulté compte tenu d'un taux et d'une durée moyenne de chômage bien supérieurs à la moyenne nationale, surtout chez les jeunes extrêmement nombreux qui quittent très tôt le système scolaire sans la moindre qualification (et qui représentent depuis des années plus de 3.000 chômeurs);
- \* à Saint-Nazaire, les contrats d'adaptation et de qualification semblent bien répondre aux besoins des nombreux demandeurs d'emploi qui ont achevé un cycle complet de formation (BEP, CAP ou, moins souvent, baccalauréat) mais ont beaucoup de mal à trouver un travail qui ne se limite pas à une activité estivale liée au tourisme ;
- \* à Lannion, l'excellent niveau de formation des moins de 25 ans n'a pas empêché un chômage important au début des années 1980 avec la chute des recrutements dans la téléphonie. Depuis 1984, la situation s'est rapidement améliorée et l'incitation à une embauche directe ou à la conclusion d'un contrat d'adaptation pourrait servir de base à une politique en faveur de l'emploi des jeunes qui ne constitue peut-être plus la première des priorités face à la persistance d'un chômage de longue durée anormalement élevé dans la tranche d'âge 25-49 ans ;
- \* l'insertion professionnelle des jeunes a longtemps été satisfaisante à Roanne, même pour les non diplômés. Toutefois, on constate une élévation récente des exigences de formation dans les principaux secteurs de recrutement, d'où des difficultés nouvelles pour le placement des jeunes non qualifiés qui sont de plus en plus nombreux à être inscrits à l'ANPE. Les contrats de qualification ou, à défaut, les TUC et les SIVP peuvent donc être mobilisés pour cette population. Par ailleurs, il existe depuis des années à Roanne un chômage important et durable parmi les plus de 50 ans et ceci constitue certainement le principal problème d'emploi dans une zone où, globalement, le taux de chômage n'est pas plus fort qu'en moyenne nationale.

L'importance et les caractéristiques du chômage des jeunes ne semblent pas déterminantes pour expliquer le poids relatif de chaque mesure dans nos zones.

Si l'on compare ce schéma à la mobilisation effective de chacune des mesures dans nos bassins d'emploi entre le 1er mai et le 31 décembre 1986, il est possible de dégager les conclusions suivantes :

- relativement au total de la population active dans chaque zone, le nombre des bénéficiaires de l'une ou moins des mesures pour l'emploi des jeunes a été le plus important dans les deux zones (Ardennes et Saint-Nazaire) où l'insertion professionnelle se révèle la plus difficile. Toutefois, même dans le meilleur des cas, l'impact des mesures n'a guère été supérieur à la moyenne nationale alors que les problèmes y sont plus aigus ;
- si l'on se réfère maintenant au stock des jeunes demandeurs d'emploi de mars 1986, le nombre des bénéficiaires des mesures a été plus élevé dans les bassins d'emploi où l'insertion des jeunes est la plus facile mais, sauf à Lannion, le ratio : nombre de bénéficiaires/stock de jeunes demandeurs d'emploi est nettement inférieur à la moyenne nationale (0,8 à 1,0 contre 1,3) ;
- la place respective de chacune des mesures dans nos zones correspond assez mal au schéma proposé précédemment. On retrouve bien dans les Ardennes un effort réel pour les plus défavorisés avec beaucoup de stages 16-25 ans et de TUC mais, par exemple, les contrats d'adaptation sont plutôt rares à Saint-Nazaire, les SIVP nombreux à Lannion comme dans tout le département des Côtes-du-Nord et Roanne a surtout développé les contrats d'adaptation pour des jeunes ayant au moins un niveau CAP-BEP ;
- les difficultés constatées au niveau national pour promouvoir certaines actions (contrats de qualification, exonérations à 50 % pour les jeunes sortant de formation) se retrouvent sans aucune exception dans nos quatre bassins d'emploi.



CHOMAGE DES JEUNES ET IMPACT DES MESURES DANS CHACUNE DES ZONES

|   | DEPARTEMENT DES ARDENNES   | BASSIN D'EMPLOI DE SAINT-NAZAIRE  | ARRONDISSEMENT DE ROANNE                     | ARRONDISSEMENT DE LANNION  |
|---|--|---|--|--|
| Caractéristiques des jeunes chômeurs.   | Taux de chômage très important chez les nombreux jeunes non qualifiés qui représentent plus de 50 % des demandeurs d'emploi. | Les jeunes de niveau BEP-CAP représentent 63 % des demandeurs d'emploi :<br>- parce qu'ils sont très nombreux à sortir de l'école à ce niveau,<br>- parce que leur taux de chômage est élevé. | Montée du chômage chez les non qualifiés.    | Peu de jeunes non qualifiés parmi les chômeurs, assez forte proportion de niveau bac et plus du fait du haut niveau moyen de qualification des jeunes. |
| Ancienneté moyenne d'inscription à l'ANPE.  | Nettement supérieure à la moyenne nationale.   | Nettement supérieure à la moyenne nationale.  | Egale à la moyenne nationale.                | Assez élevée jusqu'en 1985, proche de la moyenne depuis.   |
| Proportion de bénéficiaires du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes, des TUC, des stages 16-25 ans, entre le 1.5.86 et le 31.12.86 par rapport au total de la population active de la zone ayant un emploi (estimation au 1.1.1986). | Un peu supérieure à la moyenne nationale (≈ 5,7 % contre 5 %).   | Légèrement supérieure à la moyenne nationale (≈ 5,3 %).   | Inférieure à la moyenne nationale (≈ 3,8 %). | Inférieure à la moyenne nationale (≈ 4,4 %).   |
| Impact de ces mêmes mesures jeunes par rapport au stock de jeunes demandeurs d'emploi au 31.3.1986.   | Nettement inférieur à la moyenne nationale, le ratio <u>bénéficiaire</u> ≈ 0,9 j. chômeurs contre 1,28 en moyenne nationale. | Très inférieur à la moyenne nationale, ratio ≈ 0,8.   | Inférieur à la moyenne nationale, ratio ≈ 1. | Proche de la moyenne nationale, ratio ≈ 1,3.   |
| Mesures ayant eu, proportionnellement aux moyennes nationales, le plus de succès dans chaque zone.  | Stages en alternance, TUC.   | SIVP.   | Contrats d'adaptation.                       | SIVP puis TUC.   |

On peut juger ces résultats plutôt décevants dans le sens où le très riche éventail des formules proposées n'a pas pu être mobilisé massivement dans les bassins d'emploi qui en avaient le plus besoin et où on a rarement remarqué une modulation des diverses mesures en fonction des problèmes spécifiques de chaque zone. Mais cette situation ne doit pas être mise au passif des responsables locaux. On ne saurait leur reprocher de ne pas avoir pris pleinement conscience des problèmes auxquels ils sont confrontés, même s'il leur manque parfois certains éclairages sur les évolutions locales de l'emploi. Il faut plutôt y voir un effet pervers, mais peut-être inévitable, d'une politique d'insertion des jeunes qui fait très largement appel à l'initiative des entreprises :

\* cette politique ne sera pas réellement efficace si elle ne peut s'appuyer sur un tissu économique assez dense et dynamique pour recruter et former un nombre suffisant de jeunes ;

\* d'autre part, les employeurs -publics ou privés- vont déterminer leur politique d'embauche ou de stage en fonction de leurs contraintes de gestion, cherchant à optimiser la relation "coût du recrutement/productivité du jeune". Or, le service local de l'emploi ne dispose peut-être pas aujourd'hui de tous les atouts nécessaires pour faire coïncider les préoccupations légitimes des employeurs et les objectifs sociaux des politiques d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes.

## 2. LA MOBILISATION DES RESPONSABLES LOCAUX NE SUFFIT PAS TOUJOURS A FAIRE RECULER LE CHOMAGE DES JEUNES.

Les Ardennes : une activité économique insuffisante aujourd'hui pour que les incitations à l'embauche profitent à une large fraction des jeunes chômeurs.

La métallurgie ardennaise (fonderie, forge-estampage) qui représentait en 1976 plus de 46 % de l'emploi salarié (champ UNEDIC) a perdu en dix ans 37 % de ses effectifs. Aucun autre secteur ne s'est développé assez pour compenser, même partiellement, cette perte; d'où une baisse globale des effectifs salariés égale à 20 %.

Tableau 1

IMPACT DES MESURES "JEUNES" - COMPARAISONS ARDENNES-FRANCE

|  | Département des Ardennes (a) | France métropolitaine (b) | Rapport (a)/(b) en %. |
|--|------------------------------|---------------------------|-----------------------|
| 1. Population active au recensement (sondage au 1/4)                                   | 120 540                      | 23 551 176                | 5,1                   |
| 2. Actifs de moins de 25 ans au recensement (sondage au 1/4)                           | 22 728                       | 3 753 848                 | 6,1                   |
| 3. Salariés UNEDIC au 1.1.1986   | 56 592                       | 12 686 726                | 4,5                   |
| 4. Evolution des salariés UNEDIC du 1.1.1980 au 1.1.1986                               | - 14,8 %                     | - 4,9 %                   | -                     |
| 5. Demandeurs d'emploi de moins de 25 ans au 31.3.1986                                 | 6.196                        | 817.111                   | 7,6                   |
| 6. Demandeurs d'emploi de moins de 25 ans de niveau 6 ou 5 bis                         | 3.013                        | 334 229                   | 9,0                   |
| 7. Demandeurs d'emploi de moins de 25 ans inscrits depuis plus d'un an                 | 1 730                        | 154 663                   | 11,2                  |
| Nombre de jeunes entrés dans le dispositif entre le 1.5.1986 et le 31.12.1986 :        |                              |                           |                       |
| 8. Exonérations 25 %   | 1 449                        | 369 026                   | 3,9                   |
| 9. Exonérations 50 %   | 273                          | 55 708                    | 4,9                   |
| 10. Contrats d'adaptation  | 750                          | 145 766                   | 5,1                   |
| 11. Contrats de qualificat.  | 90                           | 16 241                    | 5,5                   |
| 12. SIVP   | 870                          | 148 543                   | 5,8                   |
| 13. TUC  | 1 629                        | 240 667                   | 6,8                   |
| 14. Stages 16-25 ans (campagne 86-87)  | 590                          | 70 481                    | 8,4                   |
| Ratio $\frac{8+9+10+11+12}{3}$ (en %)  | 6,1                          | 5,8                       | -                     |
| Ratio $\frac{8+9+10+11+12+13+14}{2}$ (%)   | 24,9                         | 27,9                      | -                     |
| Ratio $\frac{8+9+10+11+12+13+14}{5}$   | 0,91                         | 1,28                      | -                     |
| Evolution du nombre des jeunes demandeurs d'emploi entre le 31.3.1986 et le 31.3.1987. | + 3,6 %                      | - 0,2 %                   |                       |

Le traitement social du chômage dans ce département classé pôle de conversion et où est appliquée la convention générale de protection sociale de la sidérurgie s'est traduit par beaucoup de départs en pré-retraite et de congés de conversion qui ont évité un accroissement spectaculaire du chômage de longue durée (mais le taux de chômage reste bien plus élevé qu'en moyenne nationale). Les familles ardennaises ayant traditionnellement beaucoup d'enfants, la pyramide des âges de la population active est aujourd'hui extrêmement large à sa base.

Si on évalue la réussite du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes à partir d'un rapport entre le nombre de jeunes entrés (1) dans les entreprises pour une durée d'au moins trois mois et le nombre de salariés des entreprises concernées par le dispositif (2), ce qui peut mesurer "l'effort des entreprises pour accueillir des jeunes", les résultats sont assez satisfaisants. Le taux d'accueil a été légèrement supérieur à la moyenne nationale (6,1 % contre 5,8 %) avec une part un peu plus forte des formules les plus qualifiantes mais, à l'inverse, des contrats à durée indéterminée moins fréquents.

Si l'on se réfère par contre à un indicateur visant à mesurer l'impact du plan sur les jeunes chômeurs (3), le résultat devient bien inférieur à la moyenne nationale (l'indicateur vaut 0,55 dans les Ardennes et 0,90 pour la France métropolitaine). Or, il est évident que, même avec une stabilisation de l'emploi dans le département, on ne peut pas espérer beaucoup plus d'embauches dans les entreprises et encore moins une forte accélération des contrats d'adaptation ou de qualification puisque certains organismes mutualisateurs départementaux ont déjà eu du mal, fin 1986, à rembourser les heures de formation prévues. Aussi, le département a joué avec un certain succès la carte des travaux d'utilité collective. Mais depuis six mois le nombre des bénéficiaires plafonne parce que tous les organismes susceptibles de les accueillir ont déjà été très sollicités et que les services non marchands ne sont pas très développés dans les Ardennes.

- 
- 1 - Il s'agit en fait du total exo 25 % + exo 50 % + SIVP + contrats d'adaptation et de qualification ayant été passés entre le 1er mai 1986 et le 31 décembre 1986 d'où une petite proportion de jeunes comptés deux fois (SIVP signé en juin suivi d'un contrat d'adaptation en octobre par exemple).
  - 2 - Par approximation, les salariés du champ UNEDIC au 1er janvier 1986 + les salariés de l'agriculture au recensement.
  - 3 - Le dénominateur de la fraction devenant le nombre de jeunes demandeurs d'emploi fin mars 1986.

Restent les stages de formation en alternance, dont la mise en place dépend peu de l'état de l'économie locale et où il est possible d'orienter les répartitions nationales puis régionales vers les zones qui en ont le plus besoin. C'est bien ce qui s'est passé pour les Ardennes qui reçoivent 0,85 % de l'enveloppe nationale alors que le département ne regroupe que 0,60 % des actifs de moins de 26 ans. Toutefois, ce pourcentage reste modeste si on le rapporte au nombre de jeunes chômeurs sans qualification (les Ardennes représentent dans ce cas 0,9 % du total national) et les stages ainsi créés ne permettent absolument pas de compenser la faiblesse de l'impact des autres mesures.

Ajoutons que la forte baisse du nombre des places ouvertes au niveau national pour la campagne 1986 dans les stages 16-25 ans a des répercussions très visibles dans le département des Ardennes qui perd d'une année sur l'autre près de 500 stagiaires.

Au total, le résultat des efforts considérables faits par tous les partenaires du département pour promouvoir l'ensemble des formules "jeunes" peut paraître bien maigre puisque de mars 1986 à mars 1987 le nombre des inscrits de moins de 25 ans à l'ANPE augmente de 3,6 % (+ 223). La situation des jeunes diplômés s'améliore légèrement (effet probable des contrats d'adaptation) mais le nombre des inscrits sans aucune qualification (niveau 6 de formation) se remet à croître rapidement (+ 14,3 %) après avoir diminué entre 1983 et 1986 (baisse des stages 16-25 ans non compensée par la croissance des TUC ou des SIVP).

