

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

CREDOC
"Bibliothèque"
142, rue du Chevaleret
75013 PARIS
Tél. : (1) 40 77 85 0

Collection

des rapports

Mars 1989

N° 56



LA RENOVATION DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL
ET L'UTILISATION DES MESURES "JEUNES"
FACE AUX EVOLUTIONS DE L'EMPLOI FEMININ



Crédoc - Collection des rapports.
N° 56. Mars 1989.

CREDOC•Bibliothèque



Bernard SIMONIN

LA RENOVATION DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL
ET L'UTILISATION DES MESURES "JEUNES"
FACE AUX EVOLUTIONS DE L'EMPLOI FEMININ

Bernard SIMONIN

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 et des organismes de formation initiale et continue 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 des services statistiques de l'Education nationale et de l'Emploi de nous avoir permis l'accès à l'ensemble des données disponibles.

*Etude réalisée pour le
Secrétariat d'Etat chargé des Droits des Femmes
et le Commissariat Général du Plan*

Secrétariat : Christiane DUBOIS / N° 5021

MARS 1989

S O M M A I R E

	Page
Nomenclature des niveaux de formation.	III
INTRODUCTION.	1
Chapitre I - DE LA REUSSITE SCOLAIRE AUX DIFFICULTES D'INSERTION PROFESSIONNELLE.	5
1. UNE AMELIORATION DU NIVEAU SCOLAIRE EXTRE- MEMENT RAPIDE.	7
2. LE BACCALAUREAT EST D'ORES ET DEJA POUR LES FILLES L'ABOUTISSEMENT LOGIQUE D'UNE SCOLA- RITE MOYENNE.	9
3. DE MAUVAIS TAUX DE PLACEMENT POUR LES JEU- NES FILLES A LA SORTIE DU SYSTEME SCOLAIRE MALGRE UN RELATIF DYNAMISME DES SECTEURS D'ACTIVITE POUR LESQUELS ELLES SONT FORMEES.	18
Chapitre II - L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL FEMININ : UNE MARGINALISATION DIFFICILE A VAINCRE.	29
1. UNE CRISE GLOBALE DE L'ENSEIGNEMENT PROFES- SIONNEL ET TECHNOLOGIQUE QU'ON ESSAIE DE COMBATTRE PAR DE NOMBREUSES REFORMES.	31
2. UN REEL DYNAMISME DES ETABLISSEMENTS D'EN- SEIGNEMENT MAIS TOUS NE PEUVENT PAS S'AP- PUYER SUR LES REFORMES EN COURS POUR AME- LIORER LEUR SITUATION.	36
3. L'ELARGISSEMENT DES SPECIALITES PROFESSION- NELLES PROPOSEES AUX FILLES : UNE IDEE SEDUISANTE QUI TARDE A SE TRADUIRE EN ACTES.	40
4. L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL A DOMINANTE FEMININE NE PARAIT PAS POSSEDER AUJOURD'HUI LES ATOUTS DES LYCEES INDUSTRIELS OU DU BATIMENT POUR AFFERMIR SON AVENIR.	49
Chapitre III - LES EVOLUTIONS DE LA STRUCTURE DES EMPLOIS ET LEURS CONSEQUENCES SUR LES CARRIERES FEMININES.	63
1. L'EVOLUTION DE L'EMPLOI FEMININ PAR SECTEUR.	66
2. L'EVOLUTION DE L'EMPLOI FEMININ PAR CATEGO- RIE SOCIO-PROFESSIONNELLE.	75
3. CONCLUSION.	86
Chapitre IV - LE ROLE DES MESURES POUR L'EMPLOI DES JEUNES.	101
1. LES MESURES POUR L'EMPLOI DES JEUNES ET LEUR APPLICATION.	103

	Page
2. L'INTEGRATION DES FEMMES DANS LES DISPOSITIFS D'AIDE A L'EMPLOI.	107
3. L'ANALYSE DES CONTRATS D'ADAPTATION ET DE QUALIFICATION DANS NOS ZONES D'OBSERVATION.	110
CONCLUSION.	123
BIBLIOGRAPHIE.	129

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.

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

Le CREDOC mène depuis 1986 une évaluation de divers segments de politique sociale à la demande du Commissariat Général du Plan et de plusieurs services du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Le champ de l'observation est constitué de quatre zones d'emploi : celles de Lannion, de Roanne, de Saint-Nazaire et de la Vallée de la Meuse dans les Ardennes. Ce sont des bassins aux caractéristiques différentes mais tous quatre touchés par des restructurations industrielles. En retenant des zones de taille moyenne dont les populations ont été, un peu plus qu'en moyenne nationale, confrontées aux difficultés sociales engendrées par le ralentissement de la croissance industrielle et la montée du chômage, il s'agissait pour nous d'obtenir une bonne visibilité de la stratégie des acteurs locaux chargés de trouver des solutions spécifiques aux problèmes de leur bassins en s'appuyant sur les mesures nationales disponibles et, en particulier, sur les dispositifs récents. Toutefois, nous avons pris soin de ne pas retenir des zones dans des situations exceptionnelles, aussi bien pour ce qui concerne l'acuité de la crise de l'emploi que pour les moyens financiers et humains qui leur ont été alloués par l'Etat sur dotations spécifiques au cours des dernières années.

Les deux rapports publiés en 1987 (1) ont tenté de mettre en évidence l'intérêt mais aussi les limites actuelles des réponses locales à la crise en matière de formation initiale et d'aide à l'emploi des jeunes, d'expliquer les causes de ces limites et de dégager les formes d'actions les mieux à même de les dépasser. Mais nous n'avons pas cherché alors à analyser en détail la situation respective des garçons et des filles face à ces dispositifs. Or on retrouve dans nos quatre zones un paradoxe évoqué dans des études récentes de l'INSEE : alors que les jeunes femmes disposent aujourd'hui de deux atouts majeurs sur le marché du travail -augmentation très rapide de leur niveau moyen de formation initiale et excellente implantation dans la plupart des secteurs d'activité qui ont bénéficié de créations nettes d'emploi récemment-, le chômage féminin a continué à croître au cours des deux dernières années contrairement au chômage masculin qui régresse.

1 - "La rénovation des enseignements technologiques et professionnels" mai 1987 et "La crise de l'emploi dans des zones en restructuration industrielle : impact des politiques de formation et d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes" décembre 1987 par E. PASCAUD et B. SIMONIN - Collection des rapports du CREDOC.

A l'origine d'une telle évolution on ne trouve pas, bien sûr, une cause unique mais nous avons tenté dans la suite de ce texte de souligner quelques facteurs explicatifs qui nous ont semblé particulièrement importants -inadaptation spécifique de l'enseignement professionnel féminin, faiblesse de l'impact des mesures d'aide à l'emploi, modification des relations formation-emploi en utilisant à la fois nos analyses de terrain et les données nationales les plus récentes.

Ce rapport comporte quatre chapitres.

Le premier retrace, à partir de l'exemple de nos quatre zones d'observation, la progression spectaculaire du niveau de formation initiale des jeunes filles et fait le point sur l'intensité des difficultés d'insertion professionnelle selon le sexe et la filière scolaire.

Le second chapitre est consacré à l'analyse des faiblesses de l'enseignement professionnel féminin qui, à notre sens, est moins bien placé que l'enseignement professionnel masculin pour profiter des nombreuses réformes introduites depuis quelques années par le Ministère de l'Education nationale.

Le troisième chapitre vise à mettre en évidence les modifications récentes des relations entre le niveau de formation des jeunes femmes et les catégories d'emploi auxquelles elles peuvent prétendre. Il en ressort en particulier que les employés administratifs d'entreprise se rapprochent de plus en plus de la sphère des professions intermédiaires, d'où la nécessité pour l'enseignement professionnel féminin d'opérer une mutation très profonde dont on n'a pas encore pris complètement la mesure.

Enfin, le dernier chapitre tente d'appréhender l'impact des mesures en faveur de l'emploi des jeunes et, surtout, le rôle des formules les plus prometteuses pour l'insertion professionnelle, à savoir les contrats d'adaptation et de qualification. Il s'agira d'examiner si les jeunes femmes qui en ont bénéficié en 1986 et 1987 sont bien celles qui semblaient en avoir le plus besoin où s'il y a eu quelques dérives dans les caractéristiques des publics concernés par rapport à l'esprit des textes initiaux.

CHAPITRE I

DE LA RÉUSSITE SCOLAIRE
AUX DIFFICULTÉS D'INSERTION PROFESSIONNELLE

1. UNE AMELIORATION DU NIVEAU SCOLAIRE EXTREMEMENT RAPIDE.

Les femmes de plus de 35 ans moins diplômées que les hommes ... (tab. 1)

Le niveau de diplôme des femmes âgées de 35 à 54 ans dans nos quatre zones est en 1982 assez sensiblement inférieur à celui des hommes de la même tranche d'âge : 70 % n'ont aucun diplôme du second degré ; les CAP et BEP sont beaucoup moins répandus que dans la population masculine ; les bachelières et diplômées du supérieur sont assez peu nombreuses.

La possession d'un diplôme incite fortement les femmes de cette tranche d'âge à être actives. Si, parmi les non diplômées, la balance est égale entre actives et inactives, trois bachelières sur quatre et quatre diplômées du supérieur sur cinq exercent une profession. Malgré cela, la part des non diplômées parmi les actives reste supérieure à celle observée dans la population masculine.

... Mais cette tendance s'inverse dans les jeunes générations ...

Pour l'ensemble des personnes de moins de 35 ans non scolarisées, l'écart de diplôme entre sexe se réduit nettement. La possession d'un CAP ou d'un BEP reste beaucoup moins fréquente pour les femmes que pour les hommes mais aux deux extrêmes de l'échelle des qualifications -aucun diplôme du second degré d'une part, au moins le baccalauréat d'autre part- les femmes sont plus nombreuses.

En moyenne, les actives de moins de 35 ans sont plus diplômées que les hommes. En effet, le caractère discriminant de la possession d'un diplôme sur le comportement d'activité est encore plus fort chez les femmes jeunes que chez les plus âgées. La population des inactives de moins de 35 ans en 1982 est composée aux deux tiers de non diplômées alors que près des deux tiers des actives ont au moins le BEPC. Dans cette tranche d'âge 82 % des diplômées du secondaire ou du supérieur sont actives contre 57 % des sans diplômes.

Tableau n°1

NIVEAU DE DIPLOME DE LA POPULATION NON SCOLARISEE PAR TRANCHE D'AGE
SELON LE SEXE ET, POUR LES FEMMES, LA POSITION VIS-A-VIS DE L'ACTIVITE

- 4 zones d'observation -

	FEMMES					HOMMES				
	- 35 ans (1)		35 - 54 ans (2)		Différence (1) - (2)	- 35 ans (3)		35 - 54 ans (4)		Différence (3) - (4)
Pas de diplôme du second degré	45,7	40.226	69,7	61.088	- 24,0	39,0	35.968	57,4	51.896	- 18,4
B.E.P.C.	10,2	8.944	6,1	5.336	+ 4,1	5,9	5.476	3,3	2.976	+ 2,6
B.E.P. - C.A.P.	23,8	20.964	12,5	10.948	+ 11,3	37,8	34.844	24,0	21.668	+ 13,8
Baccalauréat	11,7	10.292	6,2	5.412	+ 5,5	10,1	9.292	8,5	7.712	+ 1,6
Supérieur	8,7	7.632	5,5	4.804	+ 3,2	7,3	6.696	6,8	6.140	+ 0,5
TOTAL	100,0	88.058	100,0	87.588	0	100,0	92.276	100,0	90.392	0

	dont FEMMES ACTIVES					dont FEMMES INACTIVES				
	- 35 ans (1)		35 - 54 ans (2)		Différence (1) - (2)	- 35 ans (3)		35 - 54 ans (4)		Différence (3) - (4)
Pas de diplôme du second degré	37,0	22.984	62,7	30.880	- 25,7	66,4	17.242	78,7	30.208	- 12,3
B.E.P.C.	10,9	6.768	6,9	3.424	+ 4,0	8,4	2.176	5,1	1.972	+ 3,3
B.E.P. - C.A.P.	27,0	16.776	14,4	7.088	+ 12,6	16,1	4.188	10,1	3.860	+ 6,0
Baccalauréat	14,1	8.732	8,2	4.024	+ 5,9	6,0	1.560	3,6	1.388	+ 2,4
Supérieur	11,0	6.824	7,8	3.868	+ 3,2	3,1	808	2,4	936	+ 0,7
TOTAL	100,0	62.084	100,0	49.284	0	100,0	25.974	100,0	38.364	0

... du fait d'une meilleure réussite scolaire dès le primaire (tab. 2 et 3).

Cette tendance à une augmentation plus rapide du niveau de formation chez les femmes se confirme pour les générations qui sortent aujourd'hui du système scolaire. Elle s'explique avant tout par une meilleure réussite dès l'école primaire qui se traduit par un retard scolaire moins fréquent en classe de 6ème. Il est frappant de constater que des différences sensibles et d'un même ordre de grandeur existent à l'avantage des filles dans chacune de nos zones, confirmant les résultats nationaux, alors même que les conditions socio-culturelles et le niveau de développement du système éducatif sont assez dissemblables d'un bassin d'emploi à l'autre. Il en résulte partout un taux de scolarisation plus élevé chez les filles, au moins dans la tranche d'âge 17-19 ans, qui n'est pas dû seulement à une orientation traditionnellement moins fréquente vers l'apprentissage, mais apparaît bien comme la conséquence d'une scolarité en général plus brillante.

2. LE BACCALAUREAT EST D'ORES ET DEJA POUR LES FILLES L'ABOUTISSEMENT LOGIQUE D'UNE SCOLARITE MOYENNE.

Des différences très sensibles dans l'orientation des filles et des garçons (graphique 1, tab. 4).

On peut résumer la situation qui prédomine dans nos quatre zones d'observation en 1985-1986 par le constat suivant :

- chez les garçons, les diplômes les plus souvent préparés restent ceux du niveau V (CAP et BEP), avec une place encore importante de l'orientation vers un lycée professionnel dès la fin de la cinquième ;
- chez les filles, la préparation d'un CAP est assez rare et 55 % des élèves de dernière année d'un cycle de formation du second degré (CAP, BEP ou baccalauréat) suivent une classe préparatoire au baccalauréat ;
- les filières synonymes d'échecs scolaires précoces -section d'éducation spécialisée (SES), classes préprofessionnelles de niveau (CPPN), classes préparatoires à l'apprentissage (CPA)- sont composées d'une nette majorité de garçons (60 %).

Tableau n° 2
RETARD SCOLAIRE EN CLASSE DE 6ème PAR SEXE ET PAR ZONE D'EMPLOI
(Répartition en pourcentage)

1985 - 1986

- Public + Privé -

	Filles				Garçons			
	Aucun retard	1 an	2 ans et plus	Total	Aucun retard	1 an	2 ans et plus	Total
Vallée de la Meuse	54,2	27,4	18,4	100,0	44,9	30,5	24,6	100,0
Saint-Nazaire	60,2	28,8	11,0	100,0	52,5	32,9	14,6	100,0
Lannion	64,3	24,4	11,3	100,0	59,4	25,6	15,0	100,0
Roanne	61,6	28,4	10,0	100,0	53,5	31,6	14,9	100,0
Total 4 zones	58,8	27,8	13,4	100,0	50,8	31,1	18,1	100,0
France métropolit.	59,7	26,7	13,6	100,0	52,1	30,4	17,5	100,0

Source : Education nationale.

Tableau n° 3
TAUX DE SCOLARISATION PAR AGE ET PAR SEXE
(Répartition en pourcentage)

1982

	Filles					Garçons				
	17 ans	18 ans	19 ans	20 ans	17 - 20 ans	17 ans	18 ans	19 ans	20 ans	17 - 20 ans
Vallée de la Meuse	79	68	40	19	52,8	72	59	35	18	47,2
Saint-Nazaire	88	71	45	22	58,2	81	60	37	23	51,5
Lannion	96	80	66	34	69,3	87	76	56	41	65,1
Roanne	89	67	40	26	56,5	76	59	25	19	45,9
Total 4 zones	85	70	44	23	56,9	78	61	36	23	50,4
France métropolit.	84	72	50	34	60,1	75	60	40	29	51,2

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

Toutefois, les écarts entre zones sont sensibles et reflètent le développement inégal du système éducatif.

A Lannion, il y a conjonction d'un haut niveau de diplôme de la population adulte (et donc des parents d'élèves) et d'une politique très ambitieuse en matière scolaire mise en place depuis déjà plusieurs décennies en Bretagne et, en particulier, dans le département des Côtes-du-Nord. Elle est à l'origine d'une situation plutôt exceptionnelle en France aujourd'hui mais qui devrait se généraliser assez rapidement avec l'objectif de 80 % d'une classe d'âge atteignant le niveau baccalauréat : à peine 10 % des jeunes terminant une formation de second degré sont en dernière année de CAP, moins de 20 % préparent un BEP et plus de 70 % suivent une terminale dans un lycée.

Dans ces conditions, les parcours scolaires des filles et des garçons sont fort semblables. Les abandons précoces sont rares pour les deux sexes et la proportion de garçons allant jusqu'en classe terminale est presque aussi forte que celle des filles.

Une fréquence accrue de l'accès au baccalauréat a pour conséquence de gommer en grande partie l'avantage relatif que les filles ont aujourd'hui en moyenne nationale.

Roanne se situe à l'opposé de Lannion. Les abandons précoces ne sont pas très nombreux mais les filières proposées aux jeunes ont peu évolué jusqu'à présent. C'est dans cette zone que l'écart d'orientation entre filles et garçons semble le plus important : comme ailleurs, une majorité de filles qui poursuivent leurs études dans le second cycle s'orientent vers le baccalauréat, mais 39 % des garçons vont en CAP et ceux-ci ne représentent que le tiers des effectifs de terminale de lycée et 43 % des dernières années de BEP.

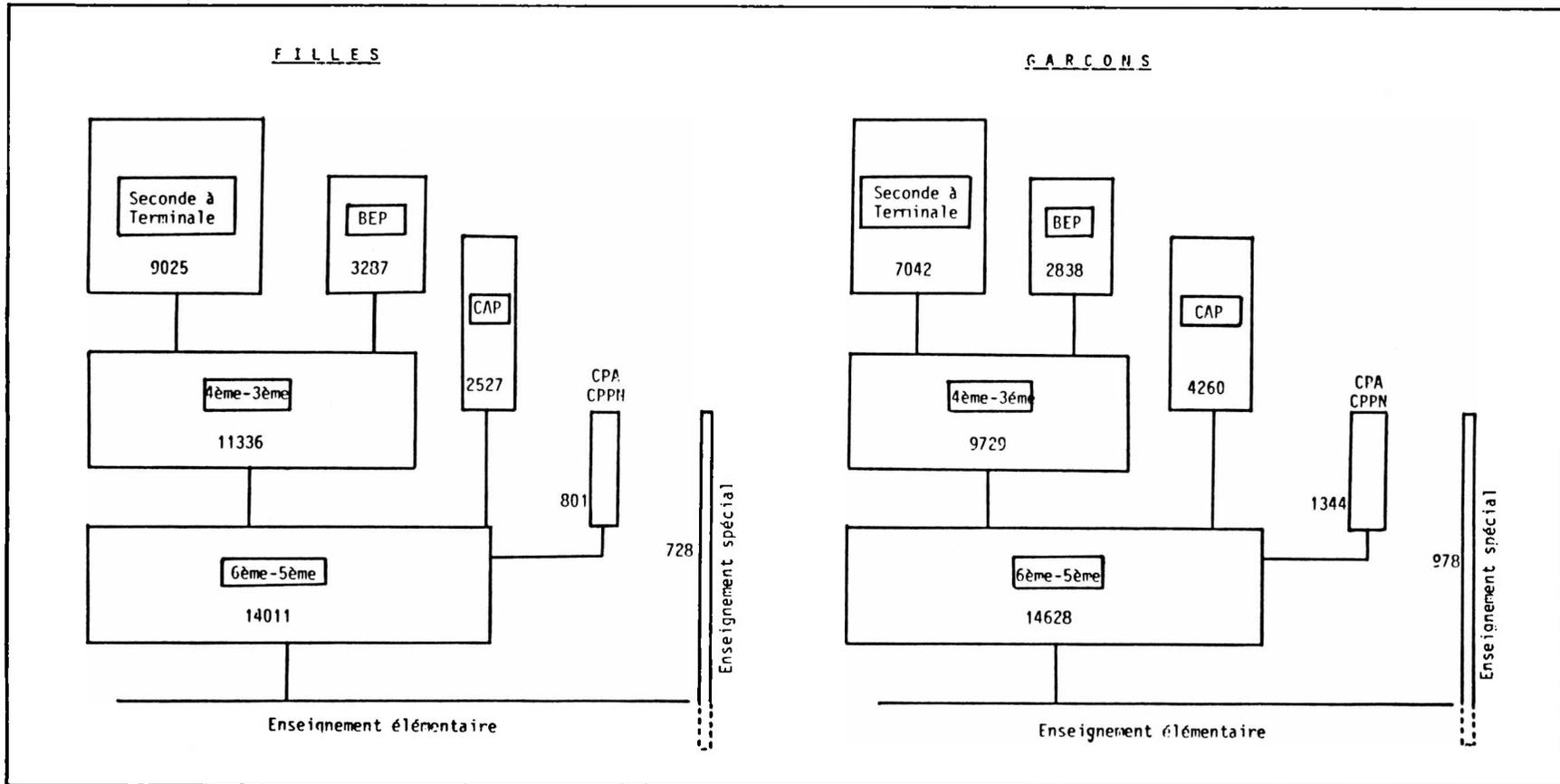
La Vallée de la Meuse et Saint-Nazaire ont un profil plus proche des moyennes nationales : 60 % des élèves des terminales de lycée sont de sexe féminin, de même que 55 % environ des élèves de 2ème année de BEP mais les garçons dominent largement en 3ème année de CAP (près des deux tiers des effectifs).

Graphique n° 1

REPARTITION DES EFFECTIFS D'ELEVES DU SECOND DEGRE (hors enseignement agricole)
PAR SEXE ET TYPE DE FORMATION SUIVI

1985-1986 - Public + Privé

- Total des 4 zones d'observation -



Source : Education nationale.

Tableau n° 4

REPARTITION DES ELEVES DE DERNIERE ANNEE D'UN CYCLE DE FORMATION DU SECOND DEGRE
PAR TYPE DE DIPLOME PREPARE ET SELON LE SEXE

1985 - 1986

- Public + Privé -

		Filles				Garçons				TOTAL
		Bac (1)	BEP	CAP 3	Sous- total	Bac (1)	BEP	CAP 3	Sous- total	
Vallée de la Meuse		1002	569	190	1761	683	425	403	1511	3.272
Saint-Nazaire		722	567	277	1566	493	501	439	1433	2.999
Lannion		376	78	40	494	371	115	68	554	1.048
Roanne		677	370	217	1264	361	279	405	1045	2.309
Total 4 zones	Nombre	2777	1584	724	5085	1908	1320	1315	4543	9.628
	%	28,8	16,5	7,5	52,8	19,8	13,7	13,7	47,2	100,0
France métropolit.		30,4	14,8	7,9	53,1	23,4	12,4	11,1	46,9	100,0
1 - Les brevets de technicien ne sont pas comptabilisés dans ce tableau.										

Source : Education Nationale.

Les écarts entre sexes dans les chances d'entrée en seconde sont d'autant plus forts que le milieu social est modeste (graphique 2).

Les données statistiques que nous allons analyser maintenant ne sont pas tout-à-fait comparables à celles du tableau 4. Elles sont relatives à une année scolaire antérieure (1984-1985), elles incluent les préparations au brevet de technicien (2 à 3 % des élèves des lycées, en grande majorité des garçons) et, surtout, elles portent sur la première année de formation dans chaque filière et non sur l'année terminale. L'importance respective de chaque filière selon le sexe n'est donc pas exactement la même d'une source à l'autre.

Malgré ces différences, il est possible d'apprécier le rôle du milieu social dans les divergences d'orientation observées entre filles et garçons.

Pour comprendre les graphiques de la page suivante, il est nécessaire aussi d'avoir en tête l'organisation de la classe de seconde au moment de l'enquête : la plupart des élèves rentrent en seconde dans l'option "initiation économique et sociale" qui prépare à la fois à presque toutes les sections du baccalauréat d'enseignement général et aux sections G du baccalauréat de technicien. Les autres classes de seconde -technique spécialisée, F11, spéciale, BT- conduisent plutôt aux sections F du baccalauréat de technicien ou au brevet de technicien et accueillent 85 % de garçons.

Les enfants de cadres, quel que soit leur sexe, bénéficient d'une orientation massive vers les lycées et, chez les garçons, la filière "enseignement général" domine largement.

L'orientation vers un CAP est tout-à-fait marginale et la préparation d'un BEP regroupe moins de 10 % des élèves.