Pour éviter que le département s'enfoncé dans une logique régressive où ces jeunes sont, plus qu'ailleurs, au chômage tout en ayant moins de chance d'obtenir une formation complémentaire, il est certainement indispensable d'agir avant tout sur la prolongation des études scolaires. On réduira ainsi les flux de sortie annuels et le stock des jeunes actifs et on leur fournira aussi de meilleures chances de trouver un emploi hors du département si l'économie ardennaise se révèle durablement incapable d'absorber tous les nouveaux actifs. Mais on retombe alors sur les rigidités du système scolaire décrites précédemment et sur la difficulté de dégager des crédits suffisants pour la création et l'agrandissement d'établissements à tous les niveaux du second degré.

Au cours de ces dernières années, les crédits attribués au titre du pôle de conversion ont constitué la seule marge de manoeuvre importante dont a disposé le département des Ardennes. L'usage qui en a été fait est conforme à notre analyse puisqu'une bonne partie des fonds a été consacrée au renforcement de la formation initiale (second cycle court et, surtout, second cycle long et enseignement supérieur de technologie). Mais la création de nouvelles filières prend du temps et les résultats de ces actions ne se feront sentir qu'au bout de quelques années et resteront limités si de nouveaux crédits ne sont pas accordés.

Cette analyse de la situation des Ardennes peut paraître pessimiste puisque, à notre sens, la bonne application des politiques nationales pour l'emploi des jeunes et les règles communes de répartition des enveloppes financières consacrées aux formations initiales et continues ne suffiront pas à améliorer sensiblement l'emploi et la formation des jeunes Ardennais et qu'il est donc nécessaire d'avoir recours à une politique d'aménagement du territoire mobilisant des sommes importantes. Pour nuancer ces conclusions, il faut souligner que la crise industrielle n'est pas seule à l'origine de cette situation mais qu'il s'agit plutôt de la conjonction de plusieurs facteurs défavorables :

- nombreuses sorties précoces du système scolaire,
- pyramide des âges des actifs faisant une trop large place aux générations les plus jeunes,
- pertes d'emploi très importantes dans l'industrie et stagnation dans le tertiaire.

#### Des conditions plus favorables à l'emploi des jeunes dans les autres zones.

A cet égard, nos trois autres bassins d'emploi disposent tous d'un ou plusieurs atouts qui leur permettent d'être beaucoup plus optimistes quant à l'efficacité des mesures nationales. Sans entrer dans une description détaillée pour chacune des zones, on peut les résumer ainsi :

- LANNION est un excellent exemple de l'intérêt pour un bassin d'emploi de développer au maximum la formation initiale, même si les évolutions du volume et de la qualification des emplois proposés aux jeunes sont décevantes. Dans un premier temps, le tarissement des recrutements dans la

téléphonie a eu des conséquences très graves sur le chômage des moins de 25 ans, y compris parmi les plus diplômés. Une fois admis qu'il serait très difficile de trouver un emploi sur place, beaucoup de ces derniers ont cherché et obtenu du travail ailleurs. La politique locale d'aide à l'insertion a pu alors se focaliser sur les jeunes sans formation ou peu formés, en nombre assez restreint, qui ont bénéficié à plein des mesures avec l'aide d'une mission locale active. Les résultats sont spectaculaires puisque, en trois ans, les taux de chômage sont revenus à des niveaux moyens pour toutes les catégories de jeunes.

- ROANNE a connu depuis six ans des évolutions de l'emploi industriel et de l'emploi global encore plus mauvaises que dans les Ardennes. Mais il existe une meilleure scolarisation et une répartition par âge de la population active beaucoup plus favorable (peu de sorties d'activité avant 60 ans, proportion assez faible de moins de 25 ans). De plus, le mode de gestion de la main-d'oeuvre dans les industries dominantes privilégie l'insertion des jeunes plutôt que le maintien dans l'emploi des salariés plus âgés. Combiné à l'attraction de l'agglomération lyonnaise, ceci a suffi jusqu'à présent, à contenir le chômage des jeunes dans des limites très acceptables sans même que les mesures en faveur de leur insertion soient beaucoup mobilisées (à l'exception des contrats d'adaptation).
- SAINT-NAZAIRE connaît encore des taux de chômage très importants chez les moins de 25 ans et sa situation se rapproche des Ardennes en ce sens que l'effort réel fait pour promouvoir les mesures jeunes semble insuffisant à lui seul pour réduire durablement un stock énorme de jeunes demandeurs d'emploi souvent inscrits à l'ANPE depuis longtemps. Mais ce phénomène n'a pas les mêmes causes que dans les Ardennes car, malgré les difficultés de la construction navale, l'emploi global et même l'emploi industriel ont connu, sur le moyen terme, des évolutions un peu meilleures qu'en moyenne nationale.

La crise de l'emploi chez les jeunes est due principalement à la faiblesse des embauches dans les grandes entreprises des biens d'équipement qui cherchent d'abord à préserver l'emploi de leurs salariés, à une forte concurrence d'autres catégories d'actifs (nouveaux arrivants sur la zone, augmentation du taux d'activité féminine) et à la difficulté d'obtenir des emplois à durée déterminée dans le tertiaire.

Combinées à une reprise de l'activité apparue récemment dans ce bassin qui reste fondamentalement dynamique, à une moindre pression démographique, à une accélération des poursuites d'études dans le second cycle long, à une plus grande mobilité géographique qui semble se dessiner dans des secteurs comme l'hôtellerie-restauration, les mesures en faveur de l'emploi des jeunes ont permis un recul non négligeable du chômage.

### 3. LES CONTRATS AVEC PERIODE DE FORMATION ONT ETE UTILISES PAR TOUS LES TYPES D'ENTREPRISES.

Pour illustrer les difficultés rencontrées pour concilier les besoins des entreprises et les objectifs sociaux affichés lors de la mise en place des mesures en faveur de l'emploi des jeunes nous allons comparer maintenant pour l'ensemble des quatre zones les résultats des embauches directes sans formation complémentaire (exonération de 25 % ou 50 % des charges sociales) et ceux des contrats d'adaptation et de qualification.

#### Une proportion importante de contrats avec période de formation pour les embauches d'au moins six mois.

De mai à décembre 1986, les embauches de jeunes pour une durée d'au moins trois mois ont avoisiné sur nos quatre zones le chiffre de 6.000 si l'on exclut les contrats de travail temporaire au nombre de 250 (1). Ces recrutements se répartissent en trois groupes de taille sensiblement égale :

- les contrats de travail de moins de six mois, soit une durée trop courte pour qu'il puisse y avoir contrat d'adaptation ou de qualification (1.930),
- les contrats de travail d'au moins six mois sans période de formation (1.980),
- les contrats d'adaptation ou de qualification (2.170).

Il est en fait assez difficile de comprendre la part plus ou moins grande des contrats avec formation dans le total des embauches de jeunes pour chaque zone. Semblent s'entremêler des facteurs objectifs (2), des po-

-----  
1 - Cf. le chapitre 2 de la troisième partie de ce rapport pour une présentation détaillée des embauches.

2 - Voir à ce propos le rapport du Centre d'Etudes de l'Emploi sur "L'utilisation des nouvelles mesures de formation en alternance. L'expérience de vingt et une entreprises de l'Isère" par S. EXERTIER, octobre 1986.



litiques nationales de syndicats de branches et des stratégies locales développées par les organismes mutualisateurs en concertation plus ou moins étroite avec le service public de l'emploi. On va toutefois tenter de repérer certaines des tendances les plus importantes.

Les contrats d'adaptation ont partout été beaucoup plus fréquents que les contrats de qualification.

Pour les embauches d'au moins six mois, le contrat avec période de formation a été utilisé dans plus d'un cas sur deux, devenant presque la voie normale de recrutement. Mais ce succès quantitatif indéniable s'est accompagné d'un net déséquilibre entre les deux formules -adaptation et qualification- au détriment de la seconde. Ce résultat peut paraître décevant car le contrat de qualification, destiné en priorité aux jeunes non qualifiés est a priori la mesure la plus intéressante pour ceux-ci, leur assurant à la fois une longue période de formation et un bon espoir de stabilité dans l'emploi. Mais il n'a pas été facile de le mettre en place, à la fois parce qu'il signifiait pour les entreprises une organisation du travail du jeune complexe à gérer compte tenu d'un temps important passé à se former hors de l'entreprise et parce qu'il a été difficile de trouver des organismes capables d'assurer sur grande échelle des formations qualifiantes et personnalisées. Les avantages financiers offerts se sont révélés insuffisants pour inciter les entreprises à surmonter cette complexité. On a constaté dans nos quatre zones un relatif échec de cette mesure, sur le plan quantitatif (220 bénéficiaires contre 1.950 contrats d'adaptation) mais aussi quant au public concerné puisque les jeunes ayant un niveau inférieur au CAP ont été très minoritaires (20 % du total).

Aussi, les formations ont été organisées dans le cadre du contrat d'adaptation, explicitement destiné à bénéficier à des jeunes ayant une première qualification professionnelle, sans limitation de niveau.

L'industrie et l'agriculture ont beaucoup utilisé les contrats d'adaptation.

L'agriculture (sur une petite échelle) et l'industrie sont, dans chacune de nos quatre zones, les secteurs où la part des contrats d'adaptation est la plus forte dans les embauches. Viennent ensuite le bâtiment-génie civil puis le secteur tertiaire. Cet ordre paraît logique.

## LE ROLE DES ORGANISMES MUTUALISATEURS

Pour financer les plans successifs d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, depuis 1977 toutes les entreprises étaient tenues de verser au trésor 0,1 % du montant des salaires retenus pour l'assiette de la taxe d'apprentissage. Depuis 1978, les entreprises de plus de 9 salariés devaient par ailleurs verser au trésor 0,2 % des salaires au titre de la participation à la formation professionnelle continue. Ces cotisations sont aujourd'hui défiscalisées.

Aussi, l'entreprise peut verser tout ou partie de ces sommes à un organisme de collecte à gestion paritaire (mutualisateur), agréé pour mettre en oeuvre les nouvelles formules de formation alternée (FAF ou ASFO avec conseil de perfectionnement à gestion paritaire, ayant une compétence sectorielle ou locale). Toutes les sommes reçues par les organismes mutualisateurs à ce titre doivent exclusivement être consacrées à des actions de formation des jeunes en alternance (adaptation, qualification, SIVP) selon le principe de la mutualisation des fonds reçus, c'est-à-dire que chaque entreprise peut recevoir au titre du remboursement des heures de formation plus ou moins que ce qu'elle a versé suivant l'importance de sa participation au nouveau dispositif de formation.

L'entreprise peut être liée ou non par un accord professionnel ou interprofessionnel conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés. Si c'est le cas, elle verse ses fonds à l'organisme désigné par l'accord. Sinon, elle peut choisir son organisme mutualisateur, pourvu qu'il réponde aux critères définis plus haut.

En pratique, les organismes mutualisateurs ont un rôle d'information et de conseil à jouer auprès des entreprises adhérentes pour leur indiquer la formule et le cursus de formation les mieux à même de répondre à leurs besoins compte tenu de la qualification des jeunes qu'elles recrutent. Mais si les demandes de remboursement sont trop élevées par rapport aux fonds qu'ils reçoivent, les organismes mutualisateurs devront décider de ne prendre en charge qu'un nombre limité d'actions, d'où des choix souvent difficiles à faire.

- Les entreprises industrielles dépassent souvent les dix salariés ce qui les amène à satisfaire leur obligation en versant 0,3 % de leur masse salariale au titre des mesures pour l'emploi des jeunes à des mutualisateurs locaux ou de branche avec lesquels elles ont des liens étroits. Or leur taux d'embauche est faible. La mutualisation complète des fonds brise en principe toute recherche d'équivalence entre le montant des sommes versées par l'entreprise et ce qu'elle peut espérer récupérer au titre du remboursement des heures de formation mais il n'est pas anormal que les demandes de prise en charge soient bien accueillies lorsqu'elles émanent d'entreprises versant des sommes importantes par rapport à ce qu'elles reçoivent en remboursements. Plus généralement, on comprend bien qu'un mutualisateur regroupant des adhérents versant beaucoup et embauchant en moyenne peu de jeunes pourra accepter de rembourser des heures de formation pour une large partie des recrutements de jeunes sans risquer de gros déséquilibres financiers.

Ce phénomène est particulièrement net à Roanne et dans les Ardennes où les PME des industries dominantes (textile-habillement, métallurgie) ont pu profiter des conseils d'un mutualisateur local qui leur était très proche et auquel elles versaient leur 0,3 % pour mener une politique de recrutement utilisant beaucoup le contrat d'adaptation (mais peu le SIVP). Au contraire, la part des contrats d'adaptation peut varier énormément d'une zone à l'autre dans des secteurs industriels mal représentés dans nos bassins d'emploi (l'industrie agro-alimentaire par exemple).

- Le dynamisme des organismes mutualisateurs de branche dans le bâtiment-génie civil a permis que dans chacune des quatre zones la moitié des recrutements pour au moins six mois donne lieu à contrat d'adaptation ou de qualification.
- Le secteur tertiaire n'est pas homogène : le commerce, malgré un fort taux d'embauche et beaucoup d'entreprises de moins de dix salariés, a fait une bonne partie de ses recrutements sur contrats d'adaptation là où il a pu s'appuyer sur un mutualisateur local puissant. Au contraire, les services sont dans toutes nos zones un peu en retrait dans l'utilisation des contrats d'adaptation, en partie parce qu'ils ont privilégié les SIVP.

Tableau 2

STRUCTURE DES EMBauchES DE JEUNES  
DANS LES PRINCIPAUX SECTEURS POUR LES CONTRATS D'AU MOINS 6 MOIS

Période du 1.5.1986 au 31.12.1986

4 zones d'observation

|  | Taux<br>d'embauche<br>(1) | Part des<br>bac ou +<br>dans les<br>recrutés | Contrats<br>sans<br>formation | Adaptation<br>qualification |
|--|---------------------------|--|-------------------------------|-----------------------------|
| Agro-alimentaire   | 4,3                       | 16,0   | 110                           | 127                         |
| Biens intermédiaires   | 2,1                       | 20,0   | 111                           | 344                         |
| Biens d'équipement   | 1,1                       | 38,0   | 142                           | 170                         |
| Biens de consommation  | 1,7                       | 25,0   | 142                           | 213                         |
| Bâtiment-génie civil-agr.  | 3,4                       | 5,0  | 273                           | 269                         |
| Commerce   | 3,6                       | 25,0   | 386                           | 407                         |
| Services   | 3,1                       | 32,0   | 722                           | 475                         |
| TOTAL (y.c. aut. secteurs)   | 2,5                       | 25,0   | 1 980                         | 2 170                       |
| 1 - Il s'agit du ratio : $\frac{\text{nombre de jeunes recrutés pour au moins 6 mois}}{\text{nombre de salariés au 1.1.1986}}$ |                           |  |                               |                             |

Tableau 3

PART DES CONTRATS D'ADAPTATION OU DE QUALIFICATION  
DANS LES EMBauchES D'AU MOINS 6 MOIS SELON LA TAILLE DES ETABLISSEMENTS

Période du 1.5.1986 au 31.12.1986

4 zones d'observation

|                     | Répartition des<br>embauches par taille | Part des contrats<br>avec formation<br>dans ces embauches |
|---------------------|---|---|
| De 0 à 9 salariés   | 49,0                                    | 53,0  |
| De 10 à 49 salariés | 28,0                                    | 54,0  |
| 50 salariés et plus | 23,0                                    | 52,0  |
| TOTAL               | 100,0                                   | 100,0   |

Les jeunes recrutés sur contrat d'adaptation ne sont pas les mêmes d'un secteur à l'autre.