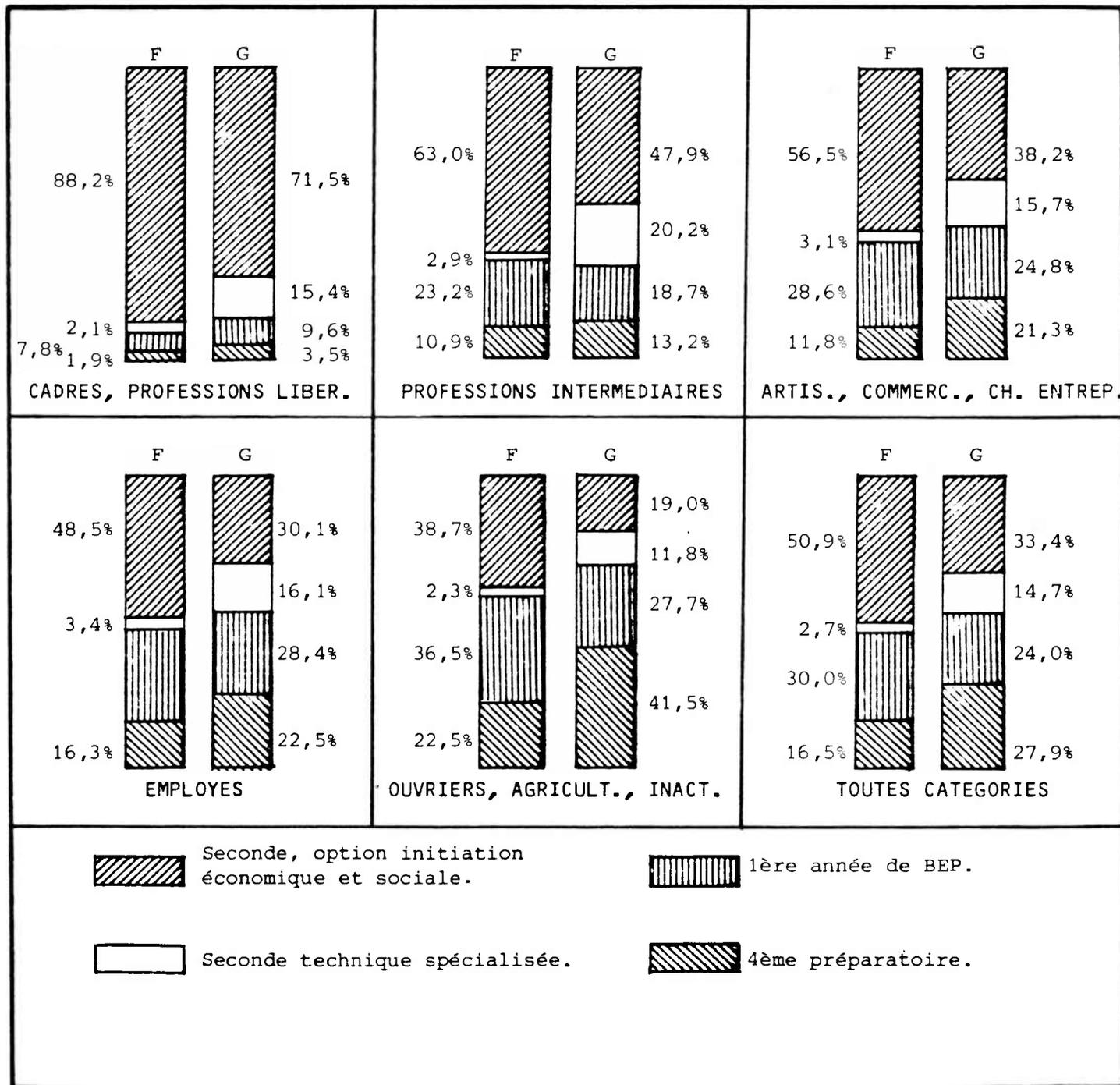
Lorsque le chef de ménage appartient à une profession intermédiaire, les deux tiers des enfants qui accèdent au second cycle sont admis en classe de seconde, avec un taux légèrement supérieur pour les garçons qui choisissent assez souvent de préparer un baccalauréat de technicien. 20 % environ s'inscrivent en BEP et un peu plus de 10 % en CAP. Les différences d'orientation selon le sexe restent faibles.

Graphique n° 2

REPARTITION DES ELEVES PAR FILIERE SCOLAIRE SUIVIE
SELON LE SEXE ET LA CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DU CHEF DE FAMILLE

1984-1985

Public + Privé - Total des 4 zones



Source : Education nationale.

Elles sont plus marquées pour les commerçants, les artisans et les employés. Les filles sont plus nombreuses que les garçons à pouvoir rentrer en seconde et les parcours en lycée professionnel se différencient : il y a presque équilibre entre CAP et BEP pour les garçons alors que le BEP rassemble les deux tiers des filles en première année de second cycle court.

Les écarts entre sexes sont les plus grands pour les enfants d'ouvriers, d'agriculteurs ou d'inactifs. Dans ces familles, les fils qui n'abandonnent pas le système scolaire dès la fin de la scolarité obligatoire quittent très souvent le collège après la cinquième pour préparer un CAP. Lorsqu'ils vont jusqu'en troisième, l'orientation vers un BEP est presque aussi fréquente que le passage en lycée.

Le cursus scolaire des filles n'est pas le même, principalement parce qu'elles sont beaucoup plus nombreuses à poursuivre leurs études au collège jusqu'en troisième. Même si, à ce niveau, près de la moitié se dirige vers un BEP, les flux d'entrée en seconde sont nettement plus fournis.

Le rôle spécifique de la section G (tab. 5).

Pour les filles qui accèdent au lycée, le choix de la section du baccalauréat n'a pas lieu en seconde, puisque presque toutes s'inscrivent dans l'option "initiation économique et sociale" mais à l'entrée en classe de première. Une proportion importante (près d'un tiers dans nos quatre zones, 28 % en moyenne nationale) se dirige alors vers les diverses spécialités de la section G (techniques administratives, techniques quantitatives de gestion, techniques commerciales). Or cette orientation est souvent plus subie que désirée et ne semble pas être pour les filles (près de 75 % des inscrits en terminale G) l'équivalent des sections F pour les garçons. Plusieurs indicateurs permettent d'asseoir cette hypothèse :

- alors qu'au baccalauréat général, les filles ont un taux d'admission assez nettement supérieur à celui des garçons (71,4 % contre 66,2 % en France en 1986), le taux de réussite en section G est légèrement inférieur à celui des sections F (64,4 % contre 66,2 %) ;
- au vu des résultats de l'enquête d'insertion du Ministère de l'Education nationale et du CEREQ, sur laquelle nous reviendrons dans la suite de ce

Tableau n° 5

REPARTITION DES ELEVES DE TERMINALE PAR SEXE ET PAR SECTION (1)

1985 - 1986

- Public + Privé -

		FILLES				GARCONS				TOTAL
		Sections A à E	Sections F	Sections G	Sous- total	Sections A à E	Sections F	Sections G	Sous- total	
Vallée de la Meuse		645	64	293	1.002	422	161	100	683	1.685
Saint-Nazaire		425	6	291	722	321	79	93	493	1.215
Lannion		314	5	57	376	240	109	22	371	747
Roanne		436	39	202	677	225	66	70	361	1.038
Total 4 zones	Nombre	1.820	114	843	2.777	1.208	415	285	1.908	4.685
	%	38,8	2,4	18,0	59,2	25,8	8,9	6,1	40,8	100,0
France métropolit.		37,4	4,4	14,7	56,5	28,1	9,2	6,2	43,5	100,0

1 - Les élèves des sections de brevet de technicien ne sont pas pris en compte dans ce tableau. Il n'y a pas de section H dans nos zones et, pour la France métropolitaine, les élèves sont comptabilisés avec ceux des sections F.

Source : Education Nationale.

texte, il apparaît que les sorties directes du système scolaire sans inscription dans le supérieur sont plus fréquentes en G qu'en F, tout en ne touchant qu'une minorité d'élèves ;

- dans nos zones, les lycées où les sections G sont les plus nombreuses n'apparaissent pas comme les plus réputés. C'est vrai pour l'enseignement public, mais c'est particulièrement net dans l'enseignement privé où des établissements se spécialisent dans les préparations au bac G et accueillent de nombreux redoublants inscrits auparavant dans d'autres lycées privés ou publics ;
- les rapports à l'environnement économique ne sont pas du tout les mêmes suivant qu'il s'agit d'un lycée technique industriel, du bâtiment ou hôtelier d'une part, d'un lycée préparant une bonne partie de ses élèves au bac G d'autre part. La description des insuffisances des relations école-entreprise dans l'enseignement technologique et professionnel féminin constitue l'un des thèmes principaux du deuxième chapitre de ce rapport et dépasse largement le seul problème de la section G. Mais on peut souligner dès maintenant que l'un des principaux instruments de valorisation de l'enseignement technique par rapport à la filière "noble" que constitue toujours l'enseignement général -à savoir, l'approfondissement des relations avec les entreprises- est peu développé pour la filière G, tout au moins dans les zones que nous avons étudiées.

3. DE MAUVAIS TAUX DE PLACEMENT POUR LES JEUNES FILLES A LA SORTIE DU SYSTEME SCOLAIRE MALGRE UN RELATIF DYNAMISME DES SECTEURS D'ACTIVITE POUR LESQUELS ELLES SONT FORMEES.

Un marché du travail dans nos zones profondément bouleversé en dix ans.

Au 1er janvier 1976, 70 % de l'emploi salarié privé dans nos quatre zones se trouvaient dans l'industrie et le bâtiment. Dix ans après, ces mêmes secteurs ne regroupent plus que 58 % des emplois (source ASSEDIC). Pendant cette période l'emploi dans les activités secondaires a chuté au total de 28,6 % alors que le tertiaire privé a augmenté ses effectifs salariés de 20,2 %.

Ces contrastes dans les évolutions, encore plus accentués qu'en moyenne nationale (respectivement -19,6 % et +19,2 %), s'accompagnent d'une autre différence majeure dans les modes de gestion de la main-d'oeuvre. D'après l'enquête sur les mouvements de main-d'oeuvre dans les établissements d'au moins 50 salariés, les taux de rotation des personnels sont beaucoup plus élevés dans le commerce et les services marchands que dans l'industrie, et un écart important peut être constaté dans chacune de nos zones comme au niveau national. La multiplication des contrats de courte durée dans le tertiaire au cours de ces dernières années n'a pas d'équivalent dans l'industrie, sauf dans l'agro-alimentaire. A cela, deux raisons majeures :

- la crise de l'emploi dans l'industrie a certainement eu pour effet de limiter les mouvements d'entrée-sortie. Les salariés, conscients de la difficulté de retrouver du travail dans une autre entreprise, ont de moins en moins tendance à quitter volontairement leur entreprise et font pression sur leurs employeurs pour qu'ils réduisent au minimum les licenciements. Cette attitude est comprise par beaucoup d'employeurs, en particulier dans les entreprises de taille moyenne implantées dans des zones où l'emploi industriel est vital pour l'avenir du bassin. Ceux-ci ont conscience de leur rôle social et du désarroi des salariés licenciés. Mais la limitation des départs a pour effet de réduire considérablement le nombre des embauches et donc les possibilités d'insertion des jeunes ;
- les procès de travail sont profondément différents d'un secteur à l'autre. Beaucoup de branches industrielles continuent à valoriser l'expérience professionnelle acquise et risquent une baisse de productivité si la rotation du personnel est trop forte. Les départs massifs en pré-retraite provoquent d'ailleurs de grosses difficultés de remplacement pour certaines catégories d'ouvriers qualifiés, malgré le nombre élevé de chômeurs possédant un diplôme technique.

Les conclusions spontanées qui découlent d'un pareil constat sont très favorables aux jeunes filles : elles sortent du système scolaire avec un meilleur niveau de formation et les spécialités professionnelles vers lesquelles elles s'orientent (cf. le chapitre suivant) relèvent majoritairement du tertiaire, c'est-à-dire du secteur qui crée le plus d'emplois et, qui, par un taux de rotation élevé de sa main-d'oeuvre, peut accueillir de nombreux jeunes.

Or les taux d'insertion par sexe contredisent en fait ces conclusions. Ils sont meilleurs pour les garçons, globalement, et pour chacun des cycles de formation du second degré.

Des difficultés d'insertion à la sortie du secondaire très préoccupantes pour tous les jeunes ...

L'enquête décentralisée du CEREQ et de la Direction de l'Evaluation et de la Prévision (D.E.P.) du Ministère de l'Education nationale (cf. encadré page suivante) fournit depuis 1986 des résultats annuels sur le placement des élèves neuf mois après leur sortie du système scolaire. Ces résultats sont maintenant disponibles dans presque toutes les académies, le taux de réponse est bon dans les établissements publics et nous les avons utilisés largement pour notre rapport "Education".

On connaît les limites relatives à ce type d'enquête et aux exploitations statistiques assez sommaires qui peuvent en être tirées pour un espace géographique restreint comme un bassin d'emploi :

- l'intérêt d'une étude sur le placement des élèves neuf mois après leur sortie du système scolaire est limité, surtout si elle ne peut s'appuyer sur des éléments d'analyse de première importance comme la possession ou non du diplôme de fin de cycle, le type d'entreprise d'accueil, la catégorie professionnelle du jeune salarié. Compte tenu de l'allongement du processus d'insertion professionnelle pour des niveaux de qualification moyens ou bas, il est préférable d'attendre quatre ou cinq ans après la fin des études pour mener une étude de cheminement professionnel beaucoup plus instructive ;
- les placements varient d'une année sur l'autre et les comparaisons, pour être tout-à-fait convaincantes, devraient tenir compte de moyennes établies sur plusieurs années, ce qui n'est pas le cas ;
- les données actuellement disponibles à la D.E.P. sont assez grossières et ne permettent pas de distinguer les emplois salariés selon leur durée ni les stages par catégorie fine, informations pourtant précieuses pour évaluer les risques de retomber au chômage par la suite.

L'ENQUETE DECENTRALISEE D.E.P. - CEREQ
SUR L'ENTREE DES JEUNES DANS LA VIE ACTIVE

Succédant aux enquêtes d'insertion sur des échantillons représentatifs de jeunes menées par l'observation des entrées dans la vie active du CEREQ (1), l'enquête D.E.P.-CEREQ -exhaustive et décentralisée- s'étend progressivement à l'ensemble des établissements scolaires. Tous les élèves qui ont quitté un établissement secondaire en cours ou à la fin d'une année scolaire sont invités par le chef d'établissement à répondre à une enquête postale en février de l'année suivante, à l'exception de ceux dont on sait qu'ils poursuivent ailleurs une formation initiale. Il s'agit ainsi d'avoir un instrument d'observation fiable et rapide qui puisse être utilisé à la fois par les services centraux du Ministère, les institutions et services régionaux et les établissements scolaires. Testé depuis quelques années dans plusieurs académies, le dispositif s'est généralisé rapidement et devrait prochainement toucher la France entière, y compris les départements d'outre-mer.

Le fichier informatique sur lequel nous avons travaillé à la D.E.P. est une récapitulation des tableaux de bord des premiers résultats. Ce fichier ne contient qu'une petite partie des informations recueillies par l'enquête qui seront analysées ensuite sur des échantillons représentatifs par les services statistiques rectoraux et le CEREQ. Manquent en particulier les données sur les diplômes obtenus par les élèves, sur la situation précise au moment de l'enquête -on ne dispose que d'informations regroupées- et, pour les jeunes qui ont un emploi ou un contrat de type emploi-formation, les données sur le poste, la catégorie professionnelle et l'entreprise d'accueil. Les regroupements choisis pour ce fichier ne permettent pas, en particulier, de juger des chances qu'a le jeune de conserver son emploi ou d'en obtenir un à l'issue de sa période de formation. Enfin, il est difficile de calculer très précisément quelle est, à la fin d'un cycle, la part de ceux qui poursuivent leurs études.

Dans nos zones d'étude, tous les lycées publics sauf un ont participé à l'enquête et le taux de réponse des élèves est de 77 % pour les élèves en fin de CAP ou de BEP, sans grosses disparités entre formations et catégories d'établissements. Ce taux peut être considéré comme excellent pour une enquête postale et permet de penser qu'aucun biais important n'est introduit du fait des non-réponses.

1 - Les résultats des enquêtes d'insertion du CEREQ, les statistiques de la D.E.P. sur les flux d'élèves et les données de l'enquête "Emploi" de l'INSEE sont largement utilisées dans le bilan "Formation-emploi pour 1983" publié récemment dans les collections de l'INSEE, série D, n° 110.

Toutefois, ces critiques ne remettent pas en cause, à notre sens, la signification des évolutions et des écarts en fonction de certains critères que l'on constate dans chacune de nos zones tout comme en moyenne nationale.

En conclusion d'un article sur les formations et l'accès aux emplois des jeunes sortant du système scolaire, M.H. GENSBITTEL et X. VINEY chercheurs au CEREQ, notaient en particulier :

"La période 1976-1982 est une période d'évolution rapide, que l'on peut tenter en guise de conclusion de caractériser en quelques mots : une hausse de niveau de formation des jeunes sortants peut-être plus formelle que réelle, une baisse importante des recrutements, des exigences croissantes des employeurs en matière de formation et de diplôme, le début d'une marginalisation radicale des jeunes les moins formés (...).

La concurrence accrue d'autres catégories de main-d'oeuvre nuit sans aucun doute aux jeunes débutants et les employeurs lorsqu'ils recrutent parmi eux savent utiliser la variété des formations existantes (...).

On peut penser que les employeurs mettent en oeuvre leur propre système de qualification de la main-d'oeuvre en contestant celui auquel prétend l'appareil scolaire (...)".

Les résultats disponibles dans ces zones, sur 1985 et 1986, n'incitent pas à l'optimisme (1). Si, pour les baccalauréats et les brevets de techniciens, la situation ne semble pas s'être beaucoup dégradée depuis 1981, on assiste à un nouvel effondrement du placement des élèves au niveau V dans toutes les disciplines : les taux de chômage neuf mois après la sortie du système scolaire augmentent énormément, y compris en dernière année de BEP et pour les formations secondaires, et l'accès à une activité passe de plus en plus par des périodes longues de stages de toutes sortes ou de travaux d'utilité col-

1 - On sait qu'avec le renforcement des mesures jeunes, le taux de chômage des moins de 25 ans a baissé depuis au niveau national sans qu'il y ait pour autant remise en cause des tendances de moyen terme.

lective (TUC) qui ne garantissent aucunement l'obtention d'un emploi stable à leur issue. Comme on sait par ailleurs que le contrat à durée déterminée devient petit à petit la règle pour le salarié embauché sans beaucoup d'expérience professionnelle, il est certain que la proportion des jeunes qui obtiennent un emploi stable dans les mois qui suivent la fin de leurs études au lycée professionnel est extrêmement faible.

... et un taux de chômage partout supérieur pour les filles (tab. 6, graphique 3).

Le Ministère de l'Education nationale souligne dans la dernière édition de "repères et références statistiques" que, pour l'ensemble de la France, le taux de chômage des filles est supérieur à celui des garçons à tous les niveaux de sortie de l'enseignement secondaire. Malgré la chute brutale de l'emploi industriel qui constituait de longue date le débouché "naturel" des garçons de nos zones d'emploi, ce phénomène se retrouve complètement dans chacun des bassins d'emploi observés. Il est même accentué par rapport aux moyennes nationales à Saint-Nazaire et dans la Vallée de la Meuse où, pourtant, les évolutions des marchés du travail semblent particulièrement avantager les filles. Ces résultats ne portent que sur les jeunes qui ne poursuivent pas leurs études dans le supérieur ce qui élimine, on l'a vu, une partie non négligeable d'une classe d'âge. Pour les plus diplômés, le taux de chômage chez les moins de 30 ans est extrêmement faible dans nos zones, aussi bien parmi les femmes que parmi les hommes, ce qui confirme que la possession d'un diplôme du supérieur (BTS, DUT, DEUG, licence ou plus) assure une bonne garantie d'insertion. En ce sens la réussite scolaire des filles est importante pour leur avenir professionnel surtout si elle se poursuit par des succès aux examens de l'enseignement supérieur.

Pour celles qui n'arrivent pas à l'Université ou en section de technicien supérieur, le fait qu'elles préparent surtout les diplômes professionnels a priori les plus cotés (baccalauréat de technicien et BEP) alors que les garçons doivent souvent se contenter d'un CAP, ne leur assure aucun avantage relatif d'insertion. Le taux de chômage des filles est bien plus élevé que celui des garçons à niveau de formation égal (cf. graphique 3) mais il l'est aussi globalement, pour l'ensemble des sortants du système scolaire aux niveaux VI, V ou IV (baccalauréat ou brevet de technicien).

Tableau n° 6

SITUATION AU 1er FEVRIER 1986 DES JEUNES
 AYANT QUITTE LE SYSTEME SCOLAIRE AU COURS OU A LA FIN DE L'ANNEE SCOLAIRE 1984-1985
 RESULTATS PAR ZONE, NIVEAUX VI, V ET IV TECHNOLOGIQUE CONFONDUS
 (Résultats en pourcentage)

- Etablissements publics -

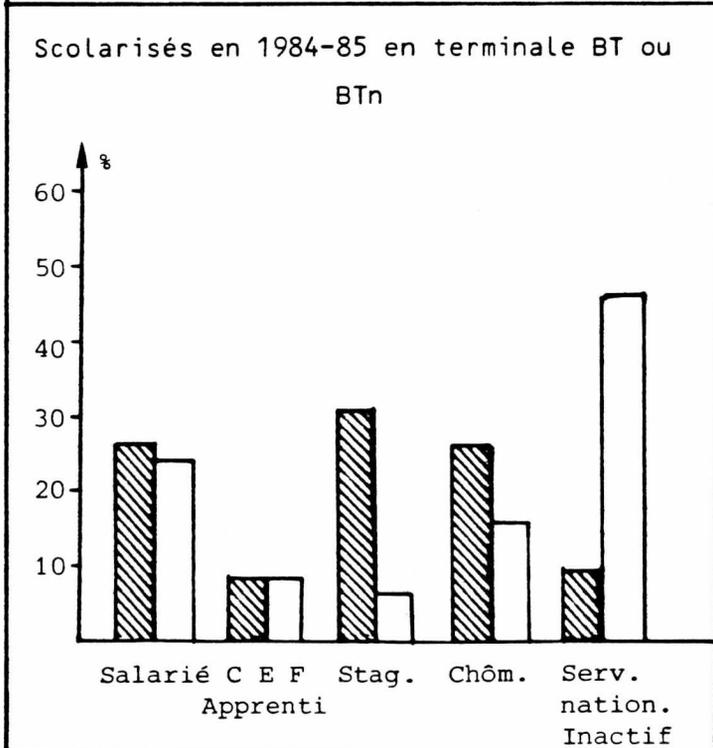
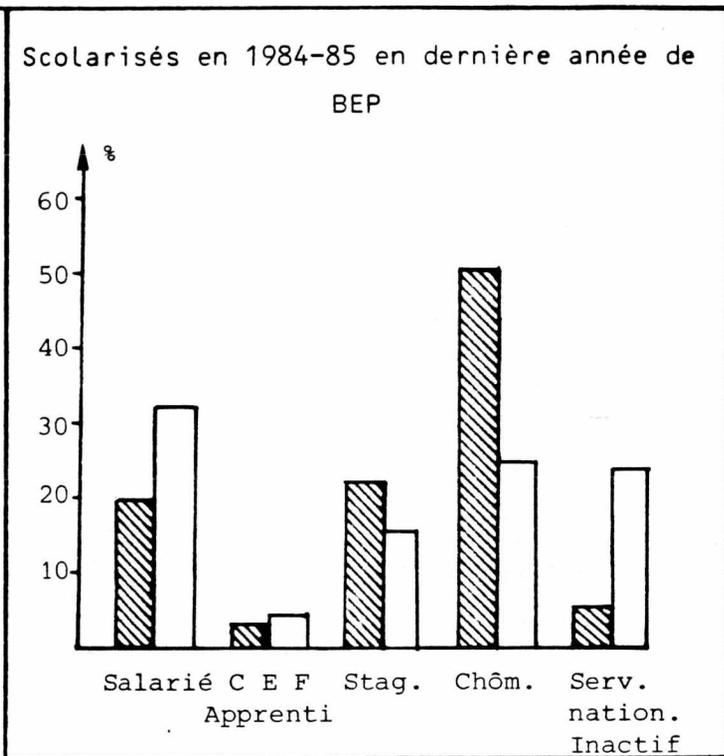
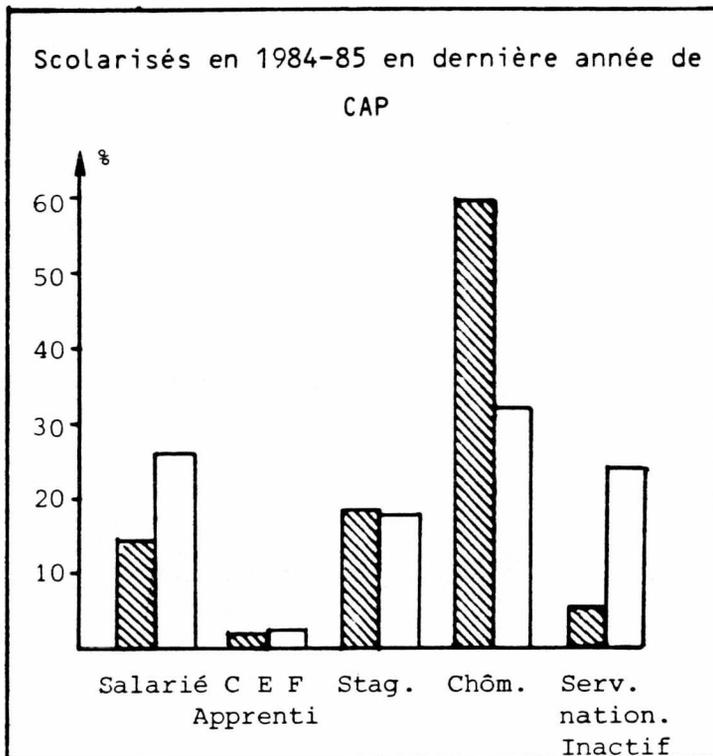
		Salarié	Apprenti contrat de form.	Stagiaire	Chômeur	Service national Inactif	Total (en %)	Nombre de réponses
Vallée de la Meuse	Filles	16,6	3,4	25,4	47,5	7,1	100,0	295
	Garçons	22,9	10,0	19,6	19,6	27,9	100,0	459
Saint-Nazaire	Filles	18,5	2,9	15,9	58,3	4,4	100,0	276
	Garçons	22,7	7,1	11,2	34,1	24,9	100,0	410
Lannion	Filles	18,2	15,2	22,7	40,9	3,0	100,0	66
	Garçons	21,1	9,5	22,1	11,6	35,7	100,0	95
Roanne	Filles	25,3	4,7	25,8	35,6	8,6	100,0	233
	Garçons	32,0	14,0	14,5	22,7	16,8	100,0	463
TOTAL 4 ZONES	Filles	19,7	4,5	22,3	47,2	6,3	100,0	870
	Garçons	25,7	10,4	15,7	24,2	24,0	100,0	1.427

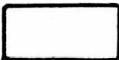
Graphique n° 3

SITUATION AU 1er FEVRIER 1986 DES JEUNES
AYANT QUITTE LE SYSTEME SCOLAIRE AU COURS OU A LA FIN
DE L'ANNEE SCOLAIRE 1984-1985

Public

Ensemble des 4 zones



 Filles
 Garçons

Ce résultat est vrai pour chacune des quatre zones (cf. tableau 6) et on peut même aller plus loin : alors qu'à Saint-Nazaire par exemple, l'insertion des jeunes se révèle beaucoup plus difficile qu'à Roanne en 1986, le taux de chômage des jeunes Roannaises est quand même un peu supérieur à celui des jeunes Nazairiens.

La possibilité pour les garçons ne trouvant pas immédiatement un emploi de différer leur tentative d'insertion en partant au service national n'explique qu'une petite partie des différences dans les taux de placement par sexe.

En fait, la comparaison n'est pas trop défavorable aux filles au niveau IV technique (le taux de chômage (1) chez les filles est de 43 % contre 33 % chez les garçons pour l'ensemble des quatre zones) parce que beaucoup de filles trouvent un TUC ou un stage de formation à défaut d'un emploi et ne sont donc pas inscrites à l'ANPE. Mais l'écart se creuse pour le BEP et, surtout, le CAP. La probabilité pour les filles de ne pas être au chômage neuf mois après leur sortie du système scolaire est encore plus faible dans nos zones qu'en moyenne nationale (taux de chômage de 79 % après une dernière année de CAP et de 69 % après un BEP) alors que le placement des garçons s'effectue plutôt mieux en BEP taux de chômage égal à 54 % après un CAP et à 41 % après un BEP).

L'ensemble des données qui viennent d'être présentées dans ce chapitre amènent à penser que les difficultés particulières d'insertion professionnelle des jeunes femmes ne sont pas dues principalement à des échecs scolaires plus fréquents que dans la population masculine, bien au contraire. Mais pour déboucher sur un placement satisfaisant la réussite scolaire doit se poursuivre au moins jusqu'au 1er cycle de l'enseignement supérieur, niveau atteint aujourd'hui par une minorité. Pour les autres, la possession d'un baccalauréat ou d'un diplôme technique ne suffit pas à assurer une insertion professionnelle rapide et l'absence de formation constitue, bien sûr, un handicap encore plus fort.

1 - Ce taux est égal au quotient :
$$\frac{\text{nombre de chômeurs}}{\text{nombre de (salariés + apprentis + chômeurs)}}$$

Nous allons essayer dans le chapitre à venir de mettre en évidence quelques-unes des raisons de cette situation en étudiant les difficultés spécifiques à l'enseignement professionnel féminin puisqu'il apparaît bien que c'est au niveau V de formation que les problèmes d'insertion sont particulièrement forts chez les filles.

CHAPITRE II

L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL FÉMININ :
UNE MARGINALISATION DIFFICILE À VAINCRE

1. UNE CRISE GLOBALE DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL ET TECHNOLOGIQUE QU'ON
ESSAIE DE COMBATTRE PAR DE NOMBREUSES REFORMES.

Une remise en cause de l'enseignement professionnel qui s'est développée dans
les années soixante-dix.

Les enseignements technologiques et professionnels occupent en France une position très particulière dans le système éducatif (1). En effet, malgré une finalité professionnelle extrêmement précise, ils relèvent de la responsabilité entière de l'école et non de celle de l'entreprise. Et pourtant, au sein du système scolaire, ces filières restent très séparées des filières d'enseignement général malgré les tentatives répétées pour inclure une véritable initiation à la technologie au sein des collèges ou au niveau des classes de secondes indifférenciées. Aussi peut-on considérer que ces enseignements ont longtemps été caractérisés par une double séparation : ils sont à la fois éloignés des milieux professionnels dans lesquels ils préparent leurs élèves à entrer et coupés de ce qui constitue l'élément essentiel du système scolaire français, à savoir les différents cycles d'enseignement général.

Les cycles d'études professionnelles sont en principe des cycles terminaux recrutant des élèves des filières générales à différents niveaux et les préparant en deux ou trois ans à entrer dans la vie active. Ainsi, les élèves qui quittent le collège en premier cycle du second degré après deux ans d'études (après la classe de 5ème) peuvent préparer un certificat d'aptitude professionnelle en trois ans. Après quatre ans d'études (classe de 3ème), ils préparent un brevet d'études professionnelles (BEP) en deux ans ou s'orientent au niveau de la seconde vers un baccalauréat technologique ou un brevet de technicien.

Ce système a longtemps donné satisfaction aux élèves et aux entreprises en formant de "bons ouvriers et employés qualifiés". Mais il s'est dé-

1 - Nous n'évoquerons pas dans ce texte le système d'apprentissage que nous n'avons pas inclus dans le champ de notre évaluation.

traqué dans les années 1970, avec l'accroissement du chômage et la transformation des qualifications résultant des restructurations industrielles.

La remise en cause est venue des entreprises et elle s'est manifestée par plusieurs types de reproches qui peuvent parfois paraître contradictoires dans la mesure où ils émanent de différentes fractions de l'appareil de production qui n'ont pas forcément des besoins similaires en matière de qualification et de comportement au travail des jeunes. Schématiquement, elles reprochent aux jeunes ayant reçu une formation professionnelle une spécialisation insuffisante ou inadaptée à l'emploi qu'ils doivent tenir. Les entreprises doivent donc leur assurer une adaptation au poste de travail, ce à quoi elles n'étaient pas habituées, du moins pour leur personnel d'exécution. Elles se plaignent par ailleurs d'une insuffisance de formation générale qui rend difficiles les transformations constantes des qualifications auxquelles les évolutions technologiques les contraignent. Il s'ensuit que la formation professionnelle aujourd'hui ne protège plus guère contre le chômage. Par suite, les familles tendent de plus en plus à pousser leurs enfants vers des études générales et seuls ceux qui y réussissent le moins bien entrent dans les enseignements professionnels. L'entrée dans ces filières devient synonyme d'échec scolaire et la formation dispensée semble bien souvent déconnectée d'une claire perspective d'emploi.

Face à ces critiques, le Ministère de l'Education nationale a entrepris un large effort de rénovation qui privilégie l'ouverture sur l'entreprise et les réformes pédagogiques.

Plutôt que de se lancer dans des réformes générales de structures, dont on sait à quel point elles sont souvent formelles, le Ministère a défini une série de mesures susceptibles de faire sortir cet enseignement de son isolement : ouverture sur le monde de l'entreprise et accès à un niveau de culture comparable à celui des filières de l'enseignement général. Et c'est aux établissements eux-mêmes qu'il a donné la responsabilité de rénover leurs structures, leur laissant en partie le choix des mesures à utiliser.

Par l'ouverture sur l'entreprise, il s'agit de supprimer les spécialités de formation lorsqu'elles n'ont plus de débouché, et de détecter de nouvelles opportunités de formation. Il s'agit également de s'adapter aux évolu-

tions techniques et sociales : modernisation des équipements et des processus de fabrication, connaissance des relations de travail ... Les moyens de cette ouverture sont extrêmement variés. Ils peuvent être informels et c'est souvent le cas pour les lycées qui entretiennent traditionnellement des relations de coopération avec les entreprises. Mais le Ministère a aussi institué une série de moyens plus formels pour aider les lycées à entreprendre ou à améliorer des relations jusqu'ici insuffisantes. Ainsi les "séquences éducatives en entreprises" créées en 1979 consistent à organiser des périodes de stage en entreprise au cours de la formation des jeunes en principe pour mieux assurer l'articulation entre les études au lycée professionnel et leur application en entreprises. Les "jumelages" entre les lycées et les entreprises (ou les associations, les syndicats professionnels ...) créés en 1985 ont pour objectif d'approfondir les relations école-entreprises, de mieux les organiser, de leur donner plus d'efficacité ... en les formalisant par une convention. Les "formations complémentaires d'initiative locale " ont été créées en 1985 pour permettre l'organisation de formations "à la demande". Leur contenu est défini en commun entre le lycée et une (ou des) entreprise(s).

En matière de rénovation pédagogique on trouve également un ensemble de mesures convergentes destinées à lutter contre l'échec scolaire, à améliorer le niveau de culture générale des élèves et en particulier à les conduire en plus grand nombre jusqu'au niveau du baccalauréat. Ainsi, les 4ème et 3ème technologiques, expérimentées à partir de 1985-86, devraient permettre par une pédagogie adaptée aux jeunes entrés en lycée professionnel après une classe de 5ème de collège de dépasser le niveau du CAP, pour aller jusqu'au BEP ou même au baccalauréat. Les baccalauréats professionnels créés par la loi de programme sur les enseignements technologiques pourront être préparés par tous les élèves titulaires du BEP. Et la rénovation des contenus des diplômes (CAP et BEP) élaborée par les commissions professionnelles consultatives (comprenant des représentants des milieux professionnels) doit adapter les spécialités professionnelles aux évolutions des professions mais également donner une plus large place à la formation générale et à la polyvalence.

LEXIQUE DES ACTIONS DE RENOVATION PEDAGOGIQUE
ET D'OUVERTURE SUR L'ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE EVOQUEES DANS
CE CHAPITRE ET, EN PARTICULIER, DANS LES 3 TABLEAUX DE SYNTHESE

1. LES RELATIONS AVEC LES ENTREPRISES.

- Les séquences éducatives en entreprise. Créées en 1979, elles devaient constituer une forme privilégiée du développement d'une véritable éducation concertée. Il s'agissait de stages successifs en entreprise pour les élèves de CAP et de BEP qui devaient impliquer une rénovation pédagogique profonde et progressive reposant sur l'enchaînement coordonné de séquences éducatives au lycée et de périodes de stage pratique en entreprise". Depuis, les ambitions pédagogiques des séquences éducatives ont été réduites et il s'agit le plus souvent d'envoyer un élève pendant quelques semaines en entreprise pour qu'il prenne conscience de l'intérêt et des contraintes de son futur métier. Les enseignants doivent visiter les élèves pendant qu'ils sont en stage. Cette mesure n'est pas obligatoire mais se développe selon la volonté des proviseurs et des enseignants.

- Les jumelages école-entreprise. Ils concernent toutes les catégories d'établissements scolaires et ont été présentés en octobre 1984 par le Premier Ministre. Inscrit dans un cadre extrêmement général, le jumelage vise à la recherche d'une cohérence accrue entre système de formation et système de production. Il peut être conclu avec toutes sortes de partenaires : entreprises, collectivités locales, services publics, chambres et syndicats professionnels, associations.

Le Ministère de l'Education nationale a voulu préserver un maximum de diversité dans la forme et le contenu des jumelages en ne prévoyant aucune convention-type. Le chef d'établissement n'est pas obligé d'en faire et il peut, à l'inverse, signer autant de conventions de jumelage qu'il le souhaite.

- La coopération technologique entre un L.P. et une ou plusieurs entreprises. Ces actions, parfois anciennes, peuvent être par exemple : la création et la mise au point de prototypes ; la confection de pièces en petite série, des journées "portes ouvertes" dans le L.P. pour des petites entreprises avec expertise de matériels nouveaux, une location de matériel, des informations techniques pour les jeunes créateurs d'entreprise.

- La participation du proviseur à des instances de concertation avec des partenaires n'appartenant pas à l'Education nationale. Elle peut revêtir des formes très diverses : concertation régulière avec un syndicat professionnel de branche local, participation à un comité de bassin d'emploi ou à des groupes de réflexion municipaux, rôle de conseiller de la CCI locale en matière d'éducation, participation à un centre régional d'innovation et de transfert de technologie (CRITT), etc...

- La recherche de taxe d'apprentissage. C'est une occasion pour le proviseur de visiter ou d'écrire à beaucoup d'entreprises locales ou spécialisées dans les filières professionnelles qu'il enseigne, afin d'obtenir directement une partie des sommes que ces entreprises doivent verser au titre de la taxe d'apprentissage (0,6 % de leur masse salariale). Sinon, il peut recevoir de la taxe d'apprentissage par l'intermédiaire des organismes consommateurs (CCI, chambre des métiers) qui sont destinataires de sommes importantes qu'ils sont chargés de redistribuer entre les établissements.

2. LES MESURES DE RENOVATION PEDAGOGIQUE.

- Les classes de 4ème et 3ème technologique. Elles doivent permettre, en se substituant aux anciennes 4ème et 3ème préparatoires au CAP, d'amener un nombre croissant d'élèves à un niveau équivalent à celui d'une 3ème de collège si bien qu'ils pourront poursuivre leur scolarité vers un BEP ou des études longues. Pour ce faire, ces classes mettent en oeuvre une pédagogie spécifique qui, prenant comme support un domaine technique, motive la formation générale. Les domaines techniques sont élargis par rapport à ceux des traditionnelles préparations au CAP. L'enseignement favorise ainsi l'acquisition de capacités d'ordre général : expression, autonomie de travail personnel, méthodologie, etc ... Ces classes constituent donc une voie permettant aux élèves qui entrent en L.P. après la classe de 5ème, de poursuivre leur scolarité jusqu'au CAP mais aussi au BEP puis même alors au baccalauréat professionnel ou au baccalauréat technologique. Elles contribuent de plus à améliorer le niveau culturel des élèves même s'ils s'arrêtent au CAP.

- La rénovation des CAP et des BEP. Elle vise à remplacer les anciens diplômes par des nouveaux, mieux adaptés aux exigences actuelles des entreprises et aux métiers de demain. Dans les commissions professionnelles consultatives sont définis avec les milieux économiques des référentiels de métiers qui sont traduits ensuite en terme de "référentiels de diplômes", soit la somme de tout ce que les élèves doivent maîtriser en fin de scolarité pour être à même d'exercer les métiers auxquels le lycée les prépare.

- Les formations complémentaires d'initiative locale. Elles sont organisées en alternance et offrent aux jeunes diplômés des enseignements technologiques (CAP, BEP, brevet de technicien, baccalauréat et même BTS) des formules d'adaptation à l'emploi et des compléments de formations (spécialisation ou polyvalence). Ces formations sont réalisées à l'initiative du lycée mais en liaison avec des entreprises ou des administrations et doivent déboucher sur une recherche systématique d'emploi. Elles seront le complément souvent indispensable des CAP et BEP renouvelés, du fait qu'ils seront moins spécialisés que les anciens diplômés.

Par ailleurs, les mentions complémentaires aux diplômes de niveau V sont définies au niveau national et sont implantées dans les L.P. dont la compétence est particulièrement reconnue pour la spécialité concernée.

- Les baccalauréats professionnels. Ils permettent aux titulaires d'un BEP (ou d'un CAP préparé en deux ans après la classe de 3ème) d'accéder au niveau IV. Ces formations "principalement organisées en vue de l'exercice d'un métier peuvent permettre de poursuivre une formation ultérieure".
- La carte scolaire d'un établissement. Elle correspond à l'ensemble des diplômes qu'il prépare. Elle peut être organisée tout entière autour d'un secteur dominant (préparation aux métiers de la métallurgie ou à ceux du bâtiment ou aux emplois de bureau) mais elle peut juxtaposer également des spécialités très diverses sans qu'aucune dominante soit clairement établie.
- Le rythme de transformation des filières. Les établissements ne conservent pas en permanence la même carte scolaire. Pour s'adapter à l'évolution des métiers et aux besoins des entreprises locales, ils ferment certaines préparations et en ouvrent d'autres. Il peut s'agir d'une transformation de diplômes correspondant à un même secteur d'activité (fermeture des spécialités anciennes remplacées par des diplômes renouvelés, substitution d'un BEP à un CAP) mais on observe aussi des fermetures complètes ou de fortes réductions d'effectifs dans des filières considérées comme obsolètes et on assiste parallèlement à la création de nouveaux domaines de formation (électronique, commerce par exemple). Toutefois, ces évolutions sont freinées par au moins deux types de contraintes : l'existence d'enseignants titulaires spécialisés dans une discipline et qu'il est difficile de reconverter en grand nombre pour leur faire enseigner d'autres spécialités ; la nécessité de procéder à des investissements souvent coûteux avant d'ouvrir de nouvelles filières de formation.

3. LES MOYENS DES ETABLISSEMENTS.

- Les moyens financiers. En dehors de la dotation que leur assure la Région pour leur équipement et leur fonctionnement, les établissements peuvent disposer de ressources propres pour conduire leur développement. Il s'agit des sommes reçues au titre de la taxe d'apprentissage mais aussi du produit des ventes d'objets qu'ils fabriquent ou de services rendus aux particuliers ou à des entreprises ou bien encore du paiement des actions de formation continue réalisées au sein du lycée dans le cadre du GRETA (groupement d'établissements pour la formation continue). Tous ces fonds leur permettent en particulier de se doter d'équipements utilisant des technologies avancées et de former ainsi leurs élèves sur des machines récentes et performantes.
- Le personnel enseignant. Il est composé de professeurs qui sont dans leur grande majorité fonctionnaires et qui enseignent soit une discipline d'enseignement général, soit une discipline d'enseignement technique ou professionnel. Ces derniers ont souvent travaillé auparavant dans une entreprise, au moins parmi les professeurs âgés de plus de 40 ans. Parmi les jeunes enseignants il y a de plus en plus de diplômés du supérieur n'ayant pas d'autre expérience professionnelle. Chaque année, les professeurs peuvent faire une demande de mutation s'ils désirent enseigner dans un autre lycée professionnel. Avec la volonté du Ministère et des établissements de transformer profondément la pédagogie et les filières de formation dans l'enseignement technique, il est de plus en plus nécessaire que les professeurs suivent des stages de formation de longue durée pour se reconverter dans de nouvelles disciplines ou, au moins, suivre les évolutions de leur spécialité.
- La formation continue pour les salariés d'entreprise. L'Education nationale organise tout au long de l'année scolaire des stages de formation continue pour des publics divers : demandeurs d'emploi, jeunes, stagiaires de promotion sociale et aussi salariés d'entreprise. Ces stages sont souvent organisés dans les établissements scolaires et animés par les enseignants du lycée. Outre l'intérêt financier de ces actions pour les établissements, c'est l'occasion pour les professeurs d'être en contact avec les entreprises et de bien percevoir les évolutions technologiques les plus récentes.
- L'autonomie des chefs d'établissement. Augmenter les marges d'initiative du proviseur et ses capacités de négociation par rapport aux services administratifs du Ministère est aujourd'hui l'une des priorités de l'Education nationale pour essayer de dynamiser une structure jusqu'à présent très centralisée.

2. UN REEL DYNAMISME DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT MAIS TOUS NE PEUVENT PAS S'APPUYER SUR LES REFORMES EN COURS POUR AMELIORER LEUR SITUATION.

L'observation de la situation dans chacun des lycées professionnels et des lycées technologiques de nos quatre zones d'études nous a conduit dans notre rapport sur la rénovation des enseignements technologiques et professionnels à remettre très largement en cause l'image dominante d'établissements scolaires submergés par leurs problèmes internes et incapables d'évoluer au rythme de leur environnement. Beaucoup des proviseurs que nous avons rencontrés font un diagnostic pertinent de l'état économique et social de leur bassin d'emploi et cherchent à mettre en place une stratégie de développement à moyen terme pour leur lycée qui soit en harmonie avec les évolutions probables des besoins économiques de la zone.

Des réformes bien accueillies car jugées indispensables.

On peut souligner que, contrairement à ce qu'on a souvent constaté par le passé au sein de l'Education nationale, les réformes lancées par le Ministère sont en général bien accueillies dans les établissements qui ont parfaitement conscience de l'absolue nécessité de se transformer rapidement pour éviter une marginalisation définitive.

Les séquences éducatives en entreprise sont l'occasion pour les élèves de se rendre compte que ce qu'ils apprennent au lycée professionnel dans les matières techniques ou générales leur est indispensable pour leur métier futur. Ils s'aperçoivent également de l'importance de leur comportement, de leur présentation pour que leur intégration au sein de leur futur milieu professionnel se réalise sans heurts.

Les jumelages école-entreprise permettent d'élargir ou de renforcer les contacts avec l'environnement économique et ont donné lieu, dès leur entrée en vigueur, à des initiatives diverses et très intéressantes (1).

Avec les quatrièmes et troisièmes technologiques les proviseurs espèrent lutter contre l'échec scolaire et permettre à un plus grand nombre

1 - Tous ces points, comme les suivants, sont développés et illustrés de nombreux exemples dans notre rapport sur la rénovation des enseignements technologiques et professionnels.

d'élèves recrutés après la classe de cinquième de poursuivre leurs études jusqu'au BEP. Avec la création du baccalauréat professionnel, leur établissement sera enfin habilité à conduire au moins une partie des élèves à un niveau de formation compatible avec l'évolution prévisible des emplois. Quant aux formations complémentaires d'initiative locale créées en 1985, elles sont un instrument de coopération concrète entre l'entreprise et le lycée : elles permettent, en effet, d'organiser, pour les titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel, une spécialisation adaptée au contexte local.

D'une façon plus générale, ces réformes impliquent un bouleversement de la conception même des filières technologiques. Celles-ci ne doivent plus s'en tenir à transmettre des savoir-faire. Leur objectif consiste à donner aux élèves le niveau de culture générale indispensable à la maîtrise technique de demain. Les disciplines professionnelles servent donc d'appui à l'acquisition de cette culture alors qu'elles constituaient auparavant une fin en soi.

Pour préparer cette transformation, beaucoup d'enseignants entreprennent des efforts importants de concertation et de formation. Les fournisseurs s'inquiètent cependant des résultats de cette réforme. Elle nécessite une augmentation des heures d'enseignement général que la pénurie d'enseignants de ces disciplines ne leur permet pas toujours d'assurer. Et les actions de formation continue destinées aux professeurs d'enseignement technique semblent encore insuffisantes pour modifier des habitudes qui peuvent les conduire à "faire comme avant" même si formellement ils adoptent les nouvelles structures.

Mais le risque principal lié à ces réformes semble se situer dans l'accentuation des disparités constatées entre établissements.

Avant même les efforts entrepris par le Ministère pour rapprocher l'école de l'entreprise on observait entre les lycées des disparités importantes que les réformes ne réduisent pas, au contraire.

On observe dans chacune des zones étudiées une sorte de dualisme entre deux types opposés de lycées.