Le niveau de formation des jeunes bénéficiant d'un contrat avec période de formation varie sensiblement selon les entreprises, en fonction des pratiques de recrutement dominantes dans chaque secteur d'activité. Les activités qui font le plus appel à des diplômés d'études supérieures (biens d'équipement et services) n'hésitent pas à les recruter sur contrats d'adaptation. Le commerce utilise beaucoup cette formule pour ses nombreux bacheliers. Au contraire, les biens intermédiaires ou l'agro-alimentaire recrutent toujours une fraction non négligeable de jeunes sans qualification et leur offrent souvent un contrat d'adaptation. Mais là encore, on peut trouver des politiques locales différentes. Ainsi le textile-habillement à Roanne semble avoir privilégié les contrats d'adaptation pour les jeunes de niveau CAP-BEP ou même baccalauréat et plus, alors que leurs nombreux non diplômés ont été embauchés sur contrat de droit commun.

Les contrats d'adaptation semblent convenir aux entreprises de toutes tailles.

Pour les embauches d'au moins six mois, l'équilibre contrat d'adaptation-contrat de droit commun ne varie pas en fonction de la taille des entreprises. C'est un résultat très encourageant car il semble prouver que cette mesure convient aux besoins de toutes les entreprises. Il dénote aussi des transferts de fonds importants des gros établissements vers les petits pour des actions de formation par le jeu de la redistribution des organismes mutualisateurs, ce qui est nouveau. En effet, les petites entreprises ont un taux d'embauche bien plus fort que les grosses et ne sont redevables, lorsqu'elles ont moins de dix salariés, que du 0,1 % de la taxe d'apprentissage.

Nous allons examiner maintenant quelles ont été les conséquences des politiques d'embauche des entreprises sur les caractéristiques des 6.000 jeunes qui ont été recrutés dans nos quatre zones, soit sur un contrat de travail de droit commun avec exonération de 25 % ou 50 % des charges sociales soit sur un contrat avec période de formation.

**4. LES JEUNES AYANT DES DIFFICULTES IMPORTANTES D'INSERTION PROFESSIONNELLE N'ONT GUERE PROFITE DES CONTRATS DE TRAVAIL AVEC PERIODE DE FORMATION.**

Toutes formules confondues, 60 % des recrutements ont concerné des jeunes de niveau CAP ou BEP alors que les jeunes n'ayant pas achevé une formation initiale qualifiante ont représenté 18 % des entrants. Ceci prouve, s'il en était besoin, que les flux d'embauche sont encore importants en nombre pour les moins de 25 ans n'ayant pas poursuivi leurs études jusqu'au baccalauréat. Mais les contrats proposés ne sont pas de même nature suivant le niveau de formation du jeune recruté.

Plus sa formation initiale est faible plus il a de chances de n'obtenir qu'un contrat de courte durée (moins de six mois) ne lui assurant ni formation ni garantie de stabilité dans l'emploi occupé.

Tableau 4

**REPARTITION DES EMBauchES DE JEUNES SUR L'ENSEMBLE DES 4 ZONES  
SELON LE NIVEAU DE FORMATION ET LE TYPE DE CONTRAT**

*Période du 1.5.1986 au 31.12.1986*

*4 zones d'observation*

|                  | Contrats de<br>3 à 5 mois | Contrats de<br>6 mois et + | Adaptation<br>qualification | Total        |
|------------------|---------------------------|----------------------------|-----------------------------|--------------|
| Bac + 2 ou plus  | 20,1                      | 42,7                       | 37,2                        | 100,0        |
| Baccalauréat     | 27,5                      | 32,0                       | 40,5                        | 100,0        |
| CAP ou BEP       | 33,4                      | 30,1                       | 36,5                        | 100,0        |
| Inférieur au CAP | 35,1                      | 36,0                       | 28,9                        | 100,0        |
| <b>TOTAL</b>     | <b>31,7</b>               | <b>32,6</b>                | <b>35,7</b>                 | <b>100,0</b> |

Le contrat avec période de formation a été utilisé pour 55 % des recrutements d'au moins six mois lorsque le jeune avait un niveau baccalauréat ou un niveau CAP-BEP. Mais les employeurs s'en sont aussi beaucoup servis pour recruter les jeunes a priori les mieux formés. La seule catégorie où l'embauche avec période de formation a été moins fréquente concerne, paradoxalement, les jeunes non diplômés.

En fait, ce résultat n'est surprenant qu'en apparence. Le contrat de qualification ayant eu un faible impact et le contrat d'adaptation étant plutôt destiné à des jeunes ayant une première qualification, les jeunes les moins formés avaient peu de chances de bénéficier d'un contrat de travail avec période de formation.

Les contrats d'adaptation touchent d'abord d'anciens stagiaires et des demandeurs d'emploi mais ils sont aussi utilisés pour les autres catégories de jeunes.

Les bénéficiaires des embauches avec période de formation sont un peu plus jeunes dans nos zones que les moins de 26 ans recrutés sur un contrat de travail de droit commun mais l'écart reste faible (42 % de 20 ans et moins en adaptation-qualification contre 37 % sur contrat de droit commun). C'est dire que le public des contrats d'adaptation n'est pas composé uniquement de jeunes sans expérience professionnelle. Sans même retenir l'expérience acquise dans des formules comme les Travaux d'Utilité Collective ou les SIVP, on trouve plus de 45 % des jeunes pour lesquels les dossiers envoyés à l'administration font état d'un emploi occupé précédemment pour une durée d'au moins trois mois consécutifs.

De fait, la différence principale est à chercher dans la situation qui précède le recrutement (cf. tableaux 5 et 6).

Les contrats d'adaptation et de qualification concernent assez peu les jeunes qui avaient un emploi immédiatement avant leur nouvelle embauche. Ceci n'a rien d'étonnant car les textes initiaux, même s'ils n'étaient pas très explicites, semblaient plutôt réserver cette catégorie de contrat à des jeunes demandeurs d'emploi n'ayant pas l'expérience professionnelle nécessaire pour être directement opérationnels sur leur nouveau poste. De toutes façons, l'exclusion des jeunes déjà salariés hors de ce type de formule est toute relative puisqu'environ 30 % des salariés embauchés pour au moins six mois obtiennent un contrat d'adaptation.

Les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE bénéficient dans 60 % des cas d'un contrat avec période de formation lorsqu'ils sont recrutés pour

Tableau 5  
 REPARTITION DES CONTRATS  
 SUIVANT LA SITUATION ANTERIEURE DU JEUNE RECRUTE  
 (Répartition en pourcentages)

Période du 1.5.1986 au 31.12.1986

4 zones d'observation

|                  | Contrat d'adaptation ou de qualificat. | Contrat de 6 mois et + sans formation | Contrat de moins de 6 mois | Total |
|------------------|--|---------------------------------------|----------------------------|-------|
| Inscrit à l'ANPE | 37                                     | 25                                    | 38                         | 100   |
| Salarié          | 22                                     | 49                                    | 29                         | 100   |
| Stagiaire, TUC   | 53                                     | 31                                    | 16                         | 100   |
| Elève            | 29                                     | 34                                    | 37                         | 100   |
| Service national | 35                                     | 45                                    | 20                         | 100   |
| TOTAL            | 36                                     | 32                                    | 32                         | 100   |

Tableau 6

LA SITUATION ANTERIEURE DES JEUNES RECRUTES SUR LES QUATRE ZONES  
 SELON LE CONTRAT DE TRAVAIL OBTENU  
 (Répartition en pourcentages)

Période du 1.5.1986 au 31.12.1986

4 zones d'observation

|  | Inscrit à l'ANPE | Salarié | Stagiaire TUC ... | Elève | Service national | Total |
|--|------------------|---------|-------------------|-------|------------------|-------|
| Contrat de moins de 6 mois               | 57               | 18      | 9                 | 13    | 3                | 100   |
| Contrat de 6 mois et plus sans form.     | 36               | 29      | 16                | 12    | 7                | 100   |
| Contrat d'adaptation ou de qualification | 49               | 12      | 25                | 9     | 5                | 100   |
| TOTAL DES EMBAUCH.                       | 47               | 20      | 17                | 11    | 5                | 100   |



au moins six mois. Mais beaucoup d'entre eux (38 %) n'obtiennent pas un contrat aussi long et doivent se contenter d'un emploi précaire pour une durée comprise entre trois et cinq mois.

Les jeunes sortant directement du système scolaire ou achevant leur service national sont assez nombreux à obtenir un contrat avec période de formation.

La catégorie de loin la plus concernée par cette formule est celle des jeunes recrutés après un stage de formation professionnelle (TUC, SIVP ou autres stages). Ce point positif mérite d'être souligné car il correspond parfaitement à l'esprit des mesures "jeunes". Après une période de stage plus ou moins longue qui lui donne un début d'expérience professionnelle, le jeune continue à améliorer sa position en obtenant un vrai contrat de travail d'une durée non négligeable (au moins six mois) et assorti d'une nouvelle période de formation. Mais il ne faut pas oublier qu'on parle ici uniquement des jeunes obtenant un contrat de travail et que beaucoup de stagiaires n'en obtiennent aucun à la fin de leur stage. C'est ce qu'illustre la situation des bénéficiaires d'un SIVP dans nos zones d'étude.

Parmi les 2.000 personnes ayant achevé leur SIVP peu avant ou au cours de notre période d'observation, on n'en retrouve que 250 qui, très rapidement, obtiennent un contrat de travail d'au moins trois mois, soit seulement un sur huit (cette proportion varie sensiblement d'une zone à l'autre). Les trois quarts des recrutements se font sur un contrat d'adaptation. Le faible taux d'embauche à l'issue d'un SIVP peut être jugé d'autant plus décevant que les jeunes recrutés ont un niveau de formation initiale qui n'est pas négligeable (23 % ont un niveau inférieur au CAP mais 18 % le niveau bac ou plus). Au second trimestre 1986, et dans nos zones d'observation, le SIVP n'apparaissait donc pas comme un moyen efficace mis à la disposition des moins qualifiés pour obtenir un emploi rapidement. Les textes définissant le SIVP étaient d'ailleurs beaucoup plus modestes puisqu'ils le considéraient comme "la première étape d'un processus devant se poursuivre nécessairement soit par une formation, soit par un accès direct à l'emploi".

Les chômeurs recrutés sur contrat d'adaptation ne sont pas inscrits à l'ANPE depuis longtemps.

Les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE représentent près de 50 % des jeunes recrutés sur contrat d'adaptation ou de qualification. Mais ce ne sont pas les chômeurs dont l'insertion professionnelle est la plus difficile qui sont les premiers bénéficiaires de ces formules.

On a vu (cf. IIIème partie du rapport) que le volume des embauches de jeunes ayant interrompu leurs études sans achever une formation professionnelle (niveaux 6 et 5bis de formation) était très faible par rapport au stock d'inscrits à l'ANPE. Or ces jeunes, déjà peu nombreux à être recrutés, le sont dans des conditions souvent peu favorables : plus de 40 % n'obtiennent qu'un contrat de moins de six mois (cf. tableau 7) et, lorsqu'ils ont un emploi plus stable, les contrats avec période de formation leur sont moins souvent proposés qu'aux autres demandeurs d'emploi (une fois sur deux pour un chômeur de niveau 6 ou 5 bis contre deux fois sur trois pour un chômeur de niveau baccalauréat par exemple).

Surtout, les demandeurs d'emploi recrutés sur un contrat avec période de formation ont, dans 60 % des cas, au plus trois mois d'ancienneté d'inscription à l'ANPE et 25 % seulement sont au chômage depuis plus de six mois (cf. tableau 8).

Au total, les catégories les plus représentées parmi les anciens chômeurs ayant obtenu un contrat de travail avec période de formation sont, dans un ordre d'importance décroissante :

- les jeunes de niveau BEP ou CAP inscrits à l'ANPE pendant trois mois au plus (34 % de l'ensemble),
- les jeunes de niveau BEP ou CAP inscrits à l'ANPE pendant plus de six mois (15 %),
- les jeunes de niveau baccalauréat inscrits à l'ANPE pendant trois mois au plus (11 %).

Tableau 7

REPARTITION DES CONTRATS OBTENUS PAR LES JEUNES INSCRITS A L'ANPE  
SUIVANT LEUR NIVEAU DE FORMATION  
(Répartition en pourcentages)

Période du 1.5.1986 au 31.12.1986

4 zones d'observation

|                    | Contrat<br>d'adaptation<br>ou de<br>qualificat. | Contrat de<br>6 mois et +<br>sans<br>formation | Contrat<br>de moins<br>de 6 mois | Total |
|--------------------|---|--|----------------------------------|-------|
| Bac + 2 et plus    | 48  | 34   | 18                               | 100   |
| Baccalauréat       | 46  | 24   | 30                               | 100   |
| CAP - BEP          | 37  | 24   | 39                               | 100   |
| 3ème - 5ème - CPPN | 30  | 27   | 43                               | 100   |
| TOTAL              | 37  | 25   | 38                               | 100   |

Tableau 8

REPARTITION DES DEMANDEURS D'EMPLOI  
AYANT OBTENU UN CONTRAT AVEC PERIODE DE FORMATION  
PAR DUREE D'INSCRIPTION SUIVANT LEUR NIVEAU DE FORMATION  
(Répartition en pourcentages)

Période du 1.5.1986 au 31.12.1986

4 zones d'observation

|                    | 1 à 3 mois<br>d'inscription | 4 à 6 mois<br>d'inscription | 7 mois et plus<br>d'inscription | Total |
|--------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------------|-------|
| Bac + 2 et plus    | 70                          | 15                          | 15                              | 100   |
| Baccalauréat       | 70                          | 14                          | 16                              | 100   |
| BEP - CAP          | 56                          | 19                          | 25                              | 100   |
| 3ème - 5ème - CPPN | 51                          | 18                          | 31                              | 100   |
| TOTAL              | 59                          | 17                          | 24                              | 100   |

La catégorie de jeunes chômeurs ayant a priori le plus de mal à réussir une insertion professionnelle -jeunes non qualifiés et inscrits à l'ANPE depuis plus de six mois- ne regroupe dans nos quatre zones que 5 % du total des chômeurs bénéficiaires des contrats avec période de formation, soit beaucoup moins que son poids dans le stock de demandeurs d'emploi de début de période.

De cette analyse des publics concernés par les diverses formes de recrutement dans nos quatre bassins d'emploi, il ressort que s'il n'y a pas complète indépendance entre les caractéristiques d'un jeune et le type de contrat qu'il obtient, il existe quand même de larges similitudes entre populations de bénéficiaires. Les contrats avec période de formation se retrouvent en position intermédiaire : ils accueillent un public un peu plus jeune et plus souvent chômeur que les contrats de droit commun signés pour une durée d'au moins six mois ; mais beaucoup de demandeurs d'emploi tout aussi jeunes et moins qualifiés doivent se contenter (lorsqu'ils sont recrutés) d'un contrat de moins de six mois sans période de formation.