A un extrême se situent un ou deux lycées dans chaque zone qui cumulent tous les facteurs d'excellence, lesquels se renforcent mutuellement. Ces lycées entretiennent avec les entreprises de véritables relations de coopération, se rendant des services multiples : les enseignants sont tenus au courant des évolutions technologiques soit par les entreprises soit par les organisations professionnelles. Dans ce cas ils font part aux entreprises des nouveautés qu'ils ont pu observer ailleurs. Les équipements du lycée sont suffisamment modernes pour aider à la formation continue des salariés de l'entreprise et pour contribuer à la création de prototypes, à des fabrications en petites séries ... Ces "services" rendus aux entreprises procurent au lycée des ressources financières qui lui permettent d'améliorer encore ses équipements. Une telle situation attire dans le lycée les meilleurs enseignants et les meilleurs élèves du technique. Elle lui permet également de faire évoluer au mieux ses enseignements, de développer rapidement les sections d'avenir et d'offrir une carte cohérente des formations.

Dans une telle situation, les mesures d'incitation à l'ouverture mises au point par le Ministère sont souvent superflues. Par contre, tous commencent à organiser des baccalauréats professionnels à moins qu'ils n'aient déjà assez de débouchés en baccalauréats technologiques. Pour eux l'enjeu de cette réforme est considérable et ils mobilisent toute leur énergie pour la mettre en oeuvre. Leur objectif est de s'appuyer sur leurs bonnes relations avec les entreprises pour constituer une voie de formation originale mais reconnue à part entière par la profession.

Au pôle opposé, on trouve des lycées isolés dans un environnement économique particulièrement déprimé. Ils ont des spécialités professionnelles dispersées, allant du secrétariat au travail du bois et à la mécanique par exemple. Il s'agit souvent de spécialités dépassées comme celles de l'habillement ou de l'entretien de collectivité. 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. De ce fait ils recueillent les élèves qui ne trouvent pas de place ailleurs. Les jeunes enseignants qui leur sont affectés cherchent dès leur arrivée à obtenir une mutation ... Et pourtant certains proviseurs

rencontrés ont tout-à-fait conscience de cette situation et cherchent à l'améliorer, mais ils ne disposent guère de moyens pour le faire. Les plus dynamiques d'entre eux se limitent à utiliser principalement deux mesures : les séquences éducatives en entreprises et les classes technologiques, c'est-à-dire les deux mesures le plus souvent négligées par les lycées les plus prestigieux. Les "séquences éducatives" leur donnent l'occasion de tenter de contacter des entreprises pour leur demander de prendre des élèves en stages. Ils espèrent ainsi en étant un peu mieux connus, recevoir un peu plus de taxe d'apprentissage. Cela donne à leurs enseignants une petite connaissance de la réalité de l'entreprise et cela stimule leurs élèves pour des études en lesquelles ils ne croient guère. Leur espoir dans les classes technologiques est plus grand. Ils comptent sur elles pour au moins redresser leur image scolaire et ainsi être en meilleure position pour solliciter des moyens du rectorat, de la région et des entreprises. Mais les proviseurs ont parfois bien de la peine à convaincre leurs enseignants d'entreprendre les efforts nécessaires à cette réforme. Il n'est d'ailleurs pas question de porter un jugement sans appel sur ces attitudes. Il serait en effet facile de reprocher à ces établissements d'être en fait dépassés par des difficultés sociales qu'après tout nul ne sait résoudre. Ils sont en effet confrontés à un environnement économique dégradé dont les répercussions sont le chômage des familles, leur dislocation, la drogue et toutes leurs conséquences sur les jeunes. Pour ces lycées les autres mesures n'ont guère de sens. Il est bien difficile de donner un contenu réel aux jumelages et le baccalauréat professionnel est hors de portée.

Entre ces deux pôles se trouvent des lycées en situation intermédiaire, lycées tertiaires, lycées du bâtiment ou même quelques lycées industriels. C'est sans doute pour eux que les mesures ont le plus d'impact. Les marges nouvelles d'autonomie que leur a données le Ministère ont stimulé leur dynamisme. Ils s'appuient sur les jumelages pour consolider leurs relations avec les entreprises et pour les élargir. Ils cherchent à mettre à jour leurs spécialités professionnelles. Ils jouent simultanément les classes technologiques pour lutter contre l'échec scolaire et les baccalauréats professionnels pour accéder à un meilleur niveau de formation. Certains d'entre eux semblent se diriger vers une situation proche de celle des lycées les mieux placés. Pour d'autres, l'avenir semble plus incertain. On a d'ailleurs pu observer dans quelques établissements une sorte de cohabitation entre les deux

pôles : d'un côté quelques sections modernisées en relation avec les entreprises et de l'autre le maintien de quelques spécialités dépassées accueillant des élèves difficiles. Les proviseurs perçoivent cette dichotomie entre un rôle "économique" et un rôle "social". Si quelques-uns tentent de réduire la distance entre ces deux rôles, pour d'autres la tâche paraît impossible.

C'est dans ce contexte de différenciation croissante entre établissements que nous allons examiner la place de l'enseignement professionnel féminin, ses atouts et ses handicaps spécifiques. Mais, auparavant il est nécessaire de faire le point sur la place occupée par les filles dans les diverses spécialités professionnelles.

3. L'ELARGISSEMENT DES SPECIALITES PROFESSIONNELLES PROPOSEES AUX FILLES : UNE IDEE SEDUISANTE QUI TARDE A SE TRADUIRE EN ACTES.

Dans une brochure récente intitulée "Et si elles trouvaient un métier ?" la Délégation à la Condition Féminine et la Délégation interministérielle à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes en difficulté soulignent le manque de diversité des choix des jeunes filles : "Sur les 300 métiers existants, les jeunes filles limitent leurs choix à 30 métiers. Elles se retrouvent massivement dans le secteur tertiaire". L'idée d'ouvrir progressivement l'enseignement des métiers dits "masculins" aux jeunes filles motivées par ces formations n'est pas nouvelle ; or, en prenant l'exemple de nos quatre zones d'observation, nous allons voir que non seulement la proportion de filles dans beaucoup de disciplines industrielles est faible aujourd'hui mais qu'en plus elle n'a pas progressé au cours de ces dernières années malgré les transformations des enseignements.

De nombreuses spécialités industrielles où les filles n'entrent pas malgré l'ouverture de nouveaux BEP (tableaux 7 et 8, graphique 4).

Nous avons vu dans le premier chapitre que la filière CAP est assez marginale dans l'enseignement féminin mais conserve une réelle importance pour les garçons. A l'inverse, les préparations au BEP rassemblent une légère majorité de filles, principalement grâce aux sections tertiaires de l'enseignement privé.

Tableau n° 7

EVOLUTION DES EFFECTIFS DE CAP ET DE BEP DANS CHAQUE ZONE
SELON LE SEXE DES ELEVES

- Etablissements publics -

	B.E.P.						C.A.P.					
	Filles			Garçons			Filles			Garçons		
	1982	1986	Evolution	1982	1986	Evolution	1982	1986	Evolution	1982	1986	Evolution
Vallée de la Meuse	871	896	+ 2,9	701	927	+ 32,2	568	504	- 10,6	1421	1238	- 12,9
Saint-Nazaire	564	600	+ 6,4	791	807	+ 2,0	522	499	- 4,4	1226	1174	- 4,2
Lannion	100	103	+ 3,0	199	209	+ 5,0	123	148	+ 20,3	265	252	- 4,9
Roanne	367	373	+ 1,6	375	469	+ 25,1	509	457	- 10,2	879	833	- 5,2
Total 4 zones	1902	1972	+ 3,7	2066	2412	+ 16,7	1722	1608	- 6,6	3791	3497	- 7,8

Source : Education Nationale.

Les évolutions récentes tendent toutefois à un certain rééquilibrage, au moins dans trois de nos quatre zones (ce n'est pas vrai à Saint-Nazaire) et pour le secteur public : entre 1982 et 1986 les effectifs d'élèves baissent en CAP pour les deux sexes mais ils augmentent plus vite en BEP pour les garçons. Ce mouvement est dû à une transformation plus importante des sections industrielles pendant cette période : de nombreux CAP ferment, en mécanique et dans les métiers du bâtiment par exemple, et sont remplacés par des BEP. Au contraire, le mouvement de suppression des CAP dans les métiers du tertiaire était déjà bien entamé en 1982 et les sections qui restent sont difficiles à fermer car elles accueillent des catégories d'élèves qui n'ont, en général, pas les capacités de s'orienter vers un BEP.

L'ouverture de ces nouveaux BEP industriels accueillant des élèves plus mûrs, mieux formés et plus motivés que dans les anciens CAP aurait pu être l'occasion de renforcer la mixité dans les préparations aux métiers du bâtiment, de la mécanique, de l'électricité ou de l'électronique, or il n'en a rien été.

En 1986, 16 % des filles inscrites en dernière année de second cycle court dans nos zones suivent une section industrielle ou du bâtiment contre 84 % des garçons ; mais ces chiffres, déjà spectaculaires, sous-estiment encore la réalité de l'orientation par section. Si l'on enlève les spécialités de l'habillement, pratiquement réservées aux filles, pour ne retenir que les autres métiers industriels, du bâtiment ou du secteur primaire, c'est seulement 3,5 % des filles en lycée professionnel qui se sont orientées vers les métiers traditionnellement masculins. Dans ces sections, elles ne représentent en 1986 que 4 % de l'ensemble des élèves et, à peine 2 % si on exclut les métiers de l'alimentation et du textile où les filles sont assez bien représentées. Ces taux sont équivalents en CAP et en BEP. Dans le bâtiment, les BEP semblent un peu plus ouverts aux filles (8 % des élèves) que les CAP (3%) mais la tendance est inverse dans les spécialités de la mécanique et de l'électrotechnique où, sur un total de 600 élèves en dernière année de BEP on ne trouve que 6 filles. Quant aux BEP d'électronique récemment créés dans deux de nos zones, ils accueillent également très peu de filles.

Tableau n° 8

REPARTITION DES ELEVES DE DERNIERE ANNEE DE SECOND CYCLE COURT
PAR SEXE ET PAR DIPLOME PREPARE

1985 - 1986

- Public + Privé -

	Filles					Garçons					TOTAL	
	BEP indust.	BEP tert.	CAP indust.	CAP tert.	Sous- total	BEP indust.	BEP tert.	CAP indust.	CAP tert.	Sous- total		
Vallée de la Meuse	23	546	62	128	759	326	99	385	18	828	1.587	
Saint-Nazaire	29	538	38	239	844	317	184	388	51	940	1.784	
Lannion	8	70	14	26	118	92	23	68	0	183	301	
Roanne	84	286	128	89	587	245	34	396	9	684	1.271	
Total 4 zones	Nombre	144	1440	242	482	2308	980	340	1237	78	2635	4.943
	%	2,9	29,1	4,9	9,8	46,7	19,8	6,9	25,0	1,6	53,3	100,0
France métropolit.	32,1		17,0		49,1	26,8		24,1		50,9	100,0	

Source : Education nationale.

Des stratégies de mixité diverses selon les établissements.

Ces chiffres concernent la trentaine de lycées professionnels, publics et privés, implantés dans nos quatre bassins d'emploi mais ils sont très proches des moyennes nationales. Pour essayer de mieux comprendre pourquoi si peu de filles s'orientent vers ces spécialités nous avons analysé nos résultats établissement par établissement, en tentant de les relier à ce que nous savions des caractéristiques de chaque lycée professionnel et des politiques pédagogiques dominantes.

Les conclusions auxquelles nous arrivons peuvent être résumées ainsi :

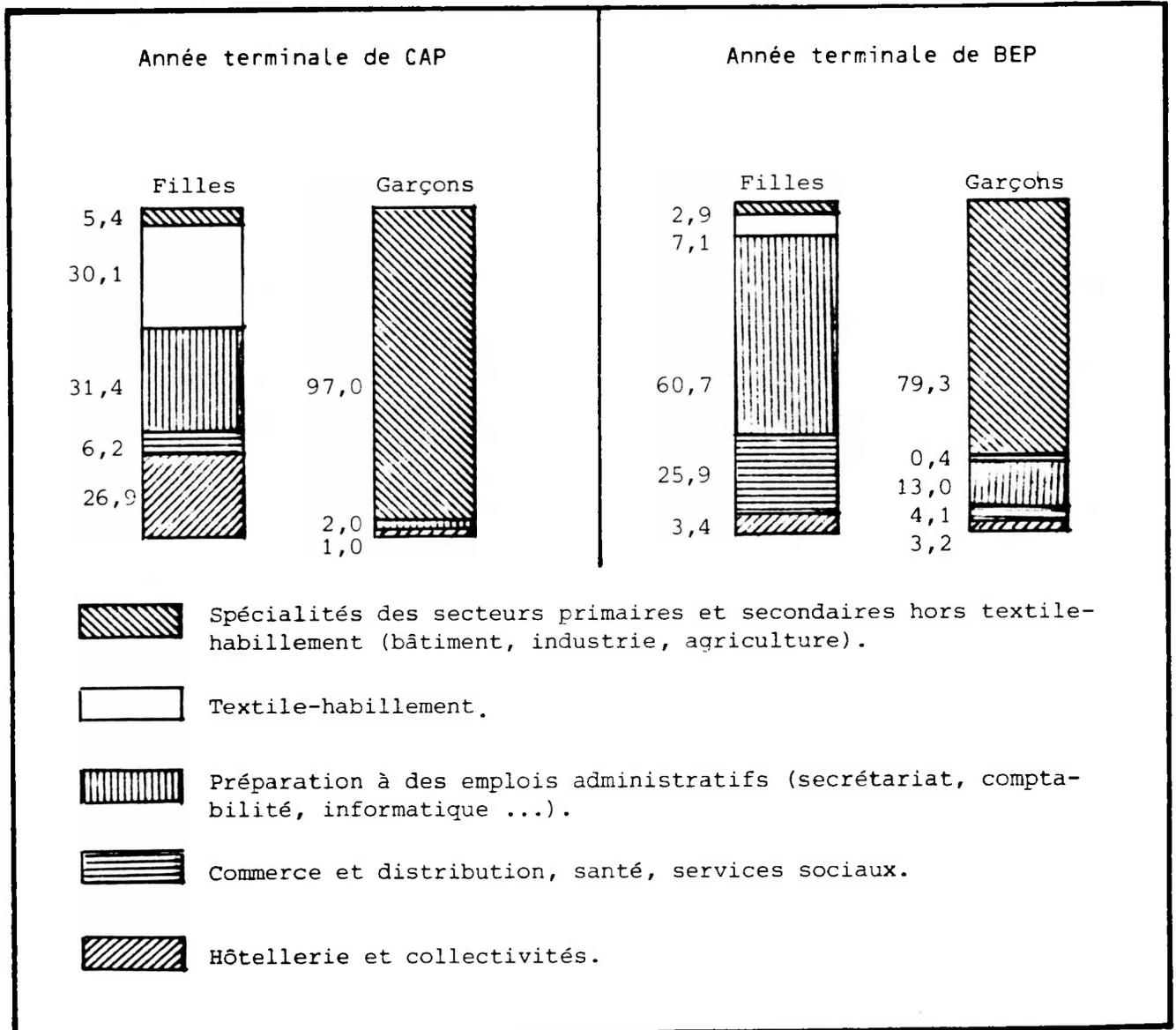
- de 1982 à 1986, on ne constate globalement aucune augmentation, même légère, de la place des filles dans les filières où dominent les garçons, alors qu'elle s'accroît un peu au niveau national (4,5 % contre 3,5 %) ;
- d'un lycée professionnel à l'autre, le sens des évolutions n'est pas le même. Sur les 19 lycées professionnels ayant au moins une section des secteurs primaires et secondaires, 6 enregistrent une baisse du nombre de jeunes filles, 8 une hausse et 5 ont un effectif stable dans ces sections ;
- les lycées professionnels industriels et du bâtiment n'ayant aucune spécialité féminine (7 dans nos zones) avaient en général en 1982 un taux extrêmement bas de filles (1 ou 2 %). Les effectifs féminins ont eu tendance à croître un peu depuis mais ils restent inférieurs à 3 % du total pour 6 des 7 établissements ;
- les établissements, au nombre de 12, où sont implantées à la fois des sections plutôt pour filles et des spécialités plutôt pour garçons avaient pour la plupart en 1982 une plus forte proportion de filles dans les spécialités masculines, pouvant aller jusqu'à plus de 10 % des effectifs dans ces sections. Mais depuis, le nombre des filles a baissé dans une majorité des sections masculines de ces établissements et on ne peut plus dire aujourd'hui, sauf quelques exceptions sur lesquelles nous allons revenir, que l'existence d'un fort contingent de filles dans un lycée professionnel du fait de sections spécifiquement féminines favorise nettement l'orientation des filles dans les autres sections à dominante masculine.

Graphique n° 4

REPARTITION DES ELEVES DE DERNIERE ANNEE DE CAP ET BEP
PAR GROUPE DE SPECIALITES PREPAREES SELON LE SEXE

1985-1986 - Public + Privé

- Ensemble des 4 zones -



- lors de nos entretiens avec les chefs d'établissement, aucun proviseur n'a fait état spontanément d'une politique volontariste d'intégration des filles dans les filières où elles sont depuis toujours presque absentes. Mais on peut repérer quand même plusieurs types d'attitudes :

- * les lycées professionnels de garçons les plus anciens et les mieux intégrés dans nos zones n'ont créé en général aucune section féminine qui aurait nui à la cohérence de leurs formations et même, un peu, à leur image de marque. L'arrivée d'un nombre plus important de filles n'est pas réellement souhaitée mais elle n'est pas entravée non plus. Aussi la proportion de filles a-t-elle tendance à croître légèrement tout en restant très basse.

- * Des lycées professionnels surtout connus par les milieux économiques grâce à leurs formations industrielles ont quand même un nombre important de filles (10 à 40 % du total) parce qu'y ont été implantées dans le passé des sections tertiaires ou HFI (habillement-fabrication industrielle). Compte tenu des mauvais résultats de ces sections en termes de placement, il a paru intéressant d'intégrer une proportion non négligeable de filles dans les filières qui plaçaient mieux. Mais aucune dynamique ne s'est vraiment créée à partir de ces tentatives et il n'est pas rare de voir aujourd'hui une moindre intégration des filles dans les meilleures sections.

- * Les lycées professionnels accueillant une nette majorité de filles ne créent pas de sections industrielles en dehors de HFI. Le tertiaire domine largement, aucun des équipements coûteux indispensables à une bonne section industrielle n'existe et il n'y a pas vraiment de pression de l'extérieur (parents d'élèves, hiérarchie, etc ...) pour pousser à une telle création.

- * Les lycées professionnels ayant des spécialités de formation très éclatées et équilibrant à peu près leurs effectifs par sexe ont parfois été plus loin dans la mixité des sections. C'est le cas en particulier d'un établissement des Ardennes qui conserve de 1982 à 1986 au moins 10 % de filles dans ses sections de mécanique et d'un lycée du bassin de Lannion qui accueille un tiers de filles dans le BEP de peinture-revêtements.

Mais ces établissements, moins spécialisés, sont aussi moins connus des chefs d'entreprise ce qui peut handicaper les élèves au moment de leur insertion professionnelle.

Au total, la faible représentation des filles dans les sections traditionnelles ne semble due principalement ni à une volonté des proviseurs des lycées industriels ou du bâtiment de garder un milieu homogène de garçons ni à une crainte qu'éprouveraient de nombreuses filles intéressées par ces sections de se retrouver très isolées puisque dans les établissements qui accueillent par ailleurs beaucoup de filles dans les spécialités tertiaires ou de l'habillement il n'y en a guère plus qui choisissent une formation traditionnellement masculine.

Si dans nos zones la tendance est, encore moins qu'en moyenne nationale, à une intégration des filles dans les formations industrielles, ce n'est certainement pas un hasard. La crise industrielle récente a beaucoup marqué l'esprit des adultes comme des jeunes et l'image des plans de licenciements mis en place dans beaucoup d'entreprises n'incite pas les jeunes filles à s'orienter vers des métiers qui paraissent d'autre part plus pénibles et moins valorisants que les emplois de bureau.

A partir de notre échantillon, il est difficile de dire si le choix de celles qui ont préféré une spécialité masculine se révèle en général profitable pour leur insertion professionnelle. Parmi les jeunes filles de nos quatre zones ayant terminé leur CAP ou leur BEP industriel (hors HFI) en 1985 et n'ayant pas poursuivi d'études au-delà, ça ne semble pas avoir été complètement le cas.

En BEP, sur 46 réponses de filles à l'enquête exhaustive DEP-CEREQ, le taux de chômage début 1986 est supérieur à celui enregistré par les garçons dans le même groupe de disciplines (55 % contre 41 %). En CAP, parmi les 12 réponses 9 signalent une situation de chômage.

Ces résultats ne sont pas bons mais ils ne permettent absolument pas de condamner ce type de choix. En effet, les taux de chômage des jeunes filles sorties dans les mêmes zones et en même temps d'un BEP tertiaire ou HFI ou d'un CAP de ces spécialités sont encore plus élevés (respectivement 73% et 77%).

Des BEP tertiaires largement ouverts aux garçons et à l'issue desquels ces derniers semblent se placer mieux que les filles.

Des filières professionnelles presque exclusivement composées d'élèves de sexe féminin existent : il s'agit des CAP et BEP de l'habillement, du CAP d'employé technique de collectivité, du BEP des carrières sanitaires et sociales et, globalement, des CAP du tertiaire (hors hôtellerie-restauration) et des BEP secrétariat-dactylographie. Mais dans les BEP aux effectifs les plus nombreux ou en forte expansion - techniques administratives et juridiques, techniques financières ou comptables, commerce et distribution, hôtellerie et collectivités- la part des garçons est assez élevée (20 à 30 %, beaucoup plus pour l'hôtellerie).

En moyenne nationale, cette proportion reste assez stable entre 1982 et 1986 mais dans nos zones la plupart des établissements tertiaires accueillent un nombre croissant de garçons, très certainement du fait là encore de l'impact de la crise industrielle sur le choix des familles.

Or pour la cohorte de jeunes sortis d'un BEP de l'une des spécialités tertiaires désignées ci-dessus en juin 1985 dans nos quatre zones, la différence dans les taux de placement par sexe est assez spectaculaire, même si elle porte sur des effectifs peu importants (170 réponses de filles à l'enquête et 50 réponses de garçons). Le taux de chômage des filles est, comme pour l'ensemble des spécialités féminines de niveau V, proche de 75 % alors qu'il est bien inférieur à 50 % chez les garçons. Cet écart ne peut absolument pas être extrapolé à l'ensemble de la France et ne constitue pas non plus une moyenne de ce que l'on constate chaque année sur nos zones. Mais il est symptomatique du double handicap qui semble aujourd'hui caractériser l'insertion professionnelle des jeunes filles ayant suivi une formation en lycée professionnel :

- contrairement à ce que pourrait laisser penser une analyse rapide des évolutions de l'emploi dans nos zones, ce sont encore les jeunes qui ont suivi une formation professionnelle dans les spécialités industrielles les plus anciennes et les mieux implantées dans le bassin d'emploi qui semblent trouver le plus rapidement un emploi salarié alors que les spécialités du tertiaire ne débouchent pas en général sur une insertion facile ;

- la plupart des spécialités industrielles qui assurent le moins mauvais placement dans nos zones n'accueillent qu'un nombre très limité de filles. De plus, celles-ci semblent avoir un peu plus de mal à trouver un emploi que les garçons. Au contraire, les garçons qui, en nombre croissant, choisissent une formation tertiaire éprouvent, au moins dans nos zones, moins de difficultés que les filles à trouver un emploi.

4. L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL A DOMINANTE FEMININE NE PARAIT PAS POSSEDER AUJOURD'HUI LES ATOUTS DES LYCEES INDUSTRIELS OU DU BATIMENT POUR AFFERMIR SON AVENIR.

Nous avons, au début de ce chapitre, souligné l'intérêt des réformes en cours mais aussi marqué notre inquiétude devant les disparités manifestes entre établissements qui ont déjà des conséquences sur la qualité de leur insertion dans l'environnement économique. Or, ces différences risquent de s'accentuer encore dans les années à venir. Nous allons maintenant tenter de caractériser la place de l'enseignement professionnel féminin dans la typologie d'établissements définie à l'occasion de notre premier rapport à partir de critères relatifs aux liens avec les entreprises et à l'intensité des rénovations pédagogiques à l'oeuvre dans chaque lycée professionnel.

La description des établissements professionnels dans nos quatre bassins d'emploi.

Nos quatre bassins d'emploi comprennent 23 lycées professionnels publics autonomes et une dizaine d'établissements privés de second cycle court, pour la plupart de petite taille et préparant uniquement aux métiers du tertiaire. L'analyse qui suit portera principalement sur les établissements publics mais nous nous référerons aussi aux deux établissements privés de grande taille qui nous permettront d'utiles comparaisons.