\*

\*            \*

Puisque les formules d'embauche avec période de formation ne semblent pas avoir permis d'augmenter sensiblement les chances d'une insertion professionnelle durable pour les jeunes les plus défavorisés, la preuve de l'utilité des mesures du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes doit être recherchée à partir d'autres critères. En particulier, on peut se poser les deux questions suivantes :

- le plan d'urgence pour l'emploi des jeunes a-t-il permis d'embaucher un plus grand nombre de jeunes ? Si oui, y-a-t-il eu ainsi création nette d'emplois nouveaux ou seulement avantage relatif pour les jeunes au détriment d'actifs plus âgés ;
- la promotion des contrats de travail avec période de formation, dont on a vu qu'ils étaient presque devenus au second semestre 1986 la voie normale de recrutement des jeunes qui n'étaient pas auparavant salariés et

qu'on souhaitait garder au moins six mois dans l'entreprise, a-t-elle permis l'instauration d'autres pratiques d'intégration à l'entreprise ? En particulier, ces formules ont-elles évité la déqualification de nombreux jeunes par rapport au niveau de compétence qu'ils étaient censés avoir atteint à la fin de leur formation initiale ?

Les réponses à ces questions sont très difficiles dans la mesure où, comment trop souvent, il n'a pas été possible de réunir les conditions d'expérimentation indispensables à une évaluation tout-à-fait rigoureuse de l'impact des mesures étudiées. Les informations sur les flux de recrutement des jeunes dans nos zones d'emploi avant 1986 sont très parcellaires et, les mesures étant nationales, on ne peut pas comparer des échantillons d'entreprises suivant qu'elles avaient droit ou non aux avantages financiers attachés à ces formules.

Mais on peut quand même fournir des éléments de réponse sur plusieurs points.

##### 5. LES COMPORTEMENTS D'EMBAUCHE DES ENTREPRISES NE SEMBLENT PAS AVOIR BEAUCOUP VARIE AVEC LA MISE EN PLACE DU PLAN D'URGENCE POUR L'EMPLOI DES JEUNES.

Le volume et la structure des flux d'entrées-sorties restent assez stables dans les établissements de 50 salariés et plus à Roanne et dans les Ardennes.

Les mouvements d'entrée et de sortie des entreprises et la place qu'y occupent les moins de 25 ans ne sont connus, nous l'avons dit, que par les déclarations de mouvement de main-d'oeuvre (DMMO) (1). Notre champ d'investigation se réduit donc aux établissements d'au moins 50 salariés. Par ailleurs, des informations détaillées et comparables sur deux ans -1985 et 1986- n'étaient disponibles qu'à Roanne et dans les Ardennes.

Tenter d'évaluer l'impact du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes sur le volume des recrutements et leurs caractéristiques à partir de cette seule source n'a rien d'idéal :

- les établissements de plus de 50 salariés n'assurent qu'une faible partie des embauches, en particulier à Roanne (2),

1 - Cf. Chapitre 1 de la partie III de ce rapport.

2 - Cf. tableau 10 du chapitre 2 de la partie III.

- les SIVP ne sont pas comptabilisés dans les DMMO or tous nos interlocuteurs sont d'accord sur le fait que les SIVP ont été utilisés, plus ou moins fréquemment, en remplacement d'embauches sur contrat de courte durée (trois mois),
- les données détaillées que nous avons réussi à obtenir ne sont exploitables que dans un cadre annuel, ce qui nous amène à comparer 1986 à 1985 et non, comme cela aurait été préférable, le second semestre 1986 et le second semestre 1985. Des comparaisons annuelles risquent de gommer l'ampleur des évolutions dues aux mesures d'exonération des charges sociales du second semestre 1986 mais ne les effacent pas pour autant.

Par delà toutes ces imperfections statistiques, l'évaluation de l'impact des mesures n'a un sens que pour des entreprises dont la situation économique ne varie pas beaucoup d'une année sur l'autre et qui n'ont donc pas besoin de procéder à des ajustements brutaux de leurs effectifs au cours de la période observée. Aussi avons nous éliminé pour cette comparaison toutes les entreprises qui ont eu des diminutions importantes de leurs effectifs sur la période 1985-1986.

Ces réserves faites, on constate à Roanne une remarquable stabilité des comportements entre 1985 et 1986 dans les secteurs assurant traditionnellement la plupart des recrutements. Le textile-habillement, les IAA, les services marchands ont un taux d'embauche annuel qui varie de moins de deux points d'une année sur l'autre. Le commerce voit son taux baisser un peu. Quelques secteurs moins importants augmentent leurs recrutements -banques, bâtiment-génie civil et agricole- mais ces mouvements restent limités et touchent peu les jeunes.

Globalement, pour les entreprises de notre échantillon, le taux d'embauche croît légèrement (15,4 % en 1986 contre 13,7 % en 1985) mais cette évolution ne profite pas aux moins de 25 ans dont la part diminue dans l'ensemble des recrutements (54 % en 1986 contre 58 % en 1985) si bien que le total des jeunes recrutés ne change pas d'une année à l'autre (1.270). Aucun secteur d'activité ne voit la proportion des jeunes augmenter dans ses embauches.

Ce résultat, pour le moins paradoxal, ne peut pas être interprété, bien sûr, comme l'effet d'un désintérêt complet des entreprises pour les exonérations de charges sociales et le remboursement des heures de formation (dans le cas d'un contrat d'adaptation et de qualification). On peut avancer, en fait, deux explications dont les effets se conjuguent :

- la proportion des contrats de très courte durée (un à deux mois) est particulièrement élevée à Roanne. Or ceux-ci ne donnaient droit à aucune exonération et il était alors indifférent pour les coûts d'une entreprise d'embaucher un jeune ou une personne plus âgée. Cette part énorme des contrats de moins de trois mois peut être mise en évidence en comparant le total des exonérations accordées au titre du plan d'urgence et le nombre des embauches de moins de 25 ans dans les établissements de plus de 50 salariés sur la même période.

On a estimé à environ 250 le nombre des exonérations accordées aux établissements de plus de 50 salariés pour la période mai-décembre 1986. Les DMMO font état d'environ 1.400 embauches de jeunes en 1986 (dont 1.270 dans les établissements de notre échantillon n'ayant pas subi d'importantes variations d'effectifs en 1985 et 1986). Mais le champ d'observation n'est pas exactement le même. Les DMMO couvrent tout le bassin d'emploi et non le seul arrondissement de Roanne, et certains établissements de moins de 50 salariés, de même que l'hôpital de Roanne, remplissent des DMMO mais ne sont pas comptabilisés dans les établissements de plus de 50 salariés ayant eu des exonérations.

A champ constant et pour la période mai-décembre 1986, on peut considérer qu'il y a eu 250 exonérations de charges sociales pour une embauche d'environ 700 jeunes. Malgré l'exonération de 25 ou 50 % des charges sociales pour une embauche d'au moins trois mois, une nette majorité des recrutements de jeunes a donc continué à s'effectuer pour des durées plus courtes correspondant souvent à des besoins saisonniers qui ne sont pas modifiés par les exonérations. D'ailleurs, de 1985 à 1986, le nombre des embauches sur contrat à durée indéterminée diminue un peu (- 3 %). Le solde des entrées-sorties sur contrat à durée déterminée progresse légèrement, signe d'un petit accroissement de la durée moyenne de ces contrats ou de leur prolongation un peu plus fréquente mais, au total, on ne note aucun mouvement vers une diminution de la précarité des emplois offerts aux jeunes comme aux adultes.

- la possibilité pour les entreprises de conclure des SIVP, très avantageux d'un point de vue financier, a certainement nui à l'embauche de jeunes sur des contrats de travail normaux. Ce point a été souvent souligné dans nos entretiens à Lannion et à Saint-Nazaire et des abus manifestes ont été constatés en particulier dans l'hôtellerie-restauration. A Roanne, les SIVP ont été beaucoup moins nombreux que dans nos autres zones. Toutefois, la chute importante des embauches de moins de 25 ans entre 1985 et 1986 dans les grandes surfaces est probablement liée à l'utilisation des SIVP.

Au total, sur Roanne, l'incitation à ne pas embaucher des jeunes sur un contrat de travail normal mais à les recruter comme stagiaires SIVP (formule plus avantageuse pour l'entreprise mais qui correspond à une perte financière pour le jeune) semble avoir complètement contrebalancé les effets positifs qu'on pouvait attendre des exonérations de charges sociales liées aux autres formules du plan d'urgence, tout au moins dans les établissements de 50 salariés et plus. On ne constate pas non plus d'effet manifeste de substitution entre actifs de plus de 25 ans et de moins de 25 ans au profit de ces derniers. On est donc amené à conclure à une grande neutralité des mesures : pas d'embauches de jeunes supplémentaires mais pas non plus d'effet pervers au détriment des actifs plus âgés. On peut simplement dire que si l'on incluait les SIVP dans les recrutements, il y aurait alors une légère progression du nombre des jeunes dans les entreprises.

Une pareille neutralité des mesures ne se retrouve pas dans les Ardennes mais l'analyse est rendue encore plus difficile qu'à Roanne par des statistiques 1985 un peu moins fiables. La comparaison est toutefois possible pour les secteurs industriels dominants -biens intermédiaires, biens d'équipement- dont on a vu qu'ils avaient beaucoup utilisé les contrats d'adaptation en 1986. De 1985 à 1986 leur taux d'embauche global a légèrement diminué, la précarité des emplois proposés n'a pas varié, par contre on constate un accroissement non négligeable de la proportion des moins de 25 ans dans les embauches (52,5 % en 1986 contre 48 % en 1985). Des évolutions identiques sont observées dans les services marchands et le commerce et la croissance des recrutements dans le bâtiment profite largement aux jeunes. Il y a donc, en moyenne, dans les établissements de 50 salariés et plus un léger effet de



substitution dans les recrutements qui joue en faveur des jeunes actifs et n'est pas contrecarré par l'utilisation des SIVP. Par contre on ne constate, comme à Roanne, ni augmentation globale du nombre des recrutements ni diminution de la précarité des emplois.

Ces analyses très partielles et ne portant que sur les grands établissements semblent aboutir aux mêmes conclusions que des travaux économétriques menés sur des données nationales. Les efforts financiers importants de l'Etat n'ont pas réussi à entraîner une augmentation significative des emplois offerts par les entreprises (hors SIVP). Il y a eu parfois, mais pas toujours, influence des mesures d'exonération sur les choix de recrutement des entreprises en faveur des jeunes mais ce mouvement n'a pas été massif. Quant aux conditions de durée minimale d'embauche pour pouvoir bénéficier des exonérations, elles n'ont pas permis de renverser la tendance à une précarité croissante des emplois. Toutefois, on n'a pas constaté non plus -sauf dans des cas exceptionnels repérés par les services du travail et de l'emploi- un effet pervers souvent redouté : le licenciement de salariés pour pouvoir recruter à leur place des jeunes d'autant moins coûteux que l'Etat prenait à son compte tout ou partie des charges sociales.

Y-a-t-il eu apparition d'une nouvelle logique d'intégration à l'entreprise avec les contrats d'adaptation ?

Les contrats de travail avec période de formation n'ont pas beaucoup bénéficié aux jeunes dont l'insertion professionnelle risquait d'être malaisée, on l'a vu. Mais leur but, au moins pour les contrats d'adaptation, n'était pas vraiment celui-là. Il s'agissait d'élargir une voie déjà bien ouverte par les contrats emploi-formation, la multiplication des stages en entreprise et, bien sûr, l'apprentissage : celle de l'entreprise comme milieu de formation. Les objectifs quantitatifs assignés à ces mesures par les partenaires sociaux étaient élevés et, par rapport aux formules précédentes, on constatait une évolution qualitative avec l'apparition d'un nouvel intervenant, l'organisme mutualisateur qui prenait en bonne partie la place traditionnelle de l'Etat dans la négociation du plan de formation avec l'entreprise. Puisque les milieux professionnels se plaignaient fré-

quement de l'inadaptation de la qualification des jeunes qui sortaient du système scolaire ou universitaire, l'Etat leur donnait les moyens financiers et le cadre réglementaire nécessaires pour remédier, au moins partiellement, à cette situation.

L'échec quantitatif, peut-être temporaire, de la formule la plus prometteuse (le contrat de qualification) est le signe de la difficulté de mettre en place rapidement et sur une grande échelle des formations lourdes individualisées. L'organisation du travail au sein de l'entreprise est rendue plus complexe et l'appareil de formation continue local n'a pas forcément une souplesse de fonctionnement assez grande pour accueillir des stagiaires qui peuvent, en principe, commencer leur formation à tout moment. Cependant, les quelques contrats de qualification signés en 1986 dans nos zones semblaient bien se passer et des formules pédagogiques encore récentes mais tout-à-fait adaptées à ce type de contrat (ateliers pédagogiques personnalisés pour la formation générale par exemple) commencent à se répandre.

Compte tenu de son importance numérique, l'enjeu principal en 1986 était certainement le contrat d'adaptation. Or cette mesure, en deux ans et demi d'existence, a déjà connu quelques vicissitudes. Pour remédier à un démarrage jugé trop lent, le plan d'urgence pour l'emploi des jeunes a augmenté son attractivité en accordant, en plus du remboursement d'heures de formation dont le volume n'était pas limité, une exonération complète des charges sociales. Mais dès le début 1987 l'Etat revenait sur cette exonération totale et une circulaire de juin 1987 limitait le remboursement des heures de formation à 200 heures, sauf dérogation.

Les difficultés d'ajustement révélées par ces hésitations gouvernementales tiennent, à notre sens, à l'ambiguïté du statut des heures de formation. Les contrats d'adaptation s'adressant à des jeunes ayant une première qualification qui est censée correspondre mal aux besoins des entreprises, il s'agit le plus souvent de donner à ces jeunes un complément de formation technique directement sur le poste de travail. Dans nos zones comme ailleurs, la plupart des heures de formation remboursées par l'organisme mutualisateur n'ont pas donné lieu à une formation externe dans un établissement spécialisé mais se sont déroulées au sein de l'entreprise. Pour les contrats d'adaptation avec période de formation assez courte (200

ou 300 heures) il est très fréquent que toutes les heures de formation ou presque soient assurées par l'entreprise.

Dans ces conditions se pose la question de l'effectivité de ces heures. Dans la logique de désengagement de l'Etat qui présidait au lancement de ces mesures fin 1984, aucun contrôle spécifique de la D.D.T.E. dans les entreprises n'avait été prévu. Celle-ci pouvait seulement contester au moment du dépôt du contrat, le nombre d'heures de formation accordées par l'organisme mutualisateur si elle le trouvait trop élevé. La régulation pour éviter les abus était du ressort de l'organisme mutualisateur (et donc des partenaires sociaux) qui, ne disposant que de sommes limitées, devait avoir à coeur de les répartir au mieux.