Les 23 lycées publics se partagent également en trois catégories :

- 8 lycées industriels ou du bâtiment qui n'ont créé aucune filière de formation destinée plus particulièrement aux filles et ont développé une carte scolaire cohérente autour de quelques spécialités de base qu'ils ont rénovées et élargies. Ce groupe se compose de six établissements anciens situés

dans les plus grandes communes de nos bassins d'emploi et de deux lycées plus récents construits hors des agglomérations principales. La proportion des filles est très faible (3 à 4 % en moyenne) et elle ne dépasse jamais 8 %.

- 7 lycées où dominent les formations de garçons (industrie, bâtiment, agriculture) mais qui comprennent par ailleurs des préparations à des spécialités féminines (tertiaire, métiers de l'habillement). La plupart de ces établissements sont relativement récents et se trouvent dans de petites villes ou en banlieue.
- 8 lycées comportant une proportion importante de filles qui peuvent être classés dans deux sous-groupes :

- * 4 établissements assez récents, implantés dans des petites villes et couvrant des domaines professionnels très hétérogènes, sans filière dominante, mais faisant une large place aux métiers féminins. Les filles représentant de 42 % à 65 % du total des élèves,

- * 4 "lycées professionnels de filles" anciens situés dans les villes les plus importantes de nos zones et n'ayant ouvert que des sections tertiaires et, parfois, des préparations aux métiers de l'habillement. La place des garçons y est faible mais n'est pas négligeable (10 à 20 % des effectifs).

Chaque groupe ou sous-groupe de lycées n'est pas parfaitement homogène mais les écarts entre établissements d'un même groupe sont en général faibles alors qu'on constate de grandes différences dans les attitudes moyennes de chaque groupe aussi bien vis-à-vis des relations école-entreprise que dans la mise en oeuvre des réformes pédagogiques.

Les tableaux de synthèse 1, 2 et 3 résument ces différences pour chacune des mesures étudiées (cf. encadré p. 34 pour une présentation rapide du contenu de ces mesures) et donnent aussi quelques indications sur les moyens dont disposent les établissements pour assurer leur développement. Dans le texte qui suit, nous allons nous servir de cette typologie pour tenter de justifier le titre de ce paragraphe et pointer les principaux handicaps dont

TABLEAU DE SYNTHÈSE n° 1 - LES RELATIONS AVEC LES ENTREPRISES

Type d'établissement	Situation géographique • • Ancienneté	Les formes dominantes de relations avec les entreprises et l'environnement économique					Synthèse
		Séquences éducatives en entreprise	Jumelage école-entreprise	Coopération technologique entre le lycée et des entreprises	Participation du proviseur à des instances de concertation hors Education	Contacts avec les entreprises pour obtenir de la taxe d'apprentissage	
L.P. n'ayant que des spécialités à dominante féminine - % filles > 80%	Ville moyenne Etablissement ancien.	Beaucoup de séquences éducatives et de stages de toutes sortes.	Ils existent mais ont souvent un caractère assez formel.	Aucune	Extrêmement rare.	En général, aucune recherche systématique mais les attitudes commencent à se modifier.	Prédominance du modèle scolaire et éloignement des milieux économiques. Les séquences éducatives permettent quand même des contacts entre les enseignants et les entreprises.
L.P. aux sections très hétérogènes. % filles entre 42 % et 65 %	Petite ville Etablissement assez récent	Séquences assez nombreuses mais pas pour toutes les sections.	Il y en a très peu ils ne sont pas passés avec des entreprises très connues localement. Les L.P. voudraient faire plus mais n'y arrivent pas.	Non, sauf quelques exceptions dans des spécialités industrielles.	Parfois, au sein d'instances municipales par exemple.	Un effort de prospection apparaît dans plusieurs établissements.	Très graves difficultés pour être reconnus de l'environnement économique. Un sentiment de découragement est perceptible car les efforts donnent peu de résultats spectaculaires.
L.P. industr. ou du bâtiment avec quelques spécialités féminines % filles entre 16 % et 38 %	Banlieue ou petite ville Etablissement assez récent	Séquences nombreuses dans le tertiaire, moins dans l'industriel. Difficultés à assurer un encadrement satisfaisant.	Situation très variable. Quand ces jumelages ont un contenu très riche ils le doivent à l'existence de spécialités industrielles de bonne qualité.	Un L.P. sur deux a des actions de coopération technologique de bon niveau	Quelques établissements dans des commissions par secteur professionnel.	Forte mobilisation de la majorité des établissements.	Certains établissements ont su faire apprécier leurs nouvelles filières industrielles mais les spécialités tertiaires sont très marginalisées. D'autres établissements ont de grosses difficultés d'insertion dans leur environnement.
L.P. industr. ou du bâtiment sans aucune spécialité féminine % filles < 8%	Ville moyenne et établissement le plus souvent	Peu répandues. Réticences à envoyer des élèves encore peu formés dans les entreprises.	Quelques L.P. les refusent mais la plupart en concluent avec les plus grandes entreprises pour des projets intéressants.	Un seul L.P. n'en a pas. Certains ont des réalisations de grande ampleur.	Participations assez fréquentes dans les instances couvrant le bassin d'emploi ou un champ géographique plus large.	Montants de taxe très élevés dans plusieurs établissements mais qui ont tendance à baisser dans d'autres.	Modèle de l'excellence professionnelle et coopération étroite avec des entreprises performantes. Mais les réformes pédagogiques sont parfois un peu négligées.

TABLEAU DE SYNTHÈSE n° 2 - LES POLITIQUES DE RENOVATION PEDAGOGIQUE

Type d'établissement	La mise en oeuvre des principales mesures de rénovation pédagogique dans les lycées professionnels					
	Classes de 4 ^e et 3 ^e technologique	Rénovation des CAP et BEP	Formations et mentions complémentaires	Baccalauréat professionnel	Orientation de leur carte scolaire	Rythme de renouvellement des filières
L.P. n'ayant que des spécialités à dominante féminine % filles >80%	Démarrage rapide avec volonté réelle de généralisation.	Forte volonté de rénovation des diplômes.	Aucune mention complémentaire. Quelques formations complémentaires représentant peu d'investissements.	Tous souhaitent en avoir rapidement. 3 L.P. sur 4 ont vu leurs propositions retenues.	Ne croient plus au niveau V de formation et mettent tous leurs espoirs dans le niveau IV.	Très variable. Fermeture de classes de niveau V pour ouvrir les bacs professionnels.
L.P. aux sections très hétérogènes. % filles entre 42 % et 65 %	Peu de réalisations. Réticences des enseignants, manque de moyens, volonté de n'y admettre que des élèves motivés.	Quelques rénovations mais des difficultés pour la mise en place des nouveaux diplômes.	Quelques mentions complémentaires mais des refus de la part du rectorat.	Aucun projet. Les établissements semblent trop faibles actuellement pour en créer.	Quelques réflexions prospectives sur les spécialités de garçons. Absence de perspectives pour les CAP.	Transformations très nombreuses sans plan d'ensemble bien défini.
L.P. industr. ou du bâtiment avec quelques spécialités féminines % filles entre 16% et 38 %	Démarrage en général assez lent.	Engagement rapide dans la rénovation pour certains L.P. Grande prudence pour d'autres.	La plupart des établissements en organisent, surtout dans l'industriel.	Quelques baccalauréats créés, uniquement dans les spécialités de garçons.	Difficultés de concevoir les besoins pour les années à venir, surtout dans les spécialités féminines.	Peu de transformations des spécialités. On améliore encore les filières les plus fortes et on conserve les spécialités sans avenir pour des raisons sociales.
L.P. industr. ou du bâtiment sans aucune spécialité féminine % filles > 8%	Grande diversité. Certains L.P. en ont créé beaucoup, d'autres n'ont pas commencé.	Situation très contrastée. Certains établissements avancent très vite, d'autres n'en parlent pas.	Gros effort dès la création de ces formules. Tous les établissements ont des mentions complémentaires.	La moitié des établissements a pu en créer au moins un.	La plupart des établissements développent des politiques volontaristes très cohérentes.	Une majorité de L.P. fait beaucoup de transformations et maîtrise bien ses évolutions.

TABLEAU DE SYNTHÈSE n° 3 - LES MOYENS DES ÉTABLISSEMENTS

Type d'établissement	Moyens financiers et niveau d'équipement		Le personnel enseignant			L'intensité des actions de formation continue organisées dans l'établissement pour les salariés	L'avis des proviseurs sur leur marge d'autonomie
	Montants de taxe d'apprentissage, des ventes de leurs produits, des contrats d'assistance	Niveau de l'équipement professionnel de l'établissement	Son degré de stabilité dans l'établissement	Son attitude vis-à-vis des réformes	Sa participation à des stages de reconversion ou d'adaptation des enseignants		
L.P. n'ayant que des spécialités à dominante féminine % filles > 80%	Faible montant de taxe d'apprentissage. Pas d'autres ressources propres.	Équipement informatique en rapide expansion mais ces L.P. dépendent beaucoup des décisions hiérarchiques faute de moyens financiers propres.	Stabilité très variable d'un établissement à l'autre.	En moyenne pas très motivé pour les changements même si une partie du corps enseignant est dynamique.	Une attitude très réservée quant à la participation à des stages compte tenu d'un certain flou dans les objectifs.	En général, très peu d'actions de formation continue pour les salariés d'entreprises sauf en informatique quelque fois.	Considèrent qu'ils peuvent réellement négocier leurs projets avec le rectorat mais ils sont bloqués si celui-ci ne les soutient pas.
L.P. aux secteurs très hétérogènes % filles entre 42 % et 65 %	Taxe d'apprentissage plutôt en baisse car forte concurrence des autres lycées et des établissements privés.	Équipement jugé insuffisant et un peu obsolète faute de moyens financiers.	Forte proportion d'enseignants qui ne souhaitent pas rester dans l'établissement.	Manque d'homogénéité du corps enseignant pour que se crée un réel élan mais conscience plus nette de la nécessité d'évoluer.	Partout, des opérations de stages longs pour pouvoir transformer la carte des spécialités mais on est proche de la saturation.	Formation continue peu développée.	Estiment qu'aujourd'hui l'autonomie est un peu un leurre car ils n'ont ni les moyens ni les perspectives claires qui leur permettraient d'en profiter.
L.P. industr. ou du bâtiment avec quelques spécialités féminines. % filles entre 16 % et 38 %	Les sommes obtenues au titre de la taxe d'apprentissage ou du produit de leurs ventes sont assez importantes.	Plutôt bon et même parfois excellent dans certaines spécialités masculines.	Corps enseignant assez jeune avec des taux de mobilité très différentes selon les établissements.	De grosses différences d'un établissement à l'autre.	Pas d'attitude homogène.	Certains établissements font beaucoup d'actions d'autres pas du tout.	Certains proviseurs sont satisfaits, d'autres considèrent que le concept est un peu vide de sens.
L.P. industr. ou du bâtiment sans aucune spécialité féminine % filles < 8%	Certains L.P. obtiennent beaucoup de taxe d'apprentissage. D'autres moins dynamiques, voient son montant baisser.	Souvent bon et même très bon car ces L.P. cumulent leurs ressources propres et des dotations importantes des régions	Corps enseignant assez stable, en particulier dans les disciplines techniques.	Corps le plus ouvert vers l'extérieur et dynamique même s'il y a encore quelques résistances au changement.	Les stages de formation pour enseignants se sont beaucoup développés au cours de ces dernières années et c'est très positif.	Grande diversité des situations.	Certains proviseurs sont satisfaits d'autres évoquent leur déception de ne pas voir aboutir leurs projets à cause d'une hiérarchie jugée peu compétente.

souffrent, à notre sens, l'enseignement professionnel féminin. Mais pour mieux mettre en évidence ces insuffisances il est nécessaire de présenter les atouts dont disposent les établissements de garçons.

Des lycées industriels ou du bâtiment aux spécialités homogènes, aux relations anciennes avec les milieux économiques et qui s'orientent résolument vers les baccalauréats professionnels.

Sur les huit lycées professionnels qui composent le premier groupe, six font partie de la minorité d'établissements (9 sur les 23 de notre échantillon) qui ont su développer depuis longtemps ou plus récemment des relations de coopération intenses avec les entreprises locales. On a vu (cf. §-2 de ce chapitre) qu'il en résultait très souvent un processus vertueux où les fournisseurs peuvent s'appuyer sur l'ensemble des mesures à leur disposition pour s'orienter vers une élévation rapide du niveau de leur enseignement -formations et mentions complémentaires depuis quelques années, baccalauréats professionnels maintenant- et améliorer encore leur réputation auprès des milieux professionnels et des élus.

Ce modèle d'évolution est basé avant tout sur une forte volonté d'excellence professionnelle et d'avance technologique. Il est rendu possible par la qualité des chefs de travaux et d'au moins une partie du corps enseignant composée d'anciens professionnels ou de jeunes diplômés du supérieur qui se tiennent bien au courant des évolutions techniques dans les métiers qu'ils préparent grâce à leurs relations suivies avec les entreprises et qui sont satisfaits d'exercer dans leur établissement et constituent donc un noyau stable de professeurs capables d'intégrer à leurs objectifs de développement les nouveaux enseignants. La réputation de l'établissement permet surtout d'obtenir des financements conjoints de la Région et des entreprises pour s'équiper en matériels nouveaux (ateliers flexibles, automates programmables, machines outils à commande numérique ...) qui vont constituer le symbole le plus éclatant de la volonté d'adaptation du lycée aux exigences des entreprises les plus performantes.

On a souligné dans notre rapport précédent que ce processus vertueux avait malheureusement ses limites et pouvait même engendrer quelques effets pervers. Les établissements scolaires les meilleurs se rapprochent tout natu-

rellement des plus grandes entreprises de la zone et de celles qui mettent en place les techniques de production les plus avancées (ce sont souvent les mêmes). Or ces entreprises qui cherchent d'abord à augmenter par le progrès technologique la productivité de leurs salariés ont plutôt tendance à réduire leurs effectifs et embauchent très peu de jeunes n'ayant pas au moins le baccalauréat. Les élèves de ces lycées professionnels doivent en général chercher une place dans des entreprises aux équipements plus anciens qui ne privilégieront pas forcément dans leurs décisions d'embauche la connaissance du travail sur des machines plus sophistiquées que celles qu'elles possèdent. C'est pourquoi ces élèves ne bénéficient en général d'aucun avantage décisif à l'embauche et vont souvent grossir le flux des jeunes de niveau V passant d'un stage à un emploi précaire faute de trouver un poste stable.

Mais ce processus vertueux a aussi des conséquences sur la capacité de ces établissements à bien maîtriser leur carte scolaire et à obtenir toutes les nouvelles filières les plus porteuses d'avenir, soit aujourd'hui les baccalauréats professionnels. En multipliant les formations de niveau IV, les établissements espèrent bien pouvoir former dans un avenir proche des jeunes ayant les qualifications correspondant enfin aux souhaits des entreprises les plus performantes. Le renforcement des liens entre lycées professionnels et entreprises se traduirait alors réellement par des possibilités d'embauche élargies pour les élèves.

Il faut souligner toutefois que ce schéma d'évolution comporte un risque pour les élèves les plus faibles. Les réflexions pédagogiques sont moins affirmées que la volonté d'excellence technologique chez les proviseurs de la plupart des L.P. de ce groupe. La transformation des 4ème et 3ème préparatoires au CAP en 4ème et 3ème technologiques n'est pas toujours une priorité et l'on sent bien dans les discours des chefs d'établissement une certaine réticence à parler de l'avenir des élèves les plus médiocres. On hésite même à généraliser les séquences éducatives en entreprise de peur que ces jeunes contribuent à ternir l'image de l'établissement à l'extérieur. En résumé, les proviseurs ont bien du mal à leur trouver une place dans la stratégie de développement à moyen terme de leur établissement.

Des sections féminines marginalisées dans des établissements qui misent avant tout sur le renforcement de leurs meilleures filières masculines.

Le second groupe de lycées professionnels est constitué d'établissements assez récents qui ont cherché à affirmer leur identité grâce à quelques spécialités masculines (industrie, bâtiment ou agriculture) qu'ils sont les seuls à enseigner dans le bassin d'emploi ou même dans un périmètre beaucoup plus large. Leur politique n'a pas toujours été couronnée de succès mais, lorsqu'elle s'est révélée judicieuse, les sections féminines sont restées en général à l'écart de la dynamique qui s'est créée.

Les actions de coopération avec les entreprises, la création de formations et de mentions complémentaires, les réflexions sur l'évolution des spécialités enseignées, les efforts d'équipement sont centrés sur les filières masculines et, très logiquement, tous les projets de baccalauréat professionnel déjà acceptés ou devant se concrétiser dans un proche avenir concernent les garçons alors que rien n'est prévu pour les filles. Aussi le risque est grand de voir se creuser encore l'écart actuel entre filières.

Le rôle social des sections féminines est souvent affiché par le proviseur alors que les sections masculines sont présentées comme de vraies préparations à un métier. La proportion des CAP y est anormalement élevée, justement parce qu'il faut conserver dans le système scolaire des filles d'un niveau beaucoup trop bas pour espérer entrer en BEP. Le nombre des élèves est trop faible pour justifier l'achat d'équipements informatiques coûteux. Le proviseur n'a guère d'illusions sur les possibilités d'insertion professionnelle qui s'offrent aux filles à la sortie du L.P.

Pourtant, cette marginalisation n'a rien d'inéluctable. Mais dans un contexte globalement difficile pour les lycées professionnels, les proviseurs ne peuvent pas agir sur tous les fronts et privilégient ce qui leur apparaît comme la vocation première de leur établissement, à savoir la formation professionnelle des garçons. Une seule évolution semble être, en général, à l'avantage des filles : les séquences éducatives en entreprise sont beaucoup plus faciles à multiplier dans les sections tertiaires que dans l'industriel. La demande des petits commerces et des entreprises de service est très forte pour avoir des élèves en stage de vendeuse ou d'employée de bureau alors que

beaucoup de secteurs industriels hésitent à prendre des élèves en cours de formation pour les faire travailler sur machines.

Toutes ces observations nous amènent à conclure qu'il faut éviter dans la mesure du possible de créer ou même de maintenir des sections féminines isolées dans des lycées professionnels qui misent d'abord sur l'amélioration des filières pour garçons. Mais il est vrai que nous avons pu observer au moins un contre-exemple. Un lycée professionnel ouvert il y a une dizaine d'années a pu négocier à l'époque la création de toutes ses sections masculines avec les branches professionnelles concernées pour les adapter au mieux aux besoins locaux mais il s'est vu imposer la reprise des formations "habillement-fabrication industrielle" que le L.P. pour filles de la zone d'emploi ne voulait plus conserver. Malgré cela, il n'a cessé de développer les contacts avec l'extérieur et les innovations pédagogiques d'un grand intérêt pour ses sections HFI. Nous n'avons jamais rencontré un tel dynamisme dans les L.P. féminins préparant ces mêmes diplômes.

Des lycées professionnels où l'équilibre numérique entre garçons et filles est surtout le signe de l'incohérence de leur carte scolaire.

20 % des filles qui suivent un enseignement professionnel dans un L.P. public sur nos quatre zones sont inscrites dans quatre L.P. assez récents, excentrés, accueillant à peu près autant d'élèves de chaque sexe mais qui cumulent toute une série de handicaps. Ils appartiennent tous à la catégorie des lycées isolés dans un environnement économique très déprimé que nous avons caractérisée dans le §-2 de ce chapitre.

Il n'y a pas crise spécifique de l'enseignement féminin mais incapacité globale de ces établissements à maîtriser leur carte scolaire et à trouver des partenaires économiques avec lesquels coopérer. Il sera très dur pour ces lycées d'arriver à se hisser au niveau des meilleurs car tout concourt à la poursuite de leur marginalisation : absence d'équipements performants, de corps enseignant stable, de spécialités d'avenir. La décentralisation et l'autonomie accrue des établissements, qui sont souhaitables par ailleurs, risquent fort de désavantager encore ces petits lycées qui ne peuvent pas assurer leur avenir sans une politique très volontariste du rectorat et de la Région en leur faveur. Or une telle politique n'apparaît pas clairement aujourd'hui.

Des lycées professionnels tertiaires qui jouent plus l'augmentation du niveau scolaire de leurs élèves que le rapprochement avec le tissu économique local.

Les quatre lycées à dominante tertiaire de notre échantillon regroupent à eux seuls 56 % des filles préparant un CAP ou un BEP dans un L.P. public. Il est donc nécessaire d'examiner avec soin leur situation pour apprécier les forces et les faiblesses de l'enseignement professionnel féminin.

A priori, ces établissements ont beaucoup de points communs avec les meilleurs L.P. industriels qui constituent le 1er groupe que nous avons décrit : leur relative ancienneté, leur grande taille (600 élèves environ), leur implantation dans la ville principale du bassin d'emploi, la cohérence de leur carte scolaire. Pourtant, leur stratégie de développement apparaît très différente.

Nous avons essayé de montrer comment des lycées industriels qui ont été très affectés par les difficultés d'insertion de leurs anciens élèves ne se sont pas pour autant découragés et ont utilisé au mieux l'ensemble des mesures de rénovation pour se reconstituer des perspectives d'avenir plutôt encourageantes. Cette capacité à réagir à la crise a été rendue possible par une triple démarche :

- une coopération croissante et multiforme avec les représentants des branches professionnelles et les entreprises de leur secteur,
- l'accent mis sur l'excellence technologique de l'établissement, la qualité des équipements achetés, la production des prototypes pour continuer à motiver un corps enseignant qui doutait de la légitimité de ses pratiques avec l'extension du chômage des jeunes de niveau V,
- une volonté de coller au mieux aux exigences de qualification des entreprises les plus dynamiques du bassin avec la création des formations et des mentions complémentaires tout d'abord, l'ouverture de baccalauréats professionnels aujourd'hui.

Pour leur part, les lycées tertiaires publics que nous avons vus semblent miser avant tout sur la rénovation pédagogique et l'élévation du niveau des élèves en négligeant le rapprochement école-entreprise.

Ces établissements se sont lancés d'autant plus rapidement dans toutes les réformes pédagogiques -généralisation des 4ème et 3ème technologiques, rénovation des BEP et, surtout, ouverture de baccalauréats professionnels- qu'ils ont un discours extrêmement négatif sur l'avenir du niveau V et ne défendent pratiquement aucune de leurs filières de ce niveau, contrairement aux proviseurs des lycées industriels ou du bâtiment. Cette opinion n'est pas fautive puisque les taux de chômage de leurs anciens élèves sont très élevés dans toutes les disciplines (sauf parfois en hôtellerie-restauration). Mais il n'y a pas réellement de réflexion approfondie permettant d'apporter des éléments de réponse à des questions pourtant centrales : pourquoi nos élèves se placent-ils si mal alors qu'il y a augmentation nette de postes d'employés dans le bassin d'emploi ? Comment faire pour apporter à nos élèves les compétences qui leur permettront d'avoir un avantage relatif par rapport aux autres demandeurs d'emploi ? Là où les lycées industriels les meilleurs mais aussi les L.P. tertiaires du privé cherchent à améliorer l'insertion professionnelle de leurs élèves en s'ouvrant au maximum à l'environnement économique local, les lycées tertiaires publics se contentent trop souvent de chercher les réponses à l'intérieur du système scolaire en appliquant les réformes proposées par l'administration centrale.

Deux raisons au moins peuvent être avancées pour expliquer cette attitude :

- des différences sociologiques profondes entre les professeurs des disciplines industrielles et les professeurs techniques des disciplines tertiaires. Les corps enseignants dans l'industriel se sont constitués en accueillant de très nombreux professionnels ayant travaillé comme ouvrier ou technicien en entreprise. Une fois enseignants, les relations avec leur ancien milieu de travail ont souvent été complexes, caractérisées à la fois par de fortes réticences vis-à-vis des milieux patronaux, par une adhésion aux valeurs de leurs anciens collègues et par une volonté de prouver leur compétence technique. Ces deux derniers points l'ont emporté aujourd'hui dans la plupart des cas sur leurs réticences à travailler avec les chefs d'entreprise et ont souvent permis une coopération fructueuse. Au contraire, les corps du tertiaire, très féminisés, semblent se définir avant tout par leur appartenance au système scolaire et restent plus étrangers aux milieux de l'entreprise. Avec la généralisation de l'informatique, ces enseignants ont dû maîtriser de nouvelles

techniques mais les passionnés des micro-ordinateurs sont peut-être plus nombreux parmi les professeurs de mathématiques que parmi les enseignants des disciplines tertiaires en contact avec les entreprises. Et l'informatique n'a pas été jusqu'à présent dans nos établissements l'occasion de renforcer les relations avec l'environnement économique alors qu'elle aurait sûrement pu être un puissant facteur de rapprochement.

- une réelle difficulté à identifier les partenaires économiques les mieux à même de coopérer avec les lycées préparant aux métiers du tertiaire. Si les contacts sont faciles à établir avec quelques gros employeurs potentiels lorsqu'existent des préparations aux métiers de la santé (hôpitaux) ou de la vente (grandes surfaces), les élèves formés aux emplois de bureau ont vocation à intéresser à peu près toutes les catégories d'employeurs mais aucun partenaire privilégié n'apparaît spontanément.