Le fait que l'Etat impose aujourd'hui une durée maximale de formation assez courte (200 heures), qu'il soit revenu sur les exonérations de charges sociales liées à ce type de contrat semble prouver que la régulation prévue a mal fonctionné. Les nombreux entretiens que nous avons menés dans nos bassins d'emploi et l'exploitation des documents administratifs remplis par les entreprises confirment ce jugement, mais en partie seulement.

#### Des heures de formation accordées parfois trop généreusement.

Au second semestre 1986, la moyenne des heures de formation accordées aux entreprises dans le cadre du contrat d'adaptation était, sur l'ensemble de nos quatre zones d'emploi, supérieure à 300 heures avec des différences très sensibles selon les organismes mutualisateurs. Un peu plus de deux contrats sur cinq ne prévoyaient que 200 heures, 23 % environ 300 heures et 35 % accordaient des durées de plus de 300 heures, souvent même supérieures à 400 heures (cf. tableau 9). On était donc loin d'un alignement sur la durée de 200 heures recommandée, mais pas imposée, dans les premières circulaires ministérielles. Ces dépassements n'étaient pas réservés à la formation des jeunes les moins qualifiés (cf. tableau 10). Ceux-ci recevaient, en moyenne, un nombre d'heures de formation voisin de ce qui était accordé aux bacheliers. Les durées les plus longues étaient en fait obtenues pour les jeunes ayant le meilleur niveau de formation initiale (DUT, BTS, DEUG).

La plupart de nos interlocuteurs locaux, en particulier dans les services de l'Etat, se sont montrés très sceptiques sur la réalité d'une partie des heures de formation remboursées à l'entreprise, estimant par exemple

Tableau 9

DUREES DE FORMATION ACCORDEES AUX ENTREPRISES  
SELON LEUR TAILLE POUR LES CONTRATS D'ADAPTATION  
(Répartition en pourcentages)

Mai à décembre 1986

Total des 4 zones

|                      | 200 heures | Environ 300 heures | Plus de 300 heures | Total |
|----------------------|------------|--------------------|--------------------|-------|
| Moins de 10 salariés | 47         | 22                 | 31                 | 100   |
| 10 à 49 salariés     | 42         | 28                 | 30                 | 100   |
| 50 salariés et plus  | 34         | 18                 | 48                 | 100   |
| TOTAL                | 42         | 23                 | 35                 | 100   |

Tableau 10

DUREES DE FORMATION  
ACCORDEES AUX ENTREPRISES AU TITRE DU CONTRAT D'ADAPTATION  
SUIVANT LE NIVEAU DE FORMATION INITIALE DU JEUNE RECRUTE  
(Répartition en pourcentages)

Mai à décembre 1986

Total des 4 zones

|                    | 200 heures | Environ 300 heures | Plus de 300 heures | Total |
|--------------------|------------|--------------------|--------------------|-------|
| Bac + 2            | 33         | 24                 | 43                 | 100   |
| Baccalauréat       | 41         | 26                 | 33                 | 100   |
| CAP - BEP          | 46         | 20                 | 34                 | 100   |
| 3ème - 5ème - CPPN | 40         | 22                 | 38                 | 100   |

"que, si sur 200 heures de formation interne affichées, 100 heures étaient effectivement assurées, c'était bien". Le discours de certains organismes mutualisateurs assimilant le remboursement de 200 heures à une quasi-subsidation à l'embauche allait aussi dans ce sens.

L'analyse statistique des contrats d'adaptation semble confirmer ce scepticisme au moins sur deux points :

- une bonne partie des entreprises qui ont recruté plusieurs jeunes au cours de notre période d'observation ont fait toutes leurs embauches d'au moins six mois sur contrat d'adaptation à partir de juillet 1986, c'est-à-dire quand elles ont su qu'elles pouvaient ainsi bénéficier d'une exonération complète des charges sociales. Les embauches sur contrat de travail normal ne concernaient plus que les contrats de moins de six mois ou un petit nombre de jeunes ayant déjà une très bonne expérience professionnelle. Si l'on s'en tient à l'esprit des accords qui sont à l'origine de ces mesures, on peut en conclure qu'au second semestre 1986 beaucoup d'entreprises n'ont recruté que des jeunes aux compétences insuffisantes pour le poste qu'elles leur offraient et ce, quels que soient leur âge, leur niveau de formation, leur expérience professionnelle antérieure. Si des progrès restent à faire en matière de formation, initiale, il ne semble quand même pas que la situation soit aussi désastreuse ...
  
- il est aisé de repérer dans une de nos zones des attributions systématiques de durées de formation nettement supérieures à 200 heures (350 heures ou même 500 heures) au bénéfice de quelques grandes entreprises qui paraissent difficilement justifiables : telle entreprise qui, avant juillet 1986, recrutait régulièrement des jeunes sur des contrats normaux pour une durée de huit mois, les recrute tous au second semestre sur des contrats d'adaptation de même durée et obtient systématiquement 350 heures de formation par jeune quelle que soit sa situation antérieure. Cette politique assez généreuse à l'égard des grandes entreprises est tout-à-fait perceptible dans nos exploitations statistiques pour l'ensemble des quatre bassins d'emploi. Les établissements de plus de 50 salariés reçoivent en moyenne plus d'heures de formation (cf. tableau 9) ce qui ne s'explique pas par un plus faible niveau de formation initiale des jeunes ni par une expérience professionnelle moindre.

Cette insuffisance de rigueur dans la négociation des contrats d'adaptation -qu'on ne retrouve pas chez tous les organismes mutualisateurs- semble avoir deux causes principales :

- les organismes mutualisateurs ont mal anticipé l'effet incitatif des exonérations à 100 % du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes (mais il y a eu de brillantes exceptions comme à Roanne). Les contrats d'adaptation ayant démarré plus lentement que prévu il a été possible jusqu'en juin 1986 d'accorder, sans risque de déséquilibre financier, des conditions très favorables aux entreprises qui acceptaient cette nouvelle formule. Cette politique a été poursuivie après juin alors qu'elle n'aurait pas dû l'être pour au moins deux raisons :

\* il n'était plus nécessaire de populariser les nouvelles mesures en accordant beaucoup d'heures de formation puisque les exonérations totales de charges sociales étaient par elles-mêmes très incitatives et amenaient à ces mesures une foule d'entreprises, peu préparées en fait à assurer une réelle formation aux jeunes qu'elles recrutaient ;

\* les risques de déficit financier pour les organismes mutualisateurs devenaient évidents avec l'augmentation très rapide du nombre de contrats signés dès le mois de juillet, et surtout, à partir de septembre. Sur nos zones, plusieurs organismes se sont retrouvés avec d'importants déficits d'où des conflits avec l'Etat et les entreprises sur lesquels nous reviendrons.

Finalement les exonérations à 100 % ont complètement destabilisé un système qui commençait à atteindre un rythme satisfaisant, comme en témoigne l'augmentation régulière du nombre des contrats signés entre juillet 1985 et mai 1986. L'avantage financier accordé aux entreprises pour la conclusion d'un contrat d'adaptation était sans commune mesure avec l'effort demandé aux entreprises (une période courte de formation sans sanction par un diplôme ni contrôle rigoureux de la réalité de la formation prévue) et le bénéfice que pouvait en attendre le jeune, ce qui brouillait encore un peu plus l'objectif d'une formule qui, dès son lancement, était un peu ambiguë.

- les organismes mutualisateurs se sont parfois livrés à quelques surenchères pour attirer à eux une nouvelle clientèle d'entreprises qui, auparavant, ne leur versaient rien ou pour être sûrs de conserver des grosses entreprises. Si les FAF et les ASFO de secteurs professionnels très structurés (bâtiment, métallurgie par exemple) ont depuis longtemps tissé des liens solides avec les entreprises de leur branche, ce qui leur assure une grande stabilité dans les ressources qu'ils peuvent espérer, il n'en va pas de même partout. Une concurrence entre mutualisateurs locaux ou avec des organismes nationaux était perceptible dans certaines de nos zones et des entreprises ont pu en profiter durant l'année 1986 pour négocier des contingents d'heures élevés.

Mais le succès quantitatif des contrats d'adaptation a complètement renversé les équilibres antérieurs. Les organismes mutualisateurs doivent faire face depuis fin 1986 à de trop nombreuses demandes de contrats et sont en position de force, au moins vis-à-vis des petites entreprises qui, en moyenne, demandent plus qu'elles ne versent au titre des mesures jeunes. Cette nouvelle situation doit permettre une plus grande sélectivité, à la fois dans l'acceptation des dossiers et dans la négociation du nombre d'heures de formation.

Encore faut-il que les critères de sélection soient liés aux conditions objectives de recrutement des jeunes et non à d'autres considérations. Sur ce point, plusieurs responsables administratifs se sont montrés très inquiets : les attitudes clientélistes se renforceraient. Les établissements artisanaux, les petits commerces qui ne sont pas de gros apporteurs de fonds pour les mutualisateurs auraient de plus en plus de mal à trouver un organisme qui veuille bien leur financer un contrat d'adaptation ou de qualification.

Si une telle tendance se confirmait, elle remettrait en cause une bonne partie de l'intérêt du système imaginé par les partenaires sociaux puisque celui-ci devait permettre justement d'amener à la formation interne une nouvelle couche de petites entreprises. Et ce but semble avoir été partiellement atteint en 1986, comme nous allons le voir maintenant.

Une sensibilisation à la formation pour une nouvelle couche d'entreprises.

Nous avons insisté jusqu'à présent sur les insuffisances des nouvelles formules et les écarts constatés par rapport aux objectifs initiaux. Mais plusieurs aspects tout-à-fait positifs doivent être soulignés.

Une preuve de la réussite des contrats d'adaptation souvent mise en avant par le Ministère et reprise par les médias est la bonne insertion professionnelle que ces contrats permettent. Une proportion importante des contrats d'adaptation sont à durée indéterminée (40 % au niveau national, plus de 30 % dans nos zones au second semestre 1986) et beaucoup de jeunes sur contrat à durée déterminée restent dans l'entreprise à la fin de leur contrat ou trouvent rapidement un emploi ailleurs.

Si l'on admet que ces contrats ne sont pas destinés à des jeunes ayant de grosses difficultés d'insertion et qu'ils sont devenus, à partir de juin 1986, la voie la plus courante de recrutement des jeunes lorsque l'entreprise cherchait quelqu'un pour une durée d'au moins six mois (c'est-à-dire pas pour remplir une tâche saisonnière ou pour un remplacement de courte durée), ce résultat est satisfaisant mais n'a rien d'exceptionnel. De fait, on a vu, que dans les établissements de plus de 50 salariés de deux de nos zones, le plan d'urgence pour l'emploi des jeunes n'avait pas fait sensiblement reculer la précarité des emplois offerts aux jeunes. Par contre, il est utile d'insister sur d'autres points.

Les campagnes d'information auprès des entreprises, et en particulier auprès des petites, pour faire connaître les nouvelles mesures ont été générales dans nos zones. Avec l'accord et le soutien des pouvoirs publics les organismes mutualisateurs ont pu mobiliser dans les Ardennes et à Roanne des jeunes (étudiants, demandeurs d'emploi) d'un excellent niveau qui ont sillonné leur bassin d'emploi pour toucher toutes les petites entreprises. Ces campagnes d'information comportaient un risque qui n'a pas toujours été évité : inciter les petites entreprises à utiliser massivement la formule la plus avantageuse financièrement pour l'entreprise (le SIVP) qui était aussi la moins utile au jeune.

Mais dans nos zones plusieurs organismes mutualisateurs ont su montrer aux entreprises tout l'intérêt des contrats de travail avec période de formation.



Le plus bel exemple est celui du FAF-Métal ardennais qui en 1986 n'a conclu que 42 SIVP contre 333 contrats d'adaptation et 25 contrats de qualification. C'est bien la preuve qu'une maîtrise complète des mesures par les organismes mutualisateurs en accord avec les services de l'emploi est parfaitement possible.

Le FAF-Métal ne prétend pas que les formules "jeunes" ont permis la création d'emplois dans la métallurgie ardennaise mais son poids vis-à-vis des industriels était suffisant pour qu'il impose, avec les contrats d'adaptation, un vrai projet de qualification avec recours fréquent aux formations externes si l'entreprise n'apparaissait pas comme un milieu de formation adapté. En fait, les formations en alternance s'inscrivaient dans un projet plus global de diffusion du "réflexe formation" dans un tissu d'entreprises ardennaises encore très réticentes vis-à-vis de la formation continue de leurs salariés.

D'autres organismes mutualisateurs, à Saint-Nazaire par exemple, ont profité de ces mesures pour aller voir les petites entreprises intéressées et pour les aider à bâtir un plan de formation du jeune, ce qui était une pratique tout-à-fait nouvelle pour elles.

Par le biais des formations en alternance, on peut donc espérer que l'intérêt de la formation professionnelle sera mieux perçu dans les petites et moyennes entreprises et qu'à terme, il en résultera des conséquences positives pour l'ensemble des salariés.

Enfin, si beaucoup d'entreprises grandes et moyennes ont mis tous les jeunes qu'elles recrutaient au second semestre 1986 sur contrat d'adaptation sans vraiment tenir compte de leurs besoins réels de formation, d'autres entreprises (sous la pression peut-être d'organismes mutualisateurs vigilants) n'ont pas galvaudé la formule et l'ont réservée aux jeunes les moins expérimentés, lui redonnant ainsi tout son sens.

#### Le contrat d'adaptation n'est pas une garantie contre la déqualification.

Une dernière question reste à aborder : les périodes de formation prévues dans les contrats d'adaptation ont-elles permis d'éviter les déqualifications (1) fréquemment constatées lors de l'insertion professionnelle des jeunes ?

---

1 - On fait référence ici au niveau de formation comme mesure de la qualification, faute d'informations plus précises. On sait bien qu'il s'agit d'un indice très imparfait de la compétence réelle des jeunes.

La lecture du tableau 11 permet de répondre par la négative : que 33 % des jeunes de niveau bac obtiennent avec un contrat d'adaptation un poste d'ouvrier non qualifié ou d'employé de commerce n'a rien d'une réussite. La proportion des jeunes occupant un emploi non qualifié est encore plus forte au niveau CAP-BEP et, bien sûr, si le jeune n'a pas de qualification initiale.

A formation initiale équivalente, la qualification du poste proposé varie nettement suivant la durée de formation accordée. Lorsque les durées sont supérieures à 300 heures, le déqualification est plus rare à tous les niveaux même si elle ne disparaît pas pour autant (faut-il plus de 300 heures d'adaptation pour qu'une bachelière occupe un poste d'employée de commerce ?). Et, dans ce cas, les situations d'insertion professionnelle satisfaisante ou bonne (bachelier sur un emploi de profession intermédiaire) sont majoritaires.

On manque là encore d'éléments de comparaison pour savoir si, en moyenne, et à formation initiale et situation antérieure égales le contrat d'adaptation a permis aux jeunes d'obtenir des emplois plus qualifiés. Il est probable que l'écart n'est pas très fort puisque, nous l'avons dit, la plupart des jeunes recrutés pour au moins six mois l'ont été sur ce type de contrat lorsqu'ils n'étaient pas salariés auparavant et qu'il n'y a certainement pas eu élévation générale du niveau des emplois proposés. On peut quand même se référer aux résultats de l'enquête emploi utilisés dans le bilan formation-emploi de 1983 (1) pour amorcer une comparaison. Le public observé n'était pas le même puisque, dans le bilan 1983, il s'agissait seulement des sortants du système scolaire et non de l'ensemble des moins de 26 ans.