Ces handicaps n'ont pourtant pas empêché les L.P. tertiaires du privé que nous avons visités d'avoir une politique beaucoup plus offensive vis-à-vis de l'environnement local. Les démarches les plus intéressantes sont certainement celles où l'établissement propose à des petits commerces ou à des artisans que certaines fonctions jusqu'à présent non assurées dans l'entreprise (comptabilité analytique, suivi de gestion par informatique ...) soient prises en charge temporairement par des élèves encadrés par un enseignant à l'occasion de stages ou de travaux dirigés. Il s'agit de prouver aux responsables de ces petites entreprises que la qualification acquise par les élèves correspond bien à un besoin pour eux, jusqu'ici non satisfait, avec l'espoir qu'à terme il y aura là des gisements d'emplois nouveaux.

Cette démarche est très adaptée à la situation de nos bassins d'emploi caractérisée à la fois par le fait que ce sont les établissements de moins de dix salariés qui sont créateurs nets d'emploi et qui, proportionnellement, embauchent le plus de jeunes et par un retard non négligeable de ces petites entreprises dans leur organisation du travail.

Le lycée tertiaire, grâce à des pratiques actives de collaboration avec les milieux économiques, peut jouer le rôle d'agent de diffusion des technologies nouvelles (bureautique, informatique ...) et des fonctions nouvelles dans la petite entreprise, rôle que les lycées industriels et du bâtiment rem-

plissent, par exemple, avec la création de prototypes à des expositions périodiques de matériels nouveaux organisées pour les chefs d'entreprise.

Actuellement, les lycées publics que nous avons rencontrés n'ont guère exploré cette voie. Mais en s'appuyant seulement sur les réformes internes du système scolaire pour améliorer leur position ils risquent de perpétuer la coupure existant avec les milieux économiques. Comme l'ont souligné certains responsables des services locaux de l'ANPE, il ne sert à rien pour leur employabilité immédiate que des jeunes soient beaucoup mieux formés à l'informatique et à la bureautique si les employeurs locaux ne sont pas du tout persuadés qu'il est nécessaire pour eux de s'équiper avec ce type de matériels, ce qui est encore le cas très souvent. Ils choisiront alors leurs employés sur des critères beaucoup plus liés au comportement général des nombreux candidats (bonne volonté, polyvalence etc ...) qu'à la connaissance de techniques nouvelles. Et, dans cette hypothèse, la rénovation des BEP et la création des baccalauréats professionnels ne perdent certainement pas leur utilité générale mais elles ne constituent pas une réponse suffisante aux difficultés d'embauche des jeunes formés en lycée professionnel aux métiers du tertiaire.

CHAPITRE III

LES ÉVOLUTIONS DE LA STRUCTURE DES EMPLOIS ET LEURS CONSÉQUENCES SUR LES CARRIÈRES FÉMININES

Nous avons souligné dans notre première partie que l'élévation très rapide du niveau de formation scolaire des jeunes filles depuis une vingtaine d'années a permis à beaucoup d'acquérir un diplôme de l'enseignement supérieur précieux pour leur carrière professionnelle. Mais, plus encore que pour les garçons, la possession d'un diplôme de niveau intermédiaire (CAP, BEP, BEPC, bac technique) ne suffit plus à assurer une insertion professionnelle satisfaisante. A notre avis, cette situation s'explique en partie par les insuffisances spécifiques à l'enseignement professionnel et technologique féminin, assez mal placé pour profiter au mieux des réformes initiées récemment par le Ministère de l'Education nationale. Toutefois, les pesanteurs du système scolaire ne sont pas seules en cause et il faut chercher aussi dans les évolutions du marché du travail l'explication d'un taux de chômage particulièrement élevé chez les jeunes diplômés de nombreuses spécialités tertiaires préparatoires à des métiers où l'emploi global continue pourtant à augmenter.

L'augmentation du taux d'activité féminine est, bien sûr, une explication importante du chômage des femmes dans les métiers du tertiaire : l'offre d'emploi augmente, mais moins vite que la demande et la concurrence est très vive pour le même type de poste entre les sortantes du système scolaire et des femmes plus âgées reprenant une activité professionnelle ou se trouvant au chômage après avoir occupé un emploi précaire. Toutefois, bien d'autres explications possibles au chômage des jeunes filles non diplômées du supérieur méritent d'être testées :

- une concurrence accrue des hommes qui, chassés des métiers de l'industrie par la baisse continue des emplois se reconvertissent dans les métiers peu ou pas qualifiés du tertiaire ;
- une dévalorisation générale sur le marché du travail des diplômes obtenus par les jeunes filles ayant pour effet de rendre très difficile aux moins diplômées l'accès aux métiers pour lesquels elles ont été formées, ceux-ci étant occupés par des jeunes surqualifiées ;
- un traitement social du chômage, a priori destiné à tous les demandeurs d'emploi sans discrimination mais, de fait, plutôt orienté par les responsables locaux vers la résolution des problèmes d'emploi des hommes -jeunes et adultes-.

Ce sont ces diverses hypothèses que nous chercherons à vérifier dans ce chapitre et le suivant pour affiner notre compréhension des processus d'insertion. Malheureusement, la source statistique la plus riche -l'enquête sur l'emploi de l'INSEE- repose sur une enquête par sondage auprès d'un échantillon de ménages dont les résultats ne sont significatifs qu'au niveau national. Les données par bassin d'emploi sont trop anciennes (recensement de 1982) ou trop grossières (effectifs salariés de l'UNEDIC) pour permettre à elles seules des analyses détaillées de la dynamique de l'emploi féminin dans nos zones. Aussi nous allons combiner les données nationales de ce chapitre et les résultats locaux du chapitre IV pour essayer d'apprécier au mieux les concurrences en jeu entre les diverses catégories d'actifs pour l'accès à l'emploi.

1. L'EVOLUTION DE L'EMPLOI FEMININ PAR SECTEUR (1).

Une stratégie d'insertion tournée vers les secteurs en expansion ... (tableaux 9 et 10, graphique 5).

De 1975 à 1987, la population active féminine (occupée ou non) est passée en France métropolitaine de 8,53 millions à 10,38 millions de personnes alors que la population active masculine est restée presque stable (13,60 millions en 1987 contre 13,41 millions en 1975).

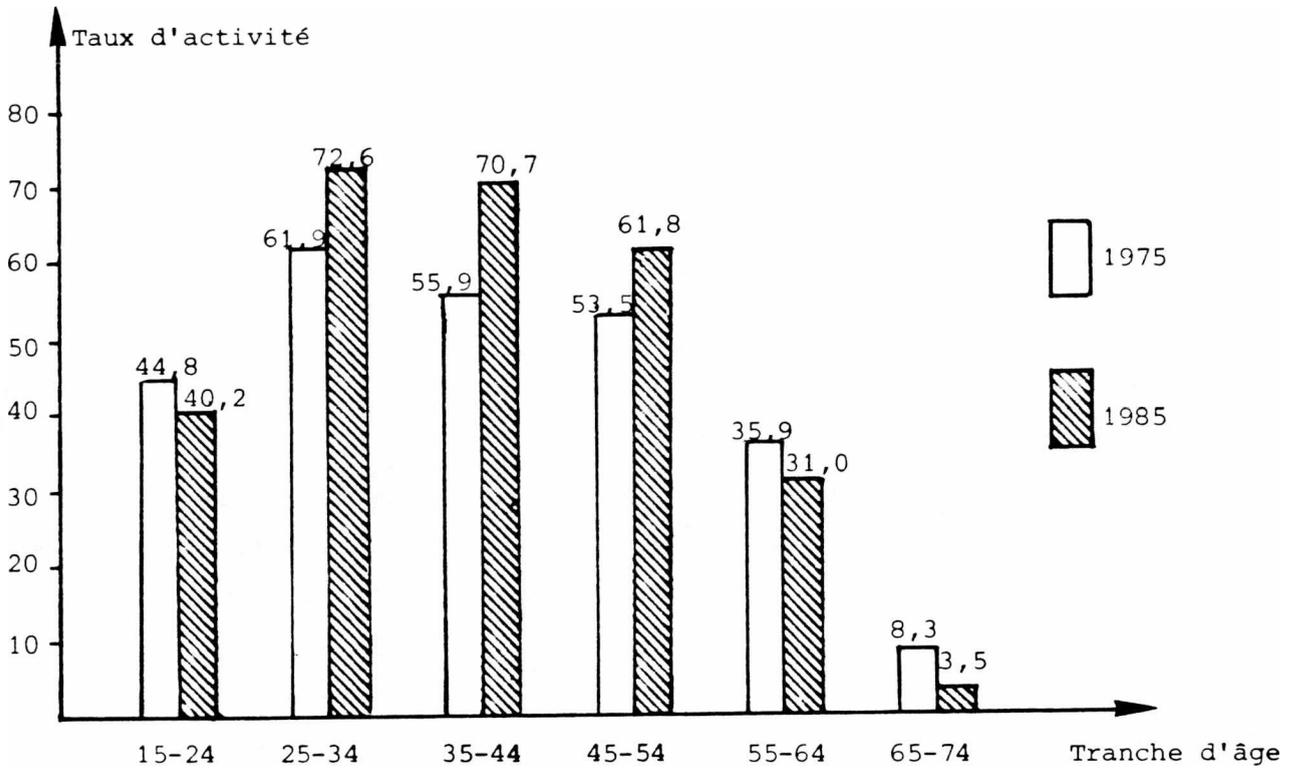
La croissance du taux d'activité des femmes d'au moins 15 ans n'a pas été très forte globalement (45,8 % en 1987 contre 41,9 % en 1975) mais elle a recouvert, comme on le sait, deux mouvements de sens contraire.

- baisse de l'activité des moins de 25 ans et des plus de 60 ans sous l'effet de la prolongation de la scolarité d'une part, de l'avancement de l'âge de la retraite d'autre part ;
- hausse des taux d'activité des 25 - 54 ans particulièrement nette chez les 35 - 44 ans qui ont aujourd'hui un taux d'activité supérieur à 70 % tout comme les 25 - 34 ans.

1 - Pour une analyse sur une période plus longue (1969-1984) on pourra se reporter à l'édition 1987 de *Données Sociales*.

Graphique n° 5

TAUX D'ACTIVITE FEMININE PAR TRANCHE D'AGE
Evolution 1975 - 1985



France - Source : enquête sur l'emploi.

Au contraire, la stagnation du nombre des actifs masculins correspond, compte tenu des évolutions démographiques, à une forte baisse du taux d'activité des 15 ans et plus (65,4 % contre 72,5 %) du fait de la chute de la proportion des actifs avant 25 ans et, surtout, à partir de 55 ans.

Cette déformation profonde de la structure démographique de la population active s'est accompagnée d'un bouleversement encore plus sensible de la répartition des emplois disponibles. Si le volume des emplois occupés est, en 1987, à peu près au niveau de 1975 ou de 1982 (un peu plus de 21 millions), les secteurs primaires et secondaires ont perdu plus de 1,5 million d'emplois compensés par un gain de même ampleur dans le tertiaire.

Or les évolutions de l'emploi féminin par secteur d'activité constatées aussi bien pour l'emploi salarié du secteur privé non agricole du champ UNEDIC (cf. tableau 10) que pour l'ensemble des emplois salariés et non salariés (1) aboutissent au même résultat : *la part des femmes a surtout augmenté dans les secteurs créateurs nets d'emploi alors qu'elles ont délaissé les activités en crise.*

Ce constat recouvre en partie seulement l'opposition tertiaire-industriel. La proportion de femmes, déjà forte en 1976, a continué à progresser pendant la dernière décade dans tous les secteurs importants du tertiaire, si bien qu'elles y sont aujourd'hui majoritaires. Mais cette proportion a aussi augmenté dans les quelques secteurs industriels où les effectifs se sont maintenus (industrie agro-alimentaire ou secteur de l'énergie) alors qu'elle a baissé ou est restée stable dans les branches où la crise de l'emploi a été la plus forte (biens intermédiaires, biens d'équipement, biens de consommation), que ces branches aient traditionnellement eu beaucoup recours à une main-d'oeuvre féminine (biens d'équipement ménager, biens de consommation autres que la construction de véhicules) ou non (biens intermédiaires, biens d'équipement professionnel). Comme contre exemple à cette règle on ne trouve guère, parmi les grands secteurs d'activité, que le bâtiment-génie civil et agricole où la proportion de femmes a un peu augmenté tout en restant encore très basse ainsi que l'agriculture pour les non salariés (mais il s'agit le plus souvent d'aides familiaux).

1 - *Il s'agit alors des résultats de l'enquête sur l'emploi de l'INSEE et les évolutions sont moins précises du fait des erreurs aléatoires à toute enquête par sondage.*

EVOLUTION DU NOMBRE DES ACTIFS OCCUPES (salariés et non salariés) ENTRE MARS 1975 ET MARS 1987

SELON LE SEXE ET LE SECTEUR D'ACTIVITE (1)

(Nombre en milliers)

	Femmes			Hommes			Taux de féminité	
	1975	1987	Ecart	1975	1987	Ecart	1975	1987
Agriculture	738	562	- 176	1.477	1.039	- 438	33,3	35,1
Industrie agric. et alimentaire	203	216	+ 13	396	394	- 2	33,9	35,4
Energie	43	50	+ 7	221	223	+ 2	16,3	18,3
Industrie des biens intermédiaires	355	221	- 134	1.335	1.010	- 325	21,0	18,0
Industrie des biens d'équipement	470	365	- 105	1.503	1.225	- 278	23,8	23,0
Industrie des biens de consommation	807	599	- 208	766	646	- 120	51,3	48,1
TOTAL INDUSTRIE	1.879	1.450	- 429	4.221	3.498	- 723	30,8	29,3
Bâtiment, Génie civil et agricole	113	135	+ 22	1.723	1.441	- 282	6,2	8,6
Commerce	1.188	1.206	+ 18	1.297	1.286	- 11	47,8	48,4
Transports et télécommunications	282	347	+ 65	950	965	+ 15	22,9	26,4
Services marchands	1.687	2.446	+ 759	1.516	1.993	+ 477	52,7	55,1
Institutions financières	305	367	+ 62	303	338	+ 35	50,2	52,1
Services non marchands	1.881	2.433	+ 552	1.552	1.802	+ 250	54,8	57,4
TOTAL TERTIAIRE	5.342	6.799	+1.457	5.617	6.384	+ 767	48,7	51,6
TOTAL (2)	8.072	8.982	+ 910	13.038	12.423	- 615	38,2	42,0
<p>1 - Nous rappelons qu'il s'agit d'ordres de grandeur compte tenu de l'existence d'erreurs aléatoires inévitables dans une enquête par sondage.</p> <p>2 - Y compris 96.000 personnes dont le secteur d'activité est indéterminé dans l'enquête de 1987.</p>								

Source : Enquête sur l'emploi.

On peut donc en conclure que l'activité féminine a pu augmenter au cours de la dernière décennie malgré la stagnation des postes disponibles parce qu'il y a eu convergence entre le choix des femmes privilégiant certains types d'activité à cause de leur goût et de leur formation initiale ou continue et les grandes évolutions de l'emploi. Malgré la crise de l'emploi industriel déjà sensible au milieu des années soixante-dix, la concurrence des hommes n'a pas été extrêmement vive dans le secteur tertiaire, tout au moins en début de période, ce qui a permis aux femmes de poursuivre leur progression dans cette catégorie d'emplois.

Aussi début 1985, après trois ans d'évolution du chômage où la population féminine semblait avoir mieux résisté que la population masculine à une nouvelle aggravation de la crise de l'emploi il était fréquent d'entendre le discours selon lequel cette évolution avait de bonnes chances de se poursuivre car les nouvelles formes d'emploi précaire qui se développent en particulier dans le tertiaire (temps partiel, contrat à durée déterminée, intérim, etc ...) conviennent mieux aux aspirations de la population active féminine. Pourtant, depuis lors, on assiste à un retournement de tendance sur lequel il est nécessaire de se pencher.

... mais un net ralentissement de l'augmentation du taux de féminité parmi les salariés du tertiaire depuis quelques années (tableaux 10 et 11)

De décembre 1976 à décembre 1984, le taux de féminité des salariés du tertiaire privé a augmenté en moyenne de 0,4 point par an. En 1985 et 1986 le taux d'augmentation annuel n'a plus été que de 0,1 point. Parallèlement, la proportion de femmes parmi les salariés du secteur secondaire est restée stable, tout comme auparavant. Elle a cessé d'augmenter dans l'agro-alimentaire et a diminué dans une bonne partie des industries où l'emploi a le mieux résisté ces dernières années. Le ralentissement se retrouve dans tous les secteurs importants du tertiaire. Dans les services privés, marchands ou non-marchands, qui ont assuré depuis dix ans une bonne partie de la création nette d'emplois salariés le taux de féminité stagne presque complètement. Il baisse même dans des activités en forte croissance comme le conseil et l'assistance aux entreprises ou l'action sociale.

Tableau n° 10

EVOLUTION DE LA PART DE L'EMPLOI FEMININ ENTRE LE 31.12.1976 ET LE 31.12.1986
SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE

Champ : UNEDIC

- France métropolitaine -

	Part au 31.12.1976	Part au 31.12.1984	Part au 31.12.1986	Evolution (1) des effectifs totaux sur 10 ans
Energie	16,2	18,3	18,5	- 0,9
Industrie	31,2	30,9	30,8	- 2,3
dont : ind. agro-alim.	33,4	35,2	35,3	+ 0,2
ind. biens inter.	20,1	20,1	20,0	- 2,9
I.B.E prof.	24,3	24,4	24,2	- 1,6
I.B.E. ménagers	46,1	45,5	45,7	- 3,7
Construct. véhic.	18,3	17,8	17,9	- 3,4
Autres I.B.C.	51,6	50,0	49,5	- 2,6
B.G.C.A.	5,5	7,5	7,7	- 2,8
Tertiaire	46,9	50,1	50,3	+ 1,8
dont : Commerce	45,8	48,4	48,7	+ 0,5
Transp.-télécom.	16,2	19,2	19,7	+ 1,0
Services march.	48,3	51,3	51,4	+ 2,7
Assurances	52,4	55,6	56,1	+ 1,0
Org. financiers	50,4	51,5	51,5	+ 1,0
Serv. non march.	66,9	68,8	68,6	+ 3,4
1 - Taux annuel moyen.				

Source : Statistiques de l'UNEDIC.

De telles observations reposent sur une période trop courte pour qu'on se risque à évoquer un mouvement de fond. Mais on voit bien tout le danger pour l'emploi féminin d'une confirmation de cet infléchissement.

Alors que l'INSEE prévoit pour les vingt ans à venir une poursuite de l'augmentation du taux d'activité de la population féminine d'âge actif, le chômage des femmes risque encore de croître si on a simultanément :

- une orientation accrue des hommes vers les activités tertiaires créatrices d'emploi ;
- une continuation du désengagement des femmes de l'industrie, faute en particulier, d'une qualification suffisante pour occuper les nouveaux métiers techniques dans les branches les plus dynamiques.

Il n'est guère possible d'utiliser l'enquête sur l'emploi pour approfondir l'analyse de ces évolutions très récentes faute de mouvements d'assez forte ampleur pour que les écarts de résultats constatés sur les trois dernières années puissent être considérés comme fiables (1).

On peut par contre se servir des données UNEDIC pour apprécier ces évolutions dans le secteur privé non agricole par activité détaillée (nomenclature activités produits au niveau 100). De la lecture du tableau 11, il ressort que :

- huit activités économiques ont augmenté leurs effectifs de plus de 5 % entre décembre 1984 et décembre 1986. Sept appartiennent au secteur tertiaire (2) et une au secteur industriel (la conserverie). Le taux de féminité moyen dans ces activités est de 52,3 % en 1986, ce qui confirme la bonne implantation des femmes dans les activités les plus porteuses d'emploi. Deux activités de faible importance numérique -les services récréatifs, culturels et sportifs (non marchands) et l'enseignement (services marchands) renforcent encore leur taux de féminité entre 1984 et 1986. Par contre, la seule activité industrielle en forte croissance d'effectifs (la conserverie) voit ce taux baisser. Pour les autres activités, le taux de féminité bouge peu.

1 - Compte tenu des erreurs aléatoires liées au taux de sondage.

2 - Commerce de détail d'alimentation grande surface, activité d'étude, de conseil et d'assistance, enseignement (services marchands), action sociale (service marchands), services marchands divers, services récréatifs, culturels et sportifs.

EVOLUTION DES EFFECTIFS SALARIES ET DU TAUX DE FEMINITE
 ENTRE DECEMBRE 1984 ET DECEMBRE 1986 DANS LES 72 ACTIVITES (NAP100)
 EMPLOYANT AU MOINS 30.000 SALARIES DU CHAMP UNEDIC
 - Nombre d'activités dans la situation suivante : -

		Baisse globale des effectifs supérieure à 5 %			Evolution globale des effectifs comprise entre - 5 % et + 5 %			Hausse globale des effectifs supérieure à 5 %		
		Evolution du taux de féminité en %			Evolution du taux de féminité en %			Evolution du taux de féminité en %		
Groupe de secteurs	Taux de féminité en décembre 1984	Baisse d'au moins 0,5 point	Constant	Hausse d'au moins 0,5 point	Baisse d'au moins 0,5 point	Constant	Hausse d'au moins 0,5 point	Baisse d'au moins 0,5 point	Constant	Hausse d'au moins 0,5 point
Primaires et Secondaires	Taux inférieur à 30 % (23 activités)	1	12	2	2	6	-	-	-	-
	Taux compris entre 30 % et 50 % (13 activités)	-	4	-	6	2	1	-	-	-
	Taux supérieur à 50 % (6 activités)	2	1	1	-	1	-	1	-	-
	Sous-total Primaire + secondaire (42 activités)	3	17	3	8	9	1	1	-	-
Secteur tertiaire	Taux inférieur à 30 % (5 activités)	-	-	-	-	4	1	-	-	-
	Taux compris entre 30 % et 50 % (8 activités)	-	-	-	1	2	3	-	2	-
	Taux supérieur à 50 % (17 activités)	1	1	-	2	5	3	-	3	2
	Sous-total Tertiaire (30 activités)	1	1	-	3	11	7	-	5	2

La première ligne du tableau se lit ainsi :

Dans les secteurs primaires et secondaires, 23 activités de la Nomenclature en 100 postes (NAP100) avaient en décembre 1984 un taux de féminité inférieur à 30 % parmi leurs salariés. Parmi ces activités, 15 ont connu une baisse globale de leurs effectifs entre décembre 1984 et décembre 1986 dépassant 5 %. Le taux de féminité durant cette période a baissé d'au moins 0,5 point dans une activité, est resté à peu près constant dans douze, a augmenté d'au moins 0,5 point dans deux. Par ailleurs, 8 des 23 activités ont eu une évolution globale de leurs effectifs comprise entre -5 % et +5 %. Dans deux activités il y a eu baisse d'au moins 0,5 point du taux de féminité, dans les six autres il y a eu maintien du taux de féminité. Enfin aucune des 23 activités ayant un taux de féminité inférieur à 30 % n'a connu une hausse globale de ses effectifs supérieure à 5 %.

- 39 activités économiques ont eu une évolution globale de leurs effectifs salariés comprise entre -5 % et +5 %. Il s'agit de 18 activités industrielles et de 21 activités tertiaires. Les variations du taux de féminité sont très différentes. Dans l'industriel, on ne constate qu'une augmentation notable de la proportion de femmes salariées dans la parachimie. Au contraire, celle-ci baisse sensiblement dans huit activités ayant pour la plupart une forte tradition d'emploi féminin : électronique, mécanique de précision et plusieurs catégories d'industries agricoles et alimentaires. Ceci confirme les craintes exprimées précédemment : dans les branches industrielles qui résistent le mieux à la crise de l'emploi, il y a en général diminution du taux de féminité malgré la mixité traditionnelle des effectifs. Par contre dans le tertiaire la tendance est encore à une légère augmentation de la place des femmes : hausse significative du taux de féminité dans sept activités et baisse dans trois seulement (hôtels-café-restaurants, assurances, action sociale (services non marchands)).

- 25 activités économiques ont subi une baisse de leurs effectifs supérieure à 5 %. La quasi totalité (23 sur 25) relèvent des secteurs primaires et secondaires et 15 sont à forte dominante masculine (proportion de femmes inférieure à 30 %). Dans la plupart des cas, le taux de féminité ne varie presque pas, signe que les suppressions d'emploi ont touché également les deux sexes.