Les jeunes de niveau III obtenaient à peu près la même catégorie d'emploi que nos bénéficiaires de contrats d'adaptation, les bacheliers se plaçaient plutôt mieux, par contre au niveau V et en dessous la proportion d'emplois non qualifiés était bien plus forte dans le bilan formation-emploi.

Il est donc assez probable qu'organismes mutualisateurs et entreprises ont évité d'utiliser systématiquement le contrat d'adaptation pour l'embauche d'un jeune comme ouvrier non qualifié mais que, pour le reste, les contrats d'adaptation ont servi à toutes les formes de recrutement.

---

1 - Bilan formation-emploi 1983 - Collections de l'INSEE, série D - n° 110.

Pour conclure sur les contrats d'adaptation, il est clair que le gouvernement a bien fait d'interrompre l'exonération de la totalité des charges sociales accordées aux entreprises (1). Cette clause représentait un avantage financier que ne justifiaient ni l'effort de formation demandé aux entreprises ni le bénéfice que pouvaient en attendre les jeunes. Par contre, la fixation du nombre d'heures de formation à un montant forfaitaire de 200 heures, sauf dérogation, est plus critiquable.

Le programme de formation en alternance avait pour but initial de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes mais il devait aussi amener de nouvelles couches de petites et moyennes entreprises à s'intéresser à la formation professionnelle de leurs salariés. Pièce centrale de ce dispositif, l'organisme mutualisateur avait à jouer un rôle pédagogique important au moment des négociations avec l'entreprise du plan de formation du jeune salarié.

S'il est naïf de penser que tous les mutualisateurs ont parfaitement rempli ce rôle, certains ont beaucoup investi dans cette tâche qui suppose qu'ils conservent une réelle autonomie pour bâtir avec l'entreprise un programme de formation cohérent. Le retour à une norme horaire assez stricte (même si l'Etat peut accorder des dérogations) renforce l'aspect "prime forfaitaire à l'embauche" au détriment, nous semble-t-il, de l'effort de mise en place d'un vrai plan de formation.

En effet, l'étude du lien "formation initiale - durée de la formation au titre du contrat d'adaptation - niveau de qualification du poste proposé" amène à conclure que dès 1986 beaucoup des contrats de 200 heures n'empêchaient pas un recrutement des jeunes de niveau V ou IV sur des postes non qualifiés. Ils apparaissaient alors comme des primes à l'embauche d'autant moins justifiées que les jeunes recrutés n'avaient en général pas d'énormes difficultés d'insertion. Au contraire, les contrats signés avec des durées de formation plus longues aboutissaient en moyenne à une intégration satisfaisante pour le salarié. Les contrats avec période de formation longue n'étaient donc pas seulement le signe d'une gestion particulièrement laxiste de la part de l'organisme mutualisateur ou d'une position dominante de l'entreprise même si, nous l'avons dit, les grandes entreprises obtenaient trop souvent un nombre élevé d'heures de formation.

---

1 - On peut considérer, mais c'est un autre débat, que l'embauche d'un jeune sur un poste stable doit s'accompagner d'une forte réduction des coûts salariaux compte tenu de son manque d'expérience. Ce qui nous semble injustifié, c'est l'avantage relatif accordé au contrat d'adaptation par rapport à une embauche de jeune sans période "officielle" de formation.

A notre sens, le risque principal pour l'avenir du contrat d'adaptation est qu'il devienne une simple prime de 10.000 Francs pour l'embauche de tout jeune n'ayant pas une grosse expérience professionnelle et ce, quel que soit le lien entre sa formation initiale et la qualification du poste proposé. Compte tenu du nombre élevé des demandes et de la limitation à 200 heures de formation, l'organisme mutualisateur chercherait de moins en moins à mettre en place avec les PME des programmes de formation cohérents. Par ailleurs, la demande excédant les capacités financières des mutualisateurs, les petites entreprises des secteurs d'activité peu structurés auraient du mal à obtenir des contrats d'adaptation ou, pire, des contrats de qualification car leurs demandes seraient rejetées au profit des entreprises grandes ou moyennes qui versent au mutualisateur des sommes bien plus importantes. On perdrait alors l'un des résultats les plus intéressants des nouvelles formations en alternance, à savoir que la mutualisation du "0,3 %" de la masse salariale a permis des transferts de fonds importants des grandes vers les petites entreprises pour la formation.

Tableau 11

CATEGORIE D'EMPLOI PROPOSEE AU TITRE DU CONTRAT D'ADAPTATION  
SUIVANT LE NIVEAU DE FORMATION INITIALE DU JEUNE  
ET LA DUREE DE FORMATION ACCORDEE  
(Répartition en pourcentage)

Période du 1.5.1986 au 31.12.1986

Total des 4 zones

| Niveau de formation initiale | Niveau de formation | Catégorie d'emploi proposée |                  |                             |                  |                      | Total |
|------------------------------|---------------------|-----------------------------|------------------|-----------------------------|------------------|----------------------|-------|
|                              |                     | Profes. interm. ou cadre    | Employé adminis. | Employé commerce ou service | Ouvrier qualifié | Ouvrier non qualifié |       |
| Bac + 2                      | 200 heures          | 71                          | 29               |                             |                  |                      | 100   |
|                              | Plus de 300 heures  | 81                          | 19               |                             |                  |                      | 100   |
| Baccalauréat                 | 200 heures          | 15                          | 43               | 21                          | 9                | 12                   | 100   |
|                              | Plus de 300 heures  | 28                          | 21               | 31                          | 19               | 1                    | 100   |
| CAP - BEP                    | 200 heures          | 1                           | 3                | 20                          | 55               | 21                   | 100   |
|                              | Plus de 300 heures  | 4                           | 7                | 15                          | 64               | 9                    | 100   |
| 3è - 5è - CPPN               | 200 heures          | -                           | 2                | 12                          | 44               | 42                   | 100   |
|                              | Plus de 300 heures  | -                           | 3                | 13                          | 65               | 19                   | 100   |

## 6. LES DIFFICULTES D'UNE MISE EN OEUVRE HARMONIEUSE DES MESURES "JEUNES".

Du constat dressé dans les chapitres précédents il ressort que, dans nos zones d'observation, les employeurs publics et privés ont utilisé largement plusieurs des formules en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes. Mais l'intensité du recours à chacune des mesures et les caractéristiques des bénéficiaires semblent d'abord dépendre des potentialités du tissu économique local et des modes de gestion de la main-d'oeuvre en vigueur dans les secteurs d'activité dominants et non de la spécificité des problèmes d'insertion professionnelle à résoudre dans chaque zone d'emploi.

Aussi, l'un des rôles principaux d'un service local de l'emploi est de faire coïncider au mieux les pratiques d'embauche des entreprises et les caractéristiques des personnes à la recherche d'un emploi. Or, cette harmonisation semble difficile à maîtriser sur les bassins d'emploi que nous avons étudiés et ce, pour diverses raisons.

### Des services de l'Etat mal armés pour assurer une cohérence locale.

Tout d'abord, il faut s'interroger sur le niveau géographique adéquat pour mener une politique de l'emploi. Les analyses par zone d'emploi se sont multipliées car cette entité semble pertinente pour comprendre et agir sur les équilibres des marchés du travail. Mais le découpage administratif est autre, les décisions concernant la mise en oeuvre des mesures sont souvent prises au niveau du département ou de la région, ce qui rend délicate la prise en compte des spécificités de chaque zone.

Ensuite, les mesures emploi-formation lancées au niveau national sont extrêmement nombreuses et on en compte aujourd'hui plus d'une vingtaine. Outre les mesures jeunes, existent les stages FNE, les actions de l'ANPE, les mesures de promotion de l'emploi, les PIL, les PLIF, les contrats et stages de réinsertion en alternance, etc. Leur mise en place au niveau local représente des opérations lourdes et complexes d'autant que la "durée de vie" de certaines formules est relativement courte, que les modifications ou précisions par rapport aux premières circulaires sont nombreuses. L'assimilation par les services locaux des buts et des conditions d'application des nouvelles mesures, l'évaluation de l'efficacité des mesures récentes vis-à-vis des bénéficiaires potentiels, la vérification de leur bon fonc-

tionnement sont difficiles. D'autant que ces services doivent toujours faire coexister deux objectifs qui peuvent se révéler assez contradictoires : afficher un nombre élevé de bénéficiaires et respecter l'esprit des textes en faisant d'abord rentrer dans ces dispositifs les publics défavorisés qui en ont le plus besoin. De plus, pour les aider à hiérarchiser l'urgence de ces mesures par rapport aux besoins locaux, les décideurs ne disposent pas, au niveau départemental et, a fortiori, infradépartemental, de cellules d'étude étoffées et n'ont pas toujours des contacts réguliers avec les services d'étude régionaux. Il existe toutefois des exemples d'analyses détaillées et périodiques sur des bassins d'emploi, tels que la banque de données "ressources humaines" de la Délégation Régionale à la Formation Professionnelle en Rhône-Alpes et l'observatoire socio-économique du bassin d'emploi de Saint-Nazaire développé par l'observatoire économique régional de Nantes.

#### Une multiplicité de partenaires.

Chercher à impliquer de nombreux partenaires locaux dans la mise en oeuvre des actions pour l'emploi est, en soi, une excellente chose, absolument indispensable. Mais l'exemple des mesures "jeunes" semble prouver que le service public de l'emploi n'est pas toujours en mesure de faire prévaloir son point de vue lorsqu'il essaie de faire respecter ce qui est, pour lui, l'esprit des textes.

Pour la mise en oeuvre des formations en alternance -SIVP, contrats avec période de formation- sont impliqués à divers titres le service public de l'emploi (Préfecture, DDTE, ANPE), les organismes mutualisateurs et les entreprises. On a vu qu'au moins sur une zone (les Ardennes) la mise en place, à l'initiative de l'ANPE et de la DDTE, d'un groupe de travail dès le début de l'année 1985 réunissant tous les mois l'ensemble des mutualisateurs locaux et la chambre des métiers a permis une bonne régulation du système.

Les procédures administratives ont été harmonisées mais surtout, les discussions sur les textes des mesures ont abouti à des positions communes limitant l'usage des SIVP à des jeunes vraiment peu qualifiés et privilégiant l'utilisation des contrats d'adaptation. A l'occasion de ces réunions certains organismes mutualisateurs ont modifié leur attitude initiale (très

favorable au SIVP). C'est la preuve qu'une position ferme affirmée par toutes les composantes du service public de l'emploi en faveur des formules les plus qualifiantes pouvait convaincre des organismes mutualisateurs au départ réticents, même si les circulaires ne précisaient pas toujours clairement les limites d'application de chaque formule.

La coopération mise en place à Saint-Nazaire entre l'ANPE et certains organismes mutualisateurs pour la définition avec les petites entreprises des besoins de formation des jeunes recrutés sur contrat d'adaptation ou de qualification est aussi un exemple très positif d'action commune. De même, l'ANPE a réussi à créer une association regroupant les organismes de formation, la mission locale et la PAIO pour essayer de résoudre au mieux le problème de la formation proposée aux SIVP.

Mais nos entretiens ont révélé aussi chez quelques responsables administratifs un certain malaise quant aux conditions d'application des mesures pour l'emploi des jeunes et ce dans deux domaines principaux :

- les textes prévoyaient une réelle autonomie des organismes mutualisateurs et restaient flous sur les catégories de jeunes pouvant bénéficier de chacune des mesures tout en insistant sur l'importance de la réussite de ce nouveau programme. Dans nos zones, les services de l'emploi ont alors adopté deux positions :

\* une attitude assez interventionniste avec une interprétation restrictive des circulaires. Ce faisant, ils encourageaient plusieurs types de risques : celui de se heurter aux mutualisateurs et aux entreprises sur l'interprétation à donner aux textes et d'être accusé d'outrepasser leurs pouvoirs ; celui de ne fournir à l'administration centrale que des bilans statistiques médiocres (peu de bénéficiaires globalement puisqu'en particulier les conditions d'accès au SIVP étaient plus rigoureuses qu'ailleurs) et de se voir reprocher un manque de dynamisme dans la politique de lutte contre le chômage. De plus, si les échanges avec les mutualisateurs départementaux ou régionaux ont souvent été fructueux, les rapports avec les organismes nationaux ont été plus délicats. Ceux-ci bénéficient en effet d'une position très solide ; si une DDTE accepte mal les modalités des contrats passés avec les entreprises du département, le risque est grand que l'organisme mutualisateur abandonne les entreprises locales pour contracter dans d'autres départements d'où une perte financière globale pour l'économie locale.

\* une attitude plus prudente où le service de l'emploi se contentait de contrôler la régularité du dossier lorsqu'il était déposé. Dans ce cas, les problèmes sont apparus progressivement et ont porté surtout sur les SIVP : trop de SIVP par rapport aux autres formules, plaintes des familles ou des syndicats sur les conditions de travail imposées à certains stagiaires, interprétations divergentes au sein même du service public sur les catégories de jeunes pouvant entrer en SIVP et sur les conditions dans lesquelles les entreprises pouvaient y recourir.

Dans ces conditions il n'est pas rare que des responsables locaux, pourtant très attachés à une certaine autonomie par rapport à l'administration centrale, se soient plaints des premières circulaires sur les mesures jeunes, jugées trop imprécises. Ils n'ont pu se référer à elles pour éviter des dérapages dans les politiques de recrutement menées par les entreprises et ils risquaient de se voir désavouer par des textes ultérieurs lorsqu'ils prenaient des positions publiques sur l'interprétation des mesures. Le Ministère a dû d'ailleurs repréciser en 1987 les durées de formation attachées aux contrats d'adaptation et les conditions dans lesquelles un SIVP pouvait être accepté.

- le plan d'urgence pour l'emploi des jeunes a encore compliqué les relations entre l'Administration et les organismes mutualisateurs. Son lancement s'est en effet souvent accompagné de nouvelles campagnes d'information auprès des entreprises sur les formules de formation en alternance, à l'initiative cette fois des pouvoirs publics et non plus des organismes mutualisateurs. Ces campagnes ont parfois permis des initiatives communes associant les élus, les milieux économiques, le service public ce qui, en soi, était une bonne chose. Mais elles ont eu lieu à peu près au moment où les organismes mutualisateurs se sont aperçus qu'ils allaient manquer d'argent pour répondre à toutes les demandes des entreprises. D'où des polémiques parfois très vives entre les services de l'Etat et des organismes mutualisateurs qui leur reprochaient d'être à l'origine des difficultés financières qu'ils connaissaient à cause de la légèreté de leurs initiatives. Au contraire, les services administratifs considéraient que de tels déficits n'auraient pas été possibles si les mutualisateurs avaient eu une gestion rigoureuse et prévisionnelle de leurs fonds.