De ces observations sur les évolutions récentes et de moyenne période on peut conclure à :

- une tendance durable à un retrait progressif des femmes de l'industrie qui est d'autant plus préoccupante qu'elle concerne aujourd'hui des activités résistant assez bien à la crise de l'emploi et embauchant traditionnellement beaucoup de main-d'œuvre féminine,

- un maintien du dynamisme de l'emploi féminin dans les activités tertiaires du privé et notamment dans celles qui créent le plus d'emplois nouveaux. Toutefois, l'accroissement du taux de féminité (en 1985 et 1986) n'a pas été aussi fort qu'auparavant.

Mais cette analyse sectorielle est insuffisante et doit être complétée par l'examen des évolutions de l'emploi féminin par catégorie socio-professionnelle.

2. L'EVOLUTION DE L'EMPLOI FEMININ PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE.

Une percée dans les métiers les plus qualifiés de l'entreprise (tableau 12 et tableaux A et B en fin de chapitre).

Le résultat le plus spectaculaire de l'évolution constatée entre 1982-1983 et 1986-1987 (1) est certainement l'augmentation de plus de 25 % du nombre de femmes cadres et la croissance de près de 20 % du nombre d'actives exerçant des professions intermédiaires administratives et commerciales d'entreprise. Les emplois très qualifiés du privé s'ouvrent de plus en plus aux femmes qui ont dans ce domaine un gros retard à rattraper et qui restent encore bien peu nombreuses parmi les techniciens ou les agents de maîtrise. Au contraire, l'évolution est moins favorable dans les métiers qui constituent toujours le principal débouché des diplômées : les professions intermédiaires du secteur public. Le taux de féminité diminue un peu, en particulier dans la tranche d'âge 25-29 ans, sous l'effet notamment de la stagnation des recrutements d'instituteurs et de PEGC, corps enseignants où la proportion de femmes est élevée.

Une mixité en recul dans les métiers de niveau V.

La part des femmes augmente parmi les employés administratifs du public et du privé mais elle a plutôt tendance à baisser chez les ouvriers qualifiés, renforçant encore la séparation des sexes dans les métiers censés correspondre à des formations de niveau V. Cette dichotomie est particulièrement accentuée pour les moins de 25 ans : en 1986-1987, 86,7 % des jeunes employés administratifs d'entreprise sont des femmes (contre 82,6 %, quatre ans plus tôt) et 92,5 % des jeunes ouvriers qualifiés sont des hommes (contre 90,9 % auparavant).

Toutefois, la tendance est inverse dans les groupes a priori les moins qualifiés :

- taux de féminité stable parmi les employés de commerce et des services directs aux particuliers où les hommes toujours très peu nombreux au delà de 40 ans, renforcent leur présence parmi les moins de 25 ans ;

1 - On a pris des résultats moyens sur deux ans pour diminuer les risques d'erreurs aléatoires.

Tableau n° 12

EVOLUTION DU NOMBRE DES ACTIFS OCCUPES
SELON LE SEXE ET LA CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE
(en milliers)

	Femmes		Hommes		% Femmes/total	
	Moyenne 1982-1983	Moyenne 1986-1987	Moyenne 1982-1983	Moyenne 1986-1987	Moyenne 1982-1983	Moyenne 1986-1987
Agriculteurs, artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1.221	1.137	2.081	1.998	37,0	36,3
Cadres, professions intellect. sup.	451	575	1.411	1.521	24,2	27,4
Profes. intermédiaires du secteur public	1.136	1.231	630	716	64,3	63,2
Profes. intermédiaires administ. et commerciales	372	444	583	612	39,0	42,0
Techniciens, maîtrise	104	119	1.230	1.199	7,8	9,0
Employés fonction publique	1.265	1.412	714	757	63,9	65,1
Employés administratifs d'entrep.	1.542	1.535	428	367	78,2	80,7
Employés de commerce. Services di- rects aux particuliers	1.262	1.350	271	294	82,3	82,1
Ouvriers qualifiés	324	288	3.459	3.288	8,6	8,1
Ouvriers non qualifiés	988	937	1.916	1.692	34,0	35,6
TOTAL	8.665	9.028	12.723	12.443	40,5	42,0

Source : enquête sur l'emploi.

- hausse du taux de féminité des ouvriers non qualifiés où la chute des effectifs est beaucoup moins forte chez les femmes (- 5 %) que chez les hommes (- 12 %). On constate en fait des évolutions extrêmement contrastées selon la tranche d'âge. Le nombre des ouvrières non qualifiées de moins de 25 ans s'effondre en quatre ans (- 29 %) et le taux de féminité perd cinq points dans cette tranche d'âge alors qu'il augmente de trois points chez les 25-39 ans et de quatre points chez les 40 ans et plus.

Au total, le taux de féminité s'accroît sensiblement dans le groupe "ouvriers + employés", passant de 44,2 % à 46,3 % mais c'est dû avant tout à l'évolution de la structure des emplois (hausse du nombre des employés et baisse du nombre des ouvriers qualifiés) et non à une forte augmentation de la population féminine dans une majorité des catégories socio-professionnelles de ce groupe.

La concurrence entre niveaux de diplômes et ses effets sur la composition des catégories socio-professionnelles (graphique 6 et groupe de tableaux C à H en fin de chapitre).

Ces évolutions dans l'emploi féminin ont lieu dans un contexte de chômage croissant pour les actifs. En 1982-1983 le taux de chômage P.S.E.R.E. (population sans emploi à la recherche d'un emploi selon la définition de l'INSEE) est de 7,1 % globalement. Il passe en 1986-1987 à 9,6 %. Il y a donc très logiquement, concurrence exacerbée pour l'accès à l'emploi qui se manifeste notamment pour les femmes par des modifications des rapports entre diplôme possédé, taux d'activité, catégorie socio-professionnelle et taux de chômage.

Le tableau de synthèse de la page suivante tente de résumer pour chaque type de diplôme l'évolution de ces rapports depuis 1982. Les grandes tendances qui s'en dégagent peuvent être explicitées ainsi :

- La situation des diplômées de l'enseignement supérieur continue à être assez bonne :

- * taux d'activité très élevé chez les moins de 40 ans (près de 90 %),
- * taux de chômage qui reste faible, notamment parce que l'emploi public a un très fort impact dans cette population,

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES ÉVOLUTIONS CONSTATÉES ENTRE 1982-1983 ET 1986-1987
- ENSEMBLE DES FEMMES D'ÂGE ACTIF -

	Taux d'activité (cf. graphique 6)	Taux de chômage	Catégorie socio-professionnelle pour les actives (cf. tableaux en annexe)
Diplômées du supérieur	Continue à augmenter pour les moins de 40 ans. Stagne, à un niveau élevé, pour les 40 ans et plus.	Reste très faible : 4,3 % en 1986-1987 contre 3,4 % en 1982-1983.	La déqualification augmente mais reste limitée : moins de 14 % des actives sont employées ou, très rarement, ouvrières contre 11,5 % en 1982-1983. Percée très rapide dans les métiers qualifiés de l'entreprise. Débouchés relativement moins nombreux dans les professions intermédiaires du public.
Titulaires du baccalauréat	Très forte hausse. Se rapproche progressivement de celui des diplômées du 1er cycle du supérieur.	Seule catégorie où le chômage n'augmente pas, le taux restant stable à 7,8 %.	La proportion des cadres et professions intermédiaires reste à peu près stable à 38 %. Stabilité aussi de la part des employées administratives (44 %) avec une place croissante de la fonction publique. Faible augmentation des emplois très peu qualifiés (9 % contre 8 %).
Titulaires d'un C.A.P. ou d'un B.E.P.	Faible hausse, en particulier pour les plus de 40 ans. L'écart se creuse avec les bacheliers.	Augmentation assez forte : 13,1 % contre 10,9 % quatre ans plus tôt.	Modifications assez sensibles en quatre ans avec une baisse de la proportion des employés administratifs d'entreprise compensée par une hausse des catégories "Employés de la fonction publique" (en partie sous l'effet des TUC) et "employés de commerce et des services aux particuliers". Aux deux extrêmes, il n'y a pas variation de l'importance des ouvrières et des professions intermédiaires.
Titulaires d'un B.E.P.C.	Très proche du taux d'activité des titulaires d'un C.A.P. ou d'un B.E.P..	Augmentation assez forte : 12,2 % contre 9,7 % quatre ans plus tôt.	Mouvements identiques à ceux qui ont été décrits pour les titulaires d'un C.A.P. ou d'un B.E.P..
Non diplômées	Très faible hausse. Les taux d'activité restent nettement inférieurs à ceux des diplômées.	Très forte augmentation : 15,2 % en 1986-1987 contre 11,2 % en 1982-1983.	Dans un contexte de baisse rapide du nombre des actives non diplômées, les modifications de la répartition par catégorie socio-professionnelle sont d'assez faible ampleur ; baisse des actives non salariées du fait des départs à la retraite, difficultés encore plus fortes à accéder à un emploi administratif d'entreprise. Maintien de la part des ouvrières à 27,5 %. Place croissante des employées de commerce et des services aux particuliers.

- * déqualification sur des postes d'employés qui augmente un peu mais reste limitée,
- * forte poussée vers les emplois qualifiés et bien rémunérés de l'entreprise qui, jusqu'à présent étaient rarement occupés par des femmes.

La volonté de l'Etat d'augmenter sensiblement les recrutements d'enseignants, les besoins toujours importants dans les professions qualifiées de la santé et du travail social, combinés avec une orientation plus fréquente des femmes vers l'entreprise permettent d'être assez optimiste pour l'avenir de l'emploi des diplômées du supérieur. Mais l'accent mis sur ces progrès ou au moins sur l'absence de difficultés majeures, ne doit pas faire oublier que les hommes diplômés du supérieur conservent un avantage important, tant au niveau des situations de déqualification qui restent très peu fréquentes pour eux et n'augmentent pas du tout ces dernières années qu'en ce qui concerne l'accès aux professions les mieux rémunérées de l'entreprise et de la fonction publique.

- La position des femmes titulaires du baccalauréat enregistre une amélioration relative.

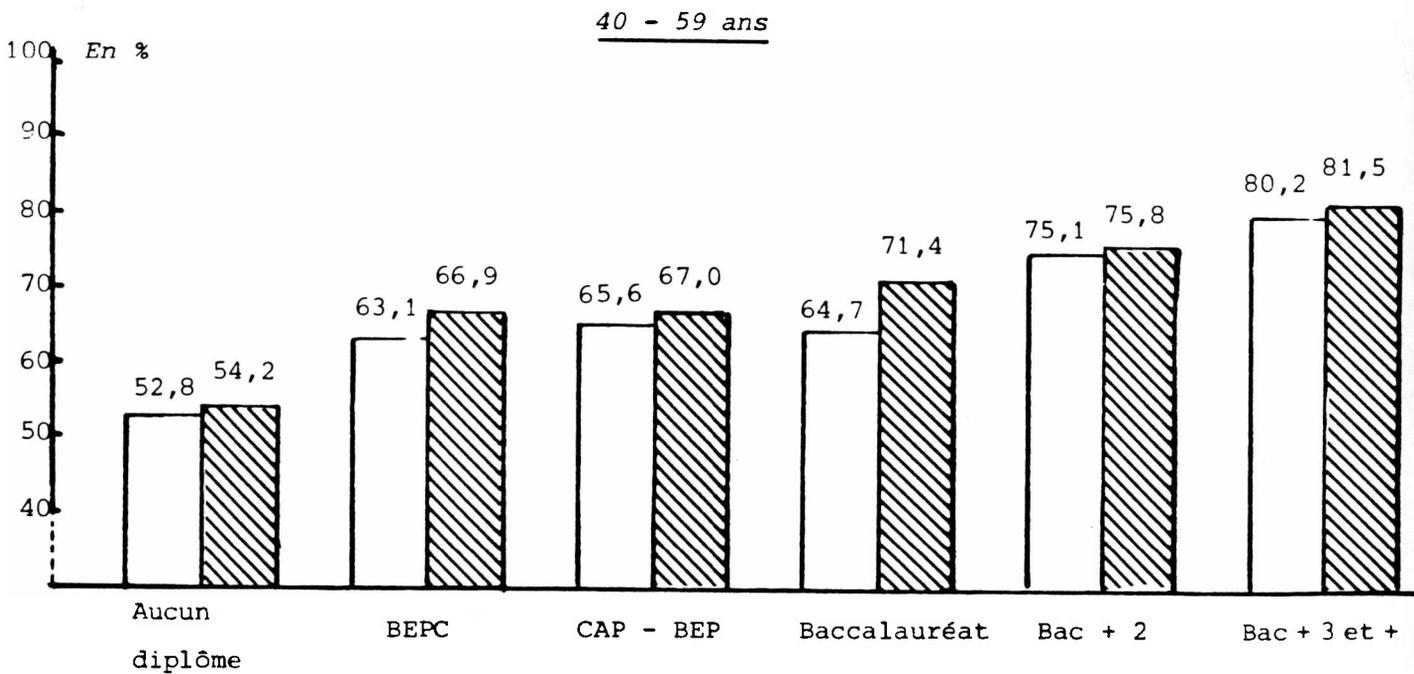
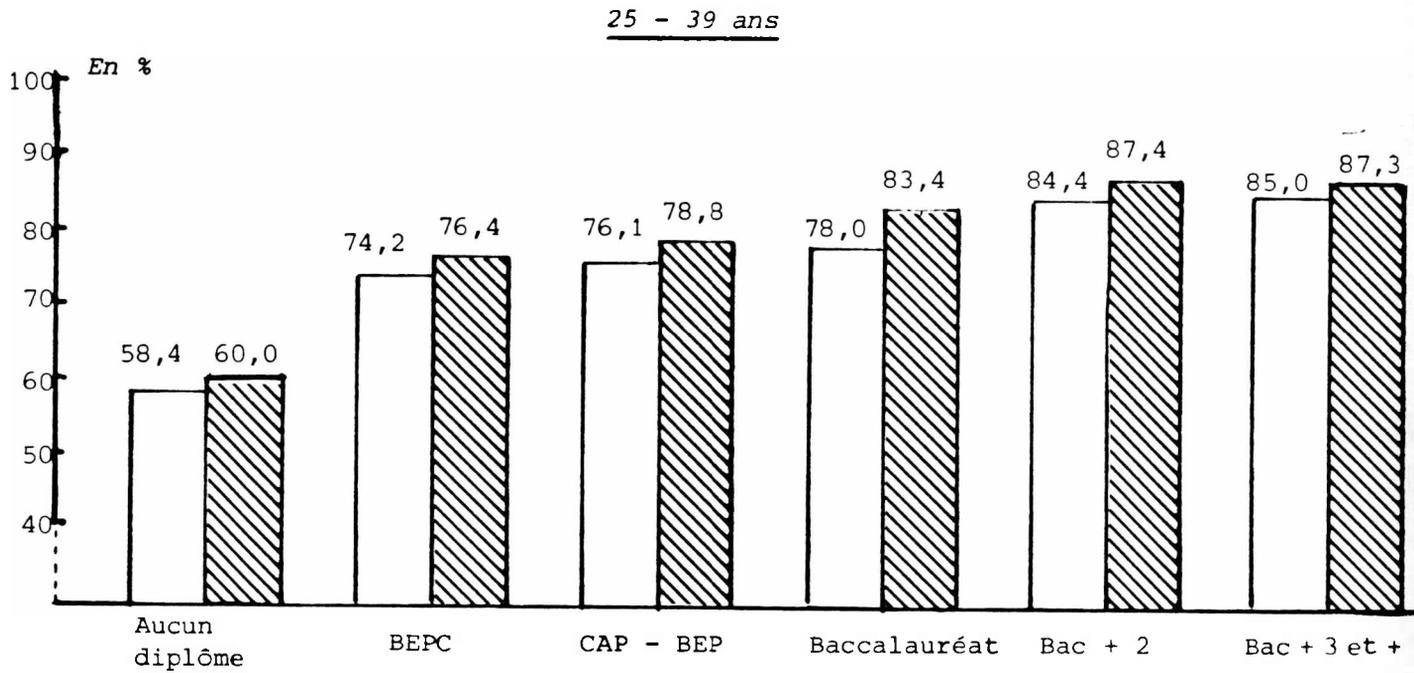
C'est certainement le résultat le plus spectaculaire des évolutions récentes : alors que par bien des aspects, la position des bachelières en 1982-1983 les rapprochait des titulaires d'un C.A.P. ou d'un B.E.P. plus que des diplômées du premier cycle de l'enseignement supérieur, on constate l'inverse aujourd'hui parce qu'il y a eu à la fois :

- * une augmentation très rapide du taux d'activité aussi bien avant 40 ans qu'après,
- * une remarquable stabilité du taux de chômage qui ne se retrouve dans aucune autre catégorie.

Cette amélioration relative de la situation d'activité des bachelières s'explique par :

- * une progression de leur place dans plusieurs catégories socio-professionnelles en croissance soutenue. Ainsi, les bachelières représentent aujourd'hui 9,0 % de l'ensemble des hommes et des femmes classés "professions intermé-

Graphique n° 6
EVOLUTION DES TAUX D'ACTIVITE FEMININE
SELON LE DIPLOME ET LA TRANCHE D'AGE



Source : Enquête sur l'emploi



Moyenne 1982-1983



Moyenne 1986-1987

diaires" contre 8,0 % en 1982-1983 et la hausse est encore plus rapide parmi les employés de la fonction publique (7,6 % contre 6,1 %),

- * une résistance bien meilleure face à la diminution des postes d'employés administratifs. La proportion de bachelières dans cette catégorie passe de 16,1 % des effectifs (hommes + femmes) en 1982-1983 à 19,5 % en 1986-1987. Ces résultats confirment complètement au niveau national les données de l'enquête menée fin 1987 à Saint-Nazaire sur les besoins en qualification des entreprises. Si pour les ouvriers, la norme de recrutement reste le niveau C.A.P. (ou B.E.P.), pour les employées administratives le diplôme minimal exigé est le baccalauréat (cf. résultats détaillés dans la partie suivante du rapport).

Les hommes titulaires du baccalauréat sont trois fois plus nombreux à être cadres mais il y a eu pour eux une évolution plus négative avec une augmentation du taux de chômage, une baisse des professions intermédiaires et une hausse de 20 % de l'occupation d'emplois ouvriers.

- Une évolution inquiétante pour les titulaires d'un diplôme de niveau V ou V bis.

La situation des femmes diplômées de l'enseignement professionnel ou possédant le B.E.P.C. reste sensiblement meilleure que celle des non diplômées. Toutefois, les évolutions récentes marquent une détérioration de leur position relative qui se traduit par :

- une augmentation assez lente de leur taux d'activité qui ne parvient pas à rattraper les taux enregistrés pour les femmes les plus diplômées, jeunes ou plus âgées,
- une forte hausse des taux de chômage.

L'augmentation rapide du nombre des diplômées de niveau V ou V bis se heurte aujourd'hui au tassement de la croissance des emplois correspondant a priori à leurs diplômes, c'est-à-dire principalement aux emplois tertiaires de bureau. L'enquête sur l'emploi fait apparaître un bond spectaculaire en quatre ans des employées de la fonction publique mais ce mou-

vement très positif est dû en partie à la création des TUC et non à l'émergence d'emplois stables et normalement rémunérés. Quant aux postes d'employés administratifs dans les entreprises, on constate que, globalement, ils n'augmentent plus beaucoup et qu'une part croissante des emplois est attribuée aux titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur. Comme, parallèlement, les jeunes filles ne s'orientent pas vers les formations professionnelles préparant aux métiers de l'industrie et du bâtiment, elles sont toujours aussi peu nombreuses à accéder aux emplois d'ouvriers qualifiés. Les principaux débouchés se concentrent donc sur les métiers les moins bien rémunérés en moyenne : hausse de 37 % en quatre ans du nombre des titulaires d'un C.A.P. ou d'un B.E.P. appartenant à la catégorie des employés de commerce et des employés des services aux particuliers ; hausse de 27 % dans la catégorie des ouvriers non qualifiés.

- Une situation très difficile pour les non diplômées.

Le nombre total des femmes d'âge actif non diplômées diminue très rapidement sous l'effet du remplacement des femmes partant à la retraite par des jeunes femmes beaucoup plus souvent diplômées. Pour celles qui restent, l'accès à une activité professionnelle est souvent problématique et ce, quel que soit leur âge. D'où des taux d'activité qui n'augmentent pratiquement plus ces dernières années et qui sont, notamment chez les plus jeunes, beaucoup plus faibles que pour toutes les catégories de diplômées. D'où aussi des taux de chômage encore plus élevés que chez les diplômées de niveau V.

Très logiquement compte tenu des situations de concurrence évoquées plus haut, l'accès ou le maintien dans des emplois qualifiés de niveau V se révèle de plus en plus difficile et on enregistre une baisse importante du nombre des non diplômées parmi les employés administratifs d'entreprise et les ouvriers qualifiés. Les actives non salariées diminuent beaucoup également et le principal pôle de résistance pour l'emploi des non diplômées se situe dans les commerces et les services aux particuliers mais aussi dans la fonction publique (effet des TUC déjà signalé) malgré la pression accrue des diplômées de niveau V.

Des progressions de carrière encore lentes pour les femmes (graphiques 7 et 8)

Les évolutions des rapports entre niveau de diplôme et catégorie socio-professionnelle qui viennent d'être décrites pour les femmes actives sont le fruit des modifications dans le temps des modalités de l'insertion professionnelle des nouveaux entrants sur le marché du travail mais dépendent aussi très largement des déroulements de carrière des femmes plus âgées. Ainsi les 12 % de diplômées de niveau V qui appartiennent aujourd'hui aux catégories socio-professionnelles "cadres" ou "professions intermédiaires" n'ont pour la plupart atteint cette position qu'après un passage par une catégorie inférieure sur l'échelle sociale.

Or, cette capacité d'accéder en cours de carrière professionnelle à une catégorie d'emploi exigeant une qualification supérieure à celle obtenue initialement dans le système scolaire est traditionnellement beaucoup plus fréquente chez les hommes que chez les femmes. Il en résulte qu'aujourd'hui 21 % des hommes actifs titulaires d'un C.A.P. ou d'un B.E.P. sont cadres ou professions intermédiaires, de même que 11 % des non diplômés contre respectivement 12 % et 5 % des femmes.

Et ces tendances ne se sont pas infléchies récemment, comme le prouve l'observation des changements annuels de catégorie socio-professionnelle au cours de ces dernières années (cf. graphiques page suivante).

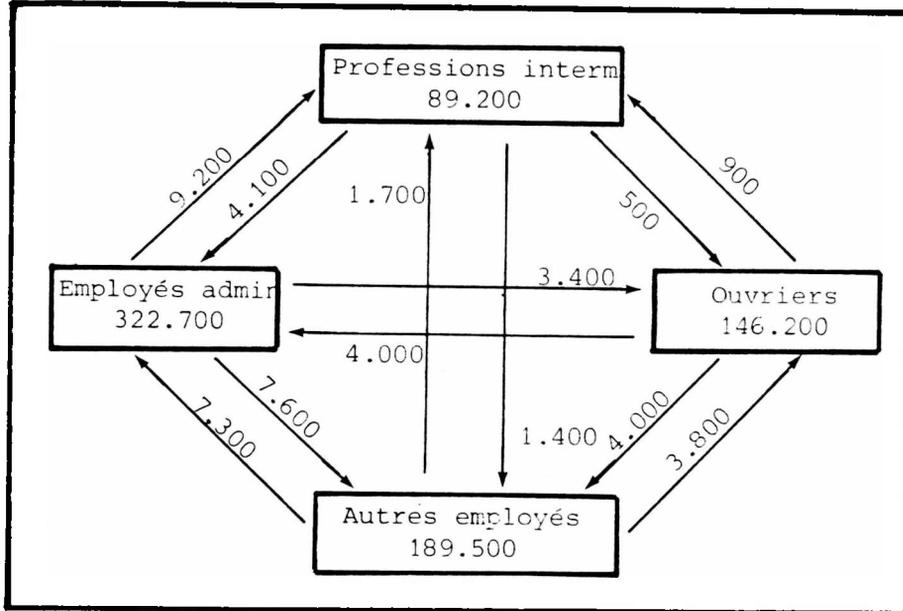
Pour les hommes de 25 - 49 ans occupant des emplois de niveau V ou non qualifiés, l'accès à un emploi de type "profession intermédiaire" est 1,4 fois plus fréquent que pour les femmes du même âge alors que les mouvements inverses de déclassement sont équivalents.

En moyenne, pour 100 hommes actifs occupés âgés de 25 à 49 ans et classés ouvriers ou employés, le solde net annuel de passage dans la catégorie "professions intermédiaires" est de 1,68 (moyenne 1983-1987) contre 1,04 pour 100 femmes actives du même âge et exerçant les mêmes professions. Pour ces dernières seule l'appartenance antérieure à la catégorie des employées administratives d'entreprise donne des chances importantes de passer "profession inter-

Graphique n° 7

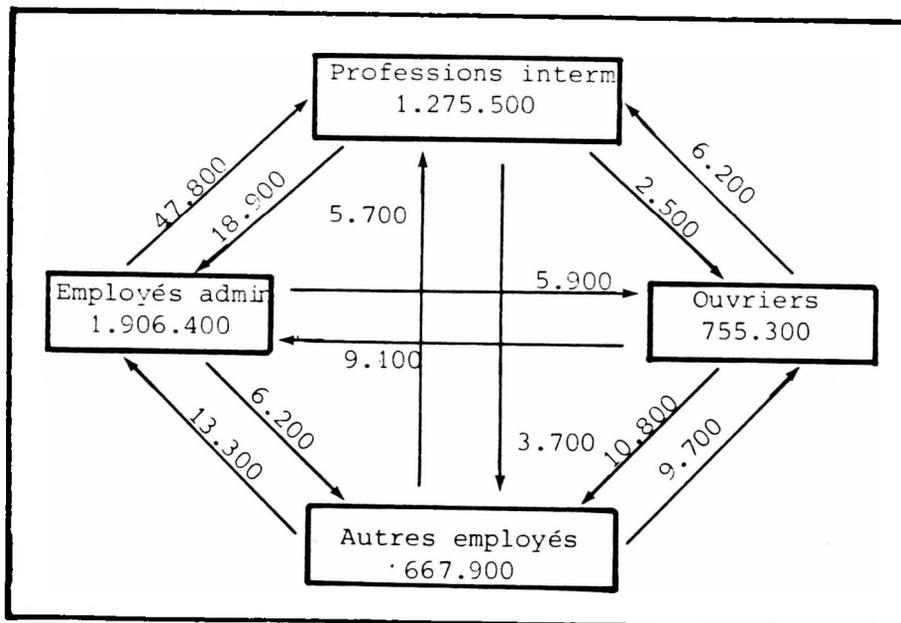
IMPORTANCE DES CHANGEMENTS ANNUELS DE CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE
POUR LES FEMMES ACTIVES OCCUPEES SELON LA TRANCHE D'AGE
- FRANCE METROPOLITAINE -

Femmes de 15 à 24 ans



Source : Enquête emploi - Moyenne des résultats annuels entre 1983 et 1987

Femmes de 25 à 49 ans

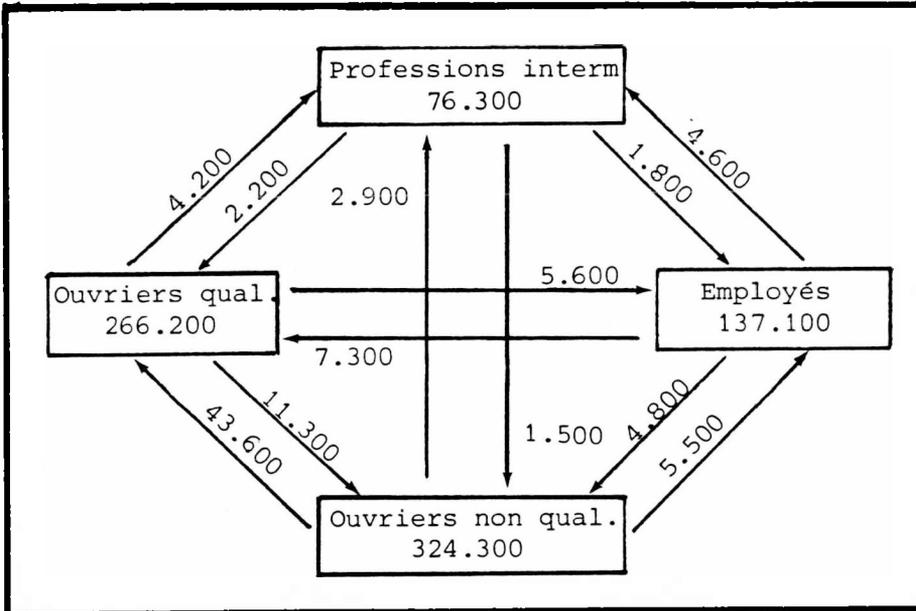


Source : Enquête emploi - Moyenne des résultats annuels entre 1983 et 1987.

Graphique n° 8

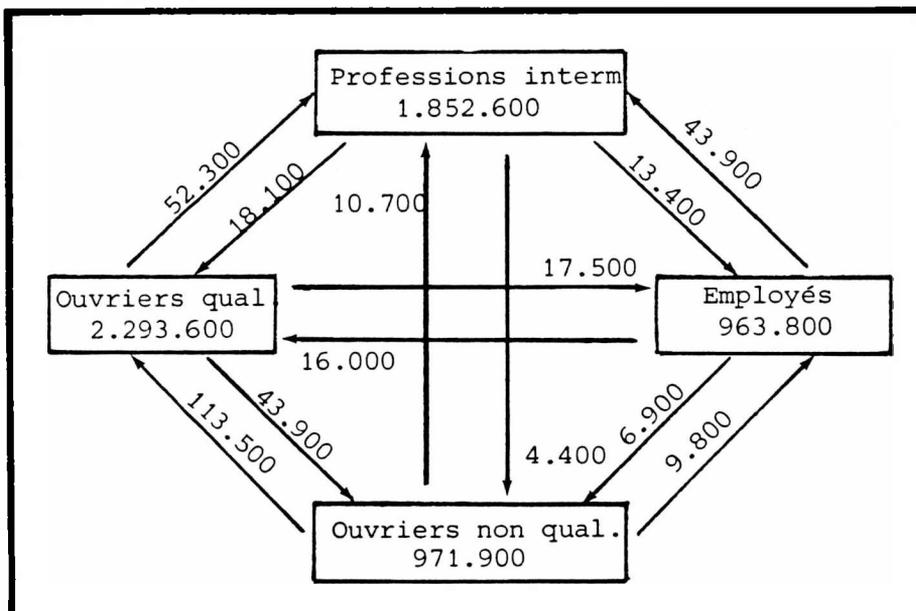
IMPORTANCE DES CHANGEMENTS ANNUELS DE CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE
POUR LES HOMMES ACTIFS OCCUPES SELON LA TRANCHE D'AGE
- FRANCE METROPOLITAINE -

Hommes de 15 à 24 ans



Source : Enquête emploi - Moyenne des résultats annuels entre 1983 et 1987.

Hommes de 25 à 49 ans



Source : Enquête emploi - Moyenne des résultats annuels entre 1983 et 1987.

médiaire" (1), au contraire des premiers qui peuvent espérer une telle promotion à la fois quand ils sont employés et ouvriers qualifiés. De plus les ouvriers non qualifiés sont nombreux chaque année à devenir ouvriers qualifiés (mais les déclassements sont courants aussi) alors que les employées de commerce ou des services aux particuliers et les ouvrières de plus de 25 ans deviennent rarement employées administratives.

Au total, les carrières professionnelles des femmes de plus de 25 ans qui n'ont pas réussi à devenir au moins employées administratives d'entreprise apparaissent assez bloquées. Ce constat est à mettre en relation avec les évolutions des rapports entre niveaux de diplôme et catégories socio-professionnelles étudiées précédemment. La sphère des emplois administratifs d'entreprise étant de plus en plus occupée par les bachelières et les diplômées du 1er cycle du supérieur au détriment des titulaires d'un C.A.P. ou d'un B.E.P., ces dernières se retrouvent donc en proportion croissante dans des postes moins bien rémunérés avec de faibles possibilités d'accès aux emplois administratifs pour lesquels elles ont été majoritairement formées en lycée professionnel.

3. CONCLUSION.

Les observations qui précèdent sur l'évolution récente de l'activité féminine dessinent des perspectives à moyen terme à la fois encourageantes par certains côtés et préoccupantes par d'autres.

Les aspects positifs sont principalement de deux ordres :

- les grandes tendances des évolutions par secteur d'activité restent favorables à l'emploi féminin dans la mesure où les progressions d'emploi les plus spectaculaires sont le fait d'activités tertiaires où les femmes sont très

1 - Pour simplifier les schémas des deux pages précédentes on a confondu dans la même catégorie des "employés administratifs" les employées de la fonction publique et les employées administratives d'entreprise. En fait, leurs chances d'accès aux professions intermédiaires sont très différentes. Elles sont fortes pour les employées d'entreprise avec un solde net annuel moyen de 2,90 pour 100 actives occupées de 25 à 49 ans et faibles pour les employées de la fonction publique avec un solde de 0,60.

bien implantées et même souvent majoritaires. La chute de l'emploi industriel n'a pas entraîné jusqu'à présent une entrée massive des actifs masculins dans les branches les plus dynamiques du tertiaire marchand si bien que le taux de féminité y progresse encore un peu, même si on note un tassement récent de cette augmentation par rapport aux mouvements enregistrés il y a quelques années.

- l'amélioration très rapide du niveau de formation des jeunes femmes entrant sur le marché du travail n'a pas entraîné de difficultés particulières d'emploi pour l'ensemble des actives possédant au moins le baccalauréat, même si, comme on l'a vu, les processus d'insertion professionnelle sont souvent lents et difficiles pour les jeunes bachelières du technique. On note au contraire une ouverture très importante aux métiers de l'entreprise (cadres et professions intermédiaires) et un net renforcement du taux de féminité parmi les personnels de catégorie A de la fonction publique (y compris personnels assimilés). Pour les bachelières et pour les jeunes diplômées du supérieur ayant le plus de mal à trouver un emploi, il est en général possible d'accéder à un poste d'employée de la fonction publique ou d'employée administrative d'entreprise sans avoir à accepter une déqualification très forte dans les métiers non qualifiés du tertiaire ou de l'industrie. D'où des taux d'activité qui atteignent des niveaux très élevés et une proportion de chômeuses qui reste faible une fois passée la première période d'insertion professionnelle.

A l'inverse, les femmes non titulaires du baccalauréat apparaissent comme les principales victimes des tensions sur le marché de l'emploi. La situation des non diplômées n'a pas cessé de se dégrader au cours de ces dernières années. Compte tenu de la stagnation de leurs taux d'activité à des niveaux bien inférieurs à ceux de toutes les catégories de diplômées, y compris chez les jeunes, et de la hausse continue de leur taux de chômage, on peut dire que c'est leur capacité même à trouver ou à conserver un emploi qui semble en jeu aujourd'hui puisque moins d'une femme sur deux d'âge actif et non scolarisée a un emploi en 1988 parmi les non diplômées contre, par exemple, 74 % des bachelières (1)

1 - Le taux des actives occupées parmi les femmes d'âge actif et non scolarisées est en diminution chez les non qualifiées (- 2 points depuis six ans) alors qu'il augmente de quatre points chez les bachelières.

Cette tendance à l'exclusion du marché du travail ne touche pas aussi brutalement les titulaires d'un C.A.P. ou d'un B.E.P.. L'augmentation du taux d'activité et la hausse du chômage ont des effets sur le taux d'actives occupées qui s'annulent à peu près si bien qu'en 1988 comme en 1982 environ 68 % des titulaires d'un diplôme de niveau V d'âge actif exercent un emploi.

Cette stabilité, qui fait suite à une période de forte croissance, s'est accompagnée d'une modification assez sensible des catégories socio-professionnelles au sein du groupe des employées qui renforce encore sa prédominance (les deux tiers des actives diplômées de niveau V appartiennent à ce groupe). L'arrêt complet du développement des postes d'employés administratifs d'entreprise conjugué à une concurrence accrue des femmes plus diplômées a largement compromis les possibilités d'accès à des métiers qui avaient été pendant longtemps le principal débouché des titulaires d'un C.A.P. ou d'un B.E.P. (un tiers des actives diplômées de niveau V appartenait à cette catégorie socio-professionnelle en 1982). La progression toujours rapide des actives diplômées (augmentation nette de 500.000 depuis 1982, soit + 25 %) a été absorbée en partie par le public (+ 150.000 environ) sur des postes plus ou moins précaires et en partie par les autres catégories d'employées -commerce, services directs aux particuliers- (+ 150.000 également) où les salaires sont bas et où les chances d'accéder à une catégorie socio-professionnelle supérieure sont faibles. Quant à la part des ouvrières qualifiées, elle continue à être marginale (4 % de l'ensemble des actives de niveau V). Enfin, les postes d'ouvrières non qualifiées représentent la solution ultime acceptée par un nombre croissant de diplômées (+ 30 % environ en six ans).

Une évolution aussi rapide de la structure des emplois possibles pour les titulaires d'un C.A.P. ou d'un B.E.P. met en lumière les limites des bienfaits de la croissance du secteur tertiaire pour l'emploi féminin de ce niveau. La majorité des postes nouveaux correspondent soit à une qualification supérieure au niveau V, soit à des postes moins rémunérés que les emplois administratifs et permettant rarement une promotion ultérieure. De plus, l'avantage relatif des diplômées dans ces autres métiers d'employés par rapport aux personnes sans formation professionnelle scolaire n'a rien d'évident car les meilleures filières de l'Education nationale au niveau V (les B.E.P.) préparent très majoritairement les filles aux métiers de bureau. Les métiers du

commerce et des soins aux particuliers sont faiblement couverts par l'apprentissage à quelques exceptions près (la coiffure par exemple) et les formations de C.A.P. en lycée professionnel, nombreuses pour les employées de collectivités, ont beaucoup de mal à faire reconnaître leur intérêt (cf. le chapitre précédent).

L'avenir des formations scolaires professionnelles pour les filles semble donc très problématique, à la fois d'un point de vue interne au système scolaire comme nous l'avons souligné au chapitre précédent et du point de vue des besoins de l'économie : pourquoi continuer à orienter 50 % des filles des lycées professionnels vers les métiers de bureau si le volume de l'emploi stagne et si les postes libérés sont de plus en plus réservés aux bachelières.

On ne peut pas accuser l'Education nationale de rester passive devant ces évolutions mais l'exemple du développement des C.A.P. et B.E.P. commerciaux que nous avons analysé dans nos quatre zones d'observation montre bien toute la difficulté des réorientations si, parallèlement, les liens école-entreprise ne se développent pas rapidement avec le tertiaire. En quatre ans, les formations commerciales de niveau V ont doublé ou même triplé dans nos quatre bassins d'emploi ; il n'y avait pas globalement d'évolution très favorable de l'emploi dans le secteur du commerce mais les L.P. étaient sensibles à l'ouverture de nombreuses grandes surfaces susceptibles d'employer des jeunes et de pallier ainsi à l'absence de débouchés des formations administratives. Or, à part un ou deux cas de formations complémentaires post-B.E.P. organisées avec le concours de grandes surfaces et permettant une insertion professionnelle satisfaisante pour les sortants, les résultats de ces réorientations se sont révélés très décevants, tout simplement parce que les jeunes diplômés n'ont pas bénéficié d'un avantage à l'embauche par rapport aux non diplômés, jeunes ou plus âgés.

On en arrive donc au paradoxe de filières du tertiaire non administratif créées ou développées parce qu'elles correspondent a priori à des débouchés intéressants compte tenu de la croissance de l'emploi mais qui deviennent vite des filières refuge ayant surtout comme atouts leur faible coût d'équipement, la possibilité d'être suivies malgré une formation de base réduite et leur attrait auprès des jeunes filles bien supérieur à celui des formations industrielles. L'action à mener spécifiquement sur une meilleure valorisation

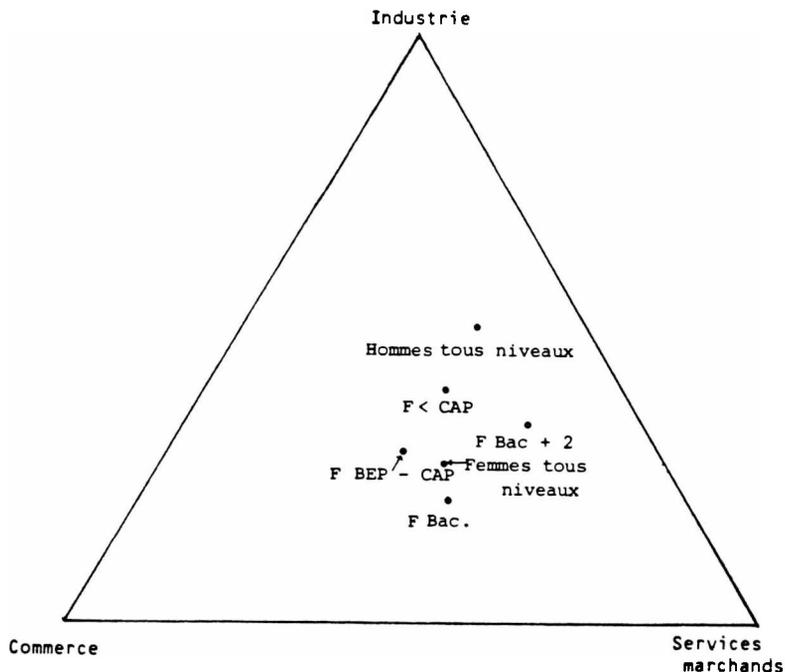
de ces filières auprès du monde économique apparaît tout-à-fait primordiale car c'est bien là, plus que dans les emplois administratifs, qu'il existe encore un créneau de formation en L.P. pour les femmes qui répond à des besoins économiques à moyen terme. Reste que l'effort à faire devra être important compte tenu de l'état actuel de ces filières (1), notamment pour redéfinir la place de ces formations au sein d'établissements dont les dominantes professionnelles sont, en général, très éloignées de ces domaines.

Se pose enfin le problème de la formation aux métiers qualifiés de l'industrie. A l'absence de progression significative du taux de féminité dans la plupart des filières préparant aux métiers d'ouvriers qualifiés (textile-habillement excepté), correspond très logiquement la place marginale des femmes possédant un C.A.P. ou un B.E.P. au sein de la catégorie socio-professionnelle des ouvrières qualifiées et, plus généralement, au sein de l'industrie (cf. graphique ci-dessous). Faire reposer la croissance de l'activité féminine sur le seul développement du tertiaire en négligeant presque complète-

Graphique n° 9

LES POLES DE RECRUTEMENT POUR LES FEMMES DE MOINS DE 25 ANS
SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE

(Le recrutement dans un secteur est d'autant plus fort que le point est proche du sommet du triangle)



1 - En fait la filière "santé, services sociaux" nous a paru mieux placée dans nos zones, en particulier grâce aux jumelages et aux stages organisés avec les grands établissements médicaux des bassins d'emploi.

ment les créneaux offerts par les postes d'ouvriers qualifiés (du secondaire mais aussi du tertiaire) n'a pas empêché la progression de l'activité féminine de niveau V jusqu'à ces dernières années. Au contraire, elle a permis aux femmes actives de ne pas être en première ligne dans les licenciements économiques de l'industrie et de consolider leur place dans les activités en forte croissance.

Mais les nouvelles tendances du chômage depuis deux ans amènent à s'interroger sur la pertinence d'une telle orientation aujourd'hui. On constate en effet un tassement du nombre des hommes inscrits à l'A.N.P.E. avec une diminution sensible des chômeurs à la recherche d'un emploi d'ouvrier qualifié (- 10 %), alors que le chômage féminin continue à croître sous l'effet d'une forte hausse du nombre des femmes recherchant un poste d'employé qualifié (+ 19 %) qui représentent actuellement 46 % du total des inscrites à l'A.N.P.E. Or ce mouvement n'est pas dû à une embellie de l'emploi industriel. Il y a eu seulement une reprise du bâtiment qui a permis un léger resserrement des évolutions d'effectifs entre le secondaire et le tertiaire, traditionnellement très favorables à ce dernier (1). Parallèlement, les résultats de l'enquête sur l'emploi qui, nous l'avons dit, sont fragiles pour rendre compte d'évolutions sur deux ans, semblent néanmoins indiquer une stagnation du taux de féminité parmi les employés.

Avec des perspectives de croissance industrielle un peu meilleures que par le passé, il nous semble utile de relancer une politique volontariste de formation des femmes aux métiers qualifiés de l'industrie (B.E.P., baccalauréat professionnel) malgré les échecs relatifs des tentatives précédentes et même si une telle proposition peut paraître paradoxale a priori. Compte tenu des discriminations sexuelles à l'embauche et des pratiques culturelles dominantes qui éloignent les filles des formations de type industriel on ne peut certainement pas espérer une percée rapide de l'emploi féminin dans des activités où les femmes sont très mal représentées aujourd'hui. Mais l'objectif doit être au moins d'éviter une baisse du taux de féminité là où actuellement il n'est pas négligeable, et surtout, de redonner un caractère attractif aux emplois ouvriers et d'éviter qu'ils soient seulement un pis aller pour des femmes ne trouvant rien d'autre et obligées de travailler.

1 - *D'après les derniers résultats de l'enquête "Activités et conditions d'emploi de la main-d'oeuvre portant sur les établissements de dix salariés et plus du secteur marchand non agricole".*

On a souligné précédemment le nombre très faible de diplômées occupant un poste d'ouvrier qualifié mais, au total, plus d'1,15 million de femmes étaient ouvrières en mars 1988. Seulement, elles étaient pour les trois quarts d'entre elles sur des postes non qualifiés, souvent précaires et très mal payés car elles n'avaient aucun diplôme professionnel dans 77 % des cas (contre 58 % des hommes ouvriers) ou possédaient des C.A.P.-B.E.P. ne correspondant pas au métier exercé. L'enjeu n'est donc pas tant d'augmenter sensiblement la place des femmes parmi les ouvriers mais de faire correspondre les formations à des types de métiers qu'en tout état de cause des femmes devront exercer en grand nombre si on veut au moins maintenir le taux d'activité de celles qui n'ont pu accéder aux filières conduisant aux études supérieures.

Tableau A

EVOLUTION DU NOMBRE DES FEMMES ACTIVES OCCUPEES
 SELON LA TRANCHE D'AGE ET LA CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE
 - en milliers -

	15 - 24 ans		25 - 39 ans		40 ans et plus	
	Moyenne 1982-1983	Moyenne 1986-1987	Moyenne 1982-1983	Moyenne 1986-1987	Moyenne 1982-1983	Moyenne 1986-1987
Agriculteurs, artisans, commerçants, chefs d'entreprise	31	31	329	315	861	791
Cadres, professions intellec. supér.	14	19	235	295	202	261
Prof. intermédiaires du secteur public	122	117	653	671	361	443
Prof. intermédiaires administ. et commerciales	26	33	183	212	163	199
Techniciens, maîtrise	12	13	53	66	39	40
Employés fonction publique	188	201	559	620	518	591
Employés administratifs d'entrep.	308	268	803	835	431	432
Employés de commerce. Services di- rects aux particuliers	281	295	434	508	547	547
Ouvriers qualifiés	47	32	134	131	143	125
Ouvriers non qualifiés	211	149	399	432	378	356
TOTAL	1.240	1.158	3.782	4.085	3.643	3.785

Source : Enquête sur l'emploi.

Tableau B

EVOLUTION DU TAUX DE FEMINITE PARMIS LES ACTIFS OCCUPES
SELON LA TRANCHE D'AGE ET LA CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

	15 - 24 ans		25 - 39 ans		40 ans et plus	
	Moyenne 1982-1983	Moyenne 1986-1987	Moyenne 1982-1983	Moyenne 1986-1987	Moyenne 1982-1983	Moyenne 1986-1987
Agriculteurs, artisans, commerçants, chefs d'entreprise	25,6	27,2	35,6	33,4	38,1	38,1
Cadres, professions intellec. sup.	48,3	52,8	26,8	31,1	21,1	23,5
Profes. intermédiaires du secteur public	72,6	72,2	66,1	64,1	59,3	59,9
Profes. intermédiaires administ. et commerciales	44,1	45,8	38,4	40,7	38,7	43,1
Techiciens, maîtrise	15,8	19,1	8,3	10,4	6,3	6,5
Employés fonction publique	70,1	69,8	61,3	61,3	64,8	68,0
Employés administratifs d'entrep.	82,6	86,7	78,0	79,2	76,0	80,3
Employés de commerce. Services di- rects aux particuliers	78,5	77,0	79,2	79,5	87,2	87,9
Ouvriers qualifiés	9,1	7,5	7,4	7,4	9,8	9,0
Ouvriers non qualifiés	28,6	23,7	35,7	38,7	36,1	40,3
TOTAL	45,8	46,6	40,6	42,2	38,9	40,7

Source : Enquête sur l'emploi.

Tableaux C

SITUATION DES ACTIFS
DIPLOMES DU 2ème OU 3ème CYCLE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

REPARTITION DES FEMMES ACTIVES TITULAIRES D'UN DIPLOME DE 2ème OU 3ème CYCLE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE
(en milliers)

	TOTAL	dont : Professions libérales	Cadres du public	Cadres d'entreprise	Professions intermédiaires du public	Professions intermédiaires d'entreprise	Autres
Moyenne 1982-1983	449	48	158	34	137	29	43
Moyenne 1986-1987	570	53	207	67	139	42	62

Source : Enquête sur l'emploi.

REPARTITION DES CHOMEUSES TITULAIRES D'UN DIPLOME DE