Les incertitudes qui ont été perceptibles fin 1986 ou début 1987 pour déterminer quel serait finalement le montant des heures de formation remboursées à l'entreprise (allant pour certains mutualisateurs jusqu'à une remise en cause des promesses initialement faites aux entreprises) ont eu un impact négatif sur les chefs d'entreprise. Elles ont parfois contribué à renforcer la méfiance des petits patrons vis-à-vis des incitations à la formation de leurs salariés.

Des financements sur lesquels les décideurs locaux n'ont qu'un faible pouvoir de négociation.

Le total des sommes reçues par une zone d'emploi dans le cadre des programmes pour l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi peut être décomposé en deux.

Un premier groupe de mesures correspond aux sommes directement versées aux entreprises locales (ou aux allègements de charges, aux rémunérations ou indemnités payées par l'Etat et non par l'employeur dans le cas des SIVP et des TUC par exemple) lorsqu'elles recrutent ou prennent en stage des personnes à la recherche d'un emploi. Le montant global va dépendre de la capacité du service local de l'emploi à faire connaître ces mesures et à les promouvoir auprès des employeurs ; mais il variera aussi fortement sous l'effet de deux autres facteurs dont on peut penser qu'ils perturbent une "juste répartition territoriale" de l'effort financier consenti par l'Etat pour les demandeurs d'emploi :

- un bassin d'emploi en crise avec des entreprises en sureffectif, et donc embauchant peu, recevra proportionnellement moins qu'un bassin où la création d'emplois nouveaux est élevée.
- une zone d'emploi où existent beaucoup d'activités à fort taux de rotation de personnel (tourisme ou commerce par exemple) sera très avantagée par rapport à un site encore dominé par les grands établissements de l'industrie lourde lorsque sont lancées des mesures d'exonération de charges sociales pour tout recrutement de jeune (comme au second semestre 1986).

Le second groupe de mesures comprend toutes celles qui font l'objet de répartitions entre zones à partir d'une enveloppe nationale prédéterminée

en fonction d'un objectif de bénéficiaires. Pour les jeunes, il s'agit des stages 16-25 ans mais beaucoup de formules pour d'autres catégories de demandeurs d'emploi relèvent de cette procédure. Il n'y a pas, de fait, de négociation globale entre une instance locale et un niveau géographiquement supérieur -la région par exemple- où il serait convenu que telle action qui s'est révélée mal adaptée aux besoins locaux serait peu développée sur la zone mais qu'en compensation la zone recevrait plus pour une autre formule mieux adaptée.

Chaque mesure dépend, au niveau national, d'un service particulier et reçoit une enveloppe spécifique qui va être répartie par des décisions successives (Etat → région → département → arrondissement, ville ou zone) à partir d'indicateurs objectifs choisis par le répartiteur et qui peuvent d'ailleurs varier d'une étape à l'autre de la procédure. Les indicateurs retenus prennent bien sûr d'abord en compte l'importance de la population directement visée par la mesure mais les dernières données connues peuvent dater un peu ou rester très imprécises lorsqu'il s'agit de publics définis sur des critères qui ne sont pas purement administratifs (comment définir un jeune demandeur d'emploi ayant de très grosses difficultés d'insertion ?). D'autre part, il n'est pas rare que ces premiers indicateurs soient pondérés par d'autres, plus structurels, prenant en compte l'importance démographique de la zone ce qui désavantage alors les espaces les plus touchés par la crise.

Pour illustrer ce propos on peut reprendre l'exemple des Ardennes et des stages 16-25 ans (1). Certes, le département reçoit plus pour cette action qu'il n'aurait eu si on n'avait pris en compte que son poids démographique ; mais il reçoit un peu moins que sa part dans le chômage des non diplômés ou le chômage de longue durée chez les moins de 25 ans. Surtout, les stages 16-25 ans obtenus ne permettent pas de compenser le faible impact des autres mesures jeunes par rapport au nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans, faiblesse pourtant prévisible eu égard aux multiples facteurs défavorables aux Ardennes. Or cette non compensation est parfaitement logique compte tenu des modes de répartition : on imagine mal en effet que la Délégation à la Formation Professionnelle puis la Préfecture de Région anticipent sur l'impact limité d'autres mesures qui dépendent d'acteurs différents pour donner aux Ardennes beaucoup plus que les besoins révélés par les indicateurs statistiques de début de période.

---

1 - Cf. à ce sujet l'article de Fr. AVENTUR sur "La participation régionale des stages 16-25 ans" dans le Bilan de l'emploi 1985.

A l'inverse, bien sûr, les zones dynamiques où contrats d'adaptation, TUC, SIVP auront déjà touché beaucoup de jeunes chômeurs pourront offrir un stage à une bonne partie des laissés pour compte.

Face à cette situation, les instances locales peuvent difficilement contester les critères de répartition pour que soient mieux couverts leurs besoins. Il leur reste à essayer d'atteindre, pour chacune des actions, les quotas qui leur ont été fixés tout en choisissant -et là leur autonomie est réelle- le public le mieux à même d'en profiter.

\*

\*        \*

Dans ce contexte, il est sûr que l'idée d'une déconcentration accrue pour la mise en oeuvre des mesures en faveur de l'emploi est séduisante dans la perspective d'une meilleure adéquation des actions et des besoins locaux. Une enveloppe globale (nationale ou régionale) pourrait être répartie entre chaque entité géographique en fonction de l'importance des difficultés d'insertion professionnelle rencontrées. Et c'est au niveau local que seraient définis les objectifs d'emploi à atteindre et les priorités dans la mobilisation des formules existantes. Mais cette évolution suppose au préalable un effort important de formation interne afin qu'il y ait dans chaque zone au moins un spécialiste de l'analyse de l'emploi local capable de convaincre l'ensemble des partenaires de la pertinence des objectifs à atteindre et des moyens proposés pour y parvenir.

C O N C L U S I O N

-----

Chacun des chapitres de ce rapport se conclut par un résumé des principaux thèmes abordés. Aussi, dans la conclusion générale on reprend seulement quelques idées essentielles sur le sens des évolutions en cours.

La crise de l'emploi dans les zones que nous avons retenues n'est pas due à la fermeture des principales entreprises ni aux licenciements massifs d'une mono-industrie dont l'avenir sur le territoire national est fortement compromis. Les bassins d'emploi étudiés sont plutôt dominés par des entreprises qui doivent combler à tout prix des retards de productivité ou conserver un léger avantage sur des marchés en faible expansion, ce qui les amène à procéder à des compressions d'effectifs nettement plus sévères qu'en moyenne.

D'une zone à l'autre, l'impact de la restructuration de ces industries dominantes sur le volume de l'emploi n'a pourtant pas une ampleur comparable. Elle ne se répercute pas non plus avec la même force sur les autres secteurs d'activité. Pourtant, on constate partout un phénomène semblable : alors que les réductions d'effectifs dans les industries traditionnelles ont débuté ou étaient prévisibles depuis longtemps, il n'a pas été possible de développer à leur place un secteur tertiaire ou des activités industrielles nouvelles qui permettent d'amortir largement la crise de l'emploi. Dans certains cas (les Ardennes), les évolutions de l'emploi privé sont plus défavorables qu'en moyenne nationale pour la quasi-totalité des activités. Dans d'autres cas (Lannion, Saint-Nazaire), le tertiaire a vu ses effectifs croître rapidement mais pas assez pour absorber le gonflement de la population active.

Ces évolutions d'effectifs salariés ne déterminent pas mécaniquement le volume et la composition de la population au chômage. La régulation s'effectue en partie par les migrations d'actifs. Par ailleurs, s'entremêlent de façon assez complexe les évolutions du taux d'activité féminine, l'intensité des politiques de pré-retraite et de reconversion des licenciés économiques, les modes de gestion du personnel adoptés par les grandes entreprises dans le cadre de leurs réductions d'effectifs (arrêt presque complet des embauches ou non).

Au total, les caractéristiques du chômage varient énormément d'une zone à l'autre mais deux points méritent d'être soulignés :

- le traitement social du chômage et, en particulier, les plans de conversion et de pré-retraite appliqués dans les grandes entreprises de nos bassins d'emploi ont permis de limiter l'augmentation du chômage malgré la baisse des effectifs salariés. En fait, une très nette majorité des demandeurs d'emploi (75 à 80 %) se sont inscrits à l'A.N.P.E. suite à un évènement autre qu'un licenciement économique. Comme dans la plupart des zones d'emploi françaises, la précarité de l'emploi -contrat à durée déterminée, intérim- constitue un motif dominant d'inscription à l'A.N.P.E. ;
  
- bien que la diminution des effectifs salariés ait lieu principalement dans l'industrie et le bâtiment, la proportion des chômeurs à la recherche d'un poste dans le tertiaire est extrêmement forte, notamment chez les jeunes. Compte tenu de ce qu'elle sait de la crise de l'emploi dans l'industrie, une bonne partie de la population active de nos bassins d'emploi s'oriente (pour les jeunes) ou se réoriente vers le tertiaire et l'artisanat ce qui provoque dans certains métiers non qualifiés ou nécessitant une formation de niveau V, des déséquilibres entre l'offre et la demande de travail tout aussi forts, sinon plus, que dans l'industriel.

Face à cette situation extrêmement délicate à appréhender, il est indispensable que le service public de l'emploi ne concentre pas trop son activité, comme cela a parfois été le cas dans le passé, sur les seuls problèmes entraînant de gros risques d'agitation sociale (licenciements économiques dans les grandes entreprises par exemple) et puisse prendre toute la mesure des difficultés rencontrées par d'autres catégories d'actifs. En ce sens, la multiplication des formules en faveur des jeunes et des chômeurs de longue durée est une excellente chose. Mais il faut voir que la complexité de ces dispositifs, la nécessité d'une coopération étroite entre services et l'appel à de nouveaux partenaires représentent un surcroît de travail important pour les services locaux et impliquent une évolution rapide des pratiques et des mentalités qui ne se déroule pas partout au même rythme. Le rôle d'accompagnement de l'Administration Centrale en vue de favoriser ces transformations doit se concrétiser par l'organisation de nombreux stages de formation à l'analyse des marchés du travail afin que, partout, le service public de l'emploi

soit capable d'orienter l'action des partenaires locaux. Mais il faut aussi continuer à promouvoir les fonctions horizontales au sein des services extérieurs (du type chargé de mission emploi-formation) et les structures de concertation (comités de bassin d'emploi, missions locales, etc...) même si leur mise en place est souvent difficile. Cette promotion doit avoir un caractère incitatif plus que réglementaire, elle doit passer par la valorisation des actions exemplaires et s'inscrire dans la durée car les obstacles à la mise en oeuvre d'une véritable politique locale de l'emploi sont encore nombreux et ne sont levés que très progressivement.

\*

\*           \*

L'emploi des jeunes et l'impact des mesures en faveur de leur insertion professionnelle dépendent beaucoup, bien évidemment, de la situation générale de nos bassins d'emploi. Le trait dominant dans les flux d'embauche est certainement l'absence d'entreprises recrutant de façon durable et régulière un nombre important de jeunes et donc capables d'orienter, comme par le passé, la définition des besoins en qualification sur la zone d'emploi. L'analyse des mouvements de main d'oeuvre dans les établissements de 50 salariés et plus met en évidence une forte concentration des entrées autour de quelques entreprises de taille moyenne n'appartenant pas aux secteurs industriels dominants. Mais il s'agit d'entreprises qui gèrent les fluctuations de leurs besoins de main d'oeuvre peu qualifiée à l'aide de nombreux contrats de très courte durée. Elles ne sont donc pas sources de réelles possibilités d'insertion professionnelle. Pour le reste, les recrutements annuels de jeunes actifs se limitent à quelques unités par entreprise et le rôle des petits établissements s'avère primordial.

En examinant les caractéristiques des jeunes recrutés pour une durée d'au moins trois mois (afin d'éliminer la majeure partie des besoins de remplacement et des mouvements purement saisonniers), on se rend compte qu'il existe un écart appréciable entre les discours tenus par les représentants des entreprises locales et la réalité. Certes, on rencontre bien quelques grandes entreprises qui limitent leurs embauches à des jeunes ayant au moins le niveau baccalauréat et, souvent, un diplôme d'enseignement supérieur. Mais

la majorité des recrutements concerne encore le niveau V de formation ou moins, pour les petites entreprises comme pour les grandes. Toutefois, ces flux d'embauche restent largement insuffisants pour que diminue sensiblement l'énorme stock de jeunes demandeurs d'emploi sortant des lycées professionnels et des collèges. Aussi, les travaux d'utilité collective et les dispositifs de stage sont indispensables pour limiter la montée du chômage des jeunes les moins qualifiés.

Plus encore qu'en moyenne nationale, les difficultés d'insertion des jeunes dans nos zones se caractérisent par l'instabilité des emplois qui leur sont proposés. Face à un chômage qui touche à peu près tous les métiers, à des perspectives économiques très imprécises et à la grande dispersion des flux d'embauche, le but des politiques de formation et d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes ne peut être défini simplement par une amélioration de l'adéquation entre une formation initiale jugée inadaptée et les besoins des entreprises locales. Sauf quelques exceptions pour les meilleurs niveaux de formation, ces besoins sont difficiles à percevoir et parfois contradictoires. Il y a de toute façon dans plusieurs de nos zones un trop grand nombre de jeunes actifs par rapport au total des emplois prévisibles, même si la crise s'estompe.

Pour éviter un découragement général souvent perceptible, des accusations réciproques tout-à-fait vaines et une trop grande confusion dans les buts assignés aux mesures, il est certainement indispensable de bien séparer diverses catégories d'objectifs.

Le développement économique à moyen terme suppose une élévation générale du niveau de formation des jeunes qui est aujourd'hui une priorité absolue pour l'Education nationale, bien perçue comme telle dans nos zones d'emploi. Cette élévation est particulièrement nécessaire là où il existe actuellement un retard relatif par rapport aux moyennes nationales. Plusieurs remarques peuvent être faites à propos des évolutions souhaitables dans nos bassins d'emploi.

- Les politiques de renforcement des lycées d'enseignement général et technologique, de création de baccalauréats professionnels et d'implantation de



nouvelles filières d'enseignement supérieur ne sauraient se déterminer en fonction des seuls besoins -recensés ou prévisibles- des entreprises du bassin d'emploi. L'avenir économique de nos zones est trop difficile à appréhender ; surtout, un bon niveau de formation de base dans une zone semble toujours constituer pour les jeunes un avantage relatif important parce qu'il leur permet une mobilité professionnelle bien supérieure en cas de récession locale et qu'il peut inciter des entreprises à s'implanter.

- Si le mouvement général d'élévation des qualifications doit s'inspirer de ce qui se passe dans l'ensemble du pays, il y a quand même lieu de s'appuyer sur des spécificités locales. Ainsi, Saint-Nazaire avec son enseignement technique court développé a bien misé sur une amélioration pédagogique permettant un passage massif au baccalauréat professionnel. Tandis que le département des Ardennes accusant un déficit de formation dans tous les secteurs d'activité aurait peut-être intérêt à jouer d'abord la formation générale.
  
- La décentralisation n'est qu'une réponse partielle au problème de l'affectation géographique optimale des crédits d'investissement et de fonctionnement, tout au moins pour l'instant. Compte tenu des objectifs très ambitieux de l'Education nationale à l'horizon 2000 toutes les zones d'emploi ont de gros besoins de maintenance et d'équipement. La région et le département sont donc contraints à des arbitrages difficiles qui empêchent une forte concentration de moyens sur les bassins d'emploi ayant accumulé du retard en matière éducative. C'est pourquoi l'Etat doit poursuivre sa politique d'affectation de crédits complémentaires pour les zones les plus en difficulté à travers les aides aux pôles de conversion et les contrats de plan Etat-Région.
  
- L'existence de structures de concertation locales apparaît indispensable pour que se réduise progressivement l'incompréhension inévitable qui subsiste entre deux catégories d'acteurs -l'Education nationale et les Chefs d'entreprise- qui n'inscrivent pas leur stratégie dans la même durée (moyen et long terme pour l'Education, court terme pour la plupart des entreprises en ce qui concerne les besoins de recrutement). Si une planification locale des besoins de formation est utopique, des échanges d'informations réguliers doivent permettre au moins que soient reconnus les efforts de chacun et qu'évoluent harmonieusement les structures éducatives et les pratiques de recrutement.

Pour leur part, les mesures nouvelles en faveur de l'insertion et de la formation professionnelle des jeunes ne peuvent pas servir à augmenter sensiblement le potentiel de qualification. D'abord, la plupart des formules n'ont pas cet objectif. Le volet formation des TUC, des SIVP et des contrats d'adaptation est léger même si des circulaires récentes tendent à le renforcer.

Quant aux actions conduisant à un diplôme, soit elles ont un impact limité (contrats de qualification), soit elles s'adressent à des jeunes très défavorisés (stages 16-25 ans). Les moyens de formation sont alors insuffisants pour que la plupart des stagiaires acquièrent réellement une qualification.

L'objectif de ces actions et de certaines mesures de rénovation des enseignements professionnels (formations complémentaires, lutte contre les abandons en cours de CAP ou de BEP ...) est d'éviter qu'augmente encore le nombre des jeunes chômeurs et que les jeunes les moins qualifiés soient victimes d'une exclusion professionnelle durable.

Le premier objectif a été atteint. Dans chacune de nos zones d'étude comme en moyenne nationale le nombre des jeunes inscrits à l'A.N.P.E. a diminué entre mars 1985 et mars 1987 dans des proportions parfois sensibles (- 27 % à Lannion, - 22 % à Saint-Nazaire) alors que le nombre total des chômeurs augmentait ou, au mieux, restait stable. Mais, contrairement à ce qu'on aurait pu penser compte tenu des moyens financiers mis en oeuvre avec le plan d'urgence pour l'emploi des jeunes, on n'a pas relevé en 1986 une accélération des tendances positives apparues grâce aux TUC et au maintien dans le système scolaire dès 1985. Pour chacune de ces deux années, la part des moins de 25 ans dans le total des inscrits à l'A.N.P.E. diminue d'environ 3,5 points en moyenne nationale.

L'amélioration de la situation des jeunes connaissant de grosses difficultés d'insertion est plus difficile à obtenir. On constate en particulier que beaucoup de formules actuelles ne favorisent pas les bassins d'emploi dont la situation est très critique. Au contraire, un jeune sans emploi stable a moins de chances de bénéficier d'une action de formation facilitant son insertion s'il réside dans une zone où se conjuguent faiblesse du système

scolaire et manque de dynamisme économique. Une grande partie de ces mesures s'appuie sur des incitations financières offertes aux employeurs pour qu'ils recrutent des jeunes ou les prennent en stage. Or dans nos zones les entreprises ont d'abord le souci de préserver l'emploi existant et embauchent peu. Celles qui recrutent cependant des jeunes souhaitent légitimement choisir ceux qui ont les plus grandes chances d'être rapidement efficaces, ce qui entre en contradiction avec les priorités affichées par le législateur en faveur des jeunes en difficulté. De sorte que plus les chômeurs de moins de 26 ans sont nombreux, plus est forte la proportion de ceux qui ne trouvent pas d'insertion dans ces dispositifs lorsque leur bagage scolaire est trop faible, c'est-à-dire lorsqu'ils en ont le plus besoin. Aussi, il n'est pas étonnant qu'en 1986 la proportion des jeunes sans qualification (niveaux VI et V bis de formation) dans le total des demandeurs d'emploi de moins de 26 ans augmente sensiblement sur plusieurs de nos zones (Ardennes, Roanne) malgré l'amélioration continue du niveau de formation des sortants du système scolaire.

Ce constat milite, à notre sens, en faveur d'une double évolution.

- Une définition plus précise des objectifs assignés aux mesures pour l'emploi et l'insertion professionnelle des jeunes compte tenu des caractéristiques du chômage. Aujourd'hui les services locaux de l'emploi sont plutôt incités à travailler mesure par mesure, ce qui rend très difficile la maîtrise de l'ensemble du dispositif et très aléatoire son impact sur chaque catégorie de jeunes compte tenu des chevauchements fréquents dans les publics concernés par chacune des formules. Plutôt que de s'en tenir à un décompte du nombre des bénéficiaires pour juger de la réussite d'une mesure, il serait préférable d'inverser la démarche en définissant un petit nombre de priorités locales -diminution du chômage des jeunes non diplômés ou du chômage de longue durée, meilleure insertion des jeunes de niveau V ou moindre précarité des emplois proposés, etc ...-. Les mesures disponibles au niveau national seraient alors mobilisées avec plus ou moins d'intensité selon leur pertinence par rapport aux priorités qui auraient été retenues et il serait possible d'évaluer en fin d'année l'efficacité de la mise en oeuvre du dispositif en fonction d'objectifs clairement énoncés.

- Cette nouvelle logique suppose une globalisation des enveloppes financières fournies à chaque entité géographique (Région, département, zone d'emploi si possible) pour la mise en place de l'ensemble des mesures en faveur de l'emploi comme cela existe déjà, en partie, pour la formation professionnelle. Cette répartition serait effectuée à partir d'une batterie de critères portant sur les difficultés d'insertion professionnelle rencontrées dans chaque zone. On éviterait ainsi que, par le biais des aides aux employeurs, les chômeurs des bassins en crise aient moins de chances qu'ailleurs de bénéficier d'une mesure d'aide à l'insertion. Mais pour qu'une telle réforme soit efficace il faut, au préalable, un effort important de formation des agents des services locaux de l'emploi et une coordination étroite entre partenaires locaux qui est loin d'être la règle actuellement.

B I B L I O G R A P H I E



Cette étude a utilisé beaucoup de notes internes aux services rencontrés, de textes de loi et de circulaires qui ne sont pas détaillés ici. Il en est de même des articles publiés par les journaux locaux. Nous ne faisons figurer dans cette bibliographie que les documents directement utilisés pour la rédaction du rapport.

## I. DOCUMENTS A CARACTERE NATIONAL.

### CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI

- \* Bulletin d'information n° 60-61 sur le colloque "Une stratégie locale pour l'emploi".
- \* Les différentes formes d'utilisation des TUC - Bernard GOMEL et Emmanuelle MARCHAL - 1986.
- \* L'utilisation des nouvelles mesures de formation en alternance L'expérience de 21 entreprises de l'Isère par S. EXERTIER - octobre 1986.

### CEREQ

- \* Dossier formation et emploi. Les emplois du commerce et de la vente. Collection des études n° 22.
- \* Emplois de bureau et insertion professionnelle. Françoise BRUAND. Collection des études n° 24.
- \* Le secteur de l'électronique professionnelle : entreprises et emplois. Vol. 4. Dossier sectoriel. CEE - CEREQ - SESSI.

### CREDOC

- \* La rénovation des enseignements technologiques et professionnels. L'application d'une politique nationale dans des bassins d'emploi en difficulté. Elisabeth PASCAUD et Bernard SIMONIN. Collection des rapports n° 15, mai 1987.

### INSEE

- \* Emploi et chômage : l'éclatement. Economie et statistique n° 193-194, nov-déc. 1986.

SERVICE DES ETUDES ET DE LA STATISTIQUE - MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES  
ET DE L'EMPLOI.

\* Bilan de l'emploi 1985.

Dossiers statistiques du travail et de l'emploi.

Supplément au bulletin mensuel de statistiques n° 23-24 -  
décembre 1986.

COMITE DE BASSIN D'EMPLOI.

- \* Actes des deuxièmes rencontres nationales "Ouvrir l'accès à  
l'emploi" - décembre 1987.

RAPPORTS.

- \* Groupe de travail présidé par M. DELEAU "Evaluer les politi-  
ques publiques" 1986 - Documentation française - Commissariat  
Général du Plan.
- \* L'introuvable relation formation/emploi. Un état des recher-  
ches en France. Sous la direction de L. TANGUY - 1986 - La  
Documentation française.

II. DOCUMENTS RELATIFS AUX ZONES D'EMPLOI DE L'ETUDE.

VALLEE DE LA MEUSE - ARDENNES.

Le département des Ardennes - démographie, économie, infrastructures -  
document publié par la Chambre de Commerce et d'Industrie de Charleville-  
Mézières - 1985.

SAINT-NAZAIRE.

- \* La situation économique de l'arrondissement de Saint-Nazaire. Comité  
local de l'emploi - OREAM - décembre 1983.
- \* Perspectives nazairiennes. Lettre mensuelle du comité de bassin d'emploi  
de Saint-Nazaire 1985 à 1987.

\* L'arrondissement de Saint-Nazaire ; échouage ou décollage ? Observatoire Economique de l'Ouest. 1984

\* Tableau de bord socio-économique - l'arrondissement de Saint-Nazaire. Observatoire Economique de l'Ouest. 1986

#### LANNION.

\* Aspects de la diffusion du développement dans un cadre régional à partir d'implantations industrielles récentes (Rennes, Loudéac et Lannion). Yvon BERTRAND - CNRS - janvier 1971

\* Aspects du bilan de deux expériences d'industrialisation des années 60 (Loudéac et Lannion) - CEREQ - Centre inter-régional associé de Rennes - 1984.

\* Mission locale Callac - Guingamp - Tréguier - Lannion - Paimpol. Rapport d'activités 1985.

#### ROANNE.

\* Roanne : un bassin d'emploi dominé par l'industrie textile. Les dossiers de l'INSEE Rhône-Alpes n° 8 - avril 1979. Pierre ANDRE, Marie-Paule AMBROGELLY - Service des Etudes régionales.

\* Activité économique, emploi, chômage dans l'arrondissement de Roanne. Comité du Roannais pour l'emploi - septembre 1984-1986.

\* Etude pour la D.D.T.E. sur les flux d'embauche. Agence d'urbanisme de l'agglomération stéphanoise. EPURES - septembre 1985.

### III. SOURCES STATISTIQUES.

A.N.P.E. Statistiques nationales et statistiques par agences locales de l'emploi (et département pour les Ardennes). Séries des tableaux mensuels (mars 1983 à 1987).



**ASSEDIC - UNEDIC :**

- \* Résultats nationaux : Bulletin de liaison de l'UNEDIC n° 61 - septembre 1976 ; n° 77 - septembre 1980 ; n° 94 - septembre-octobre 1984 ; n° 98 - septembre-octobre 1985 et n° 102 - septembre-octobre 1986.
- \* Ardennes : tableaux ASSEDIC.
- \* Saint-Nazaire : tableau de bord socio-économique de Saint-Nazaire - INSEE et "situation économique de l'arrondissement de Saint-Nazaire"-comité local de l'emploi- OREAM - 1983.
- \* Lannion : l'emploi salarié dans les pays bretons - ASSEDIC.
- \* Roanne : Banque de données des ressources humaines - INSEE - Préfecture de Région et "l'emploi au 1.1.1986". Statistiques Rhône-Alpes - ASSEDIC.

**I.N.S.E.E. :**

- \* Résultats nationaux :
  - Archives et Documents n° 99 et 100. Résultats du recensement de 1982.
  - Premiers résultats n° 98 - juin 1987. Les mouvements de main-d'oeuvre en 1986.
  - Bilan formation-emploi 1983 - Collections de l'INSEE - Série D, n° 110.
- \* Résultats locaux :
  - Tableaux d'exploitation du recensement de 1982. Tableaux normalisés et tableaux d'études.
  - Collections de l'INSEE R 59-60.

- Exploitations standards des Déclarations de Mouvements de Main-d'Oeuvre dans la Vallée de la Meuse, à Lannion et à Roanne.
- Exploitations particulières de l'enquête structure des emplois - Vallée de la Meuse.

RECLUS :

- \* Le redéploiement industriel - Analyse géographique des phénomènes du développement industriel en France - Roger BRUNET - 1986.

SERVICE DES ETUDES ET DE LA STATISTIQUE - MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES  
ET DE L'EMPLOI.

- \* Bulletins mensuels de statistiques.
- \* Les mouvements de main-d'oeuvre en 1985 - Dossiers statistiques du travail et de l'emploi - n° 30 - avril 1987.
- \* Premières informations. S.E.S. - Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi.
- \* Résultats du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes (Documents internes)

N.B. On ne rappelle pas ici les sources statistiques utilisées pour le rapport éducation. Beaucoup d'entre elles ont été reprises ici notamment dans la cinquième partie relative à la politique éducative.


Nous avons par ailleurs effectué nos propres exploitations statistiques à partir des formulaires administratifs relatifs au plan d'urgence pour l'emploi des jeunes dans les quatre zones ainsi que des documents d'enquête mis à notre disposition.

*Collection*  
**des rapports**

Décembre 1987

N° 31

 Sont récemment parus

- ▶ Le système d'enquêtes "Conditions de vie et aspirations des Français", Thème Transports : Rapport technique - Phase IX (enquête d'automne 1986), par Françoise Boscher. N° 25, Octobre 1987.
  - ▶ Le système d'enquêtes "Conditions de vie et aspirations des Français", Attitudes vis-à-vis de l'énergie : Rapport technique complémentaire, Vague de printemps 1987, par F. Gros, N° 26, Octobre 1987.
  - ▶ Pauvreté-Précarité : quelques expériences locales de revenu minimum social garanti, par Georges Hatchuel, N° 27, Novembre 1987.
  - ▶ Le système d'enquêtes "Conditions de vie et aspirations des Français", Image de l'Ecole et des enseignants : Qu'attendent les Français de l'enseignement ? - Phase IX (enquête d'automne 1986), par L. Haeusler, N° 28, Novembre 1987.
  - ▶ La crise de l'emploi dans des zones en restructuration industrielle (annexes au rapport), par E. Pascaud et B. Simonin, N° 29, Décembre 1987.
  - ▶ Le système d'enquêtes "Conditions de vie et aspirations des Français", Les effets de vieillissement sur les opinions et attitudes, par M. Grignon, N° 30, Octobre 1987.
- 

---

Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de Vie  
142, rue du Chevaleret - 75013 PARIS - Tél. : (1) 45.84.14.20

Président : Bernard JOUVIN

Directeur : Robert ROCHEFORT

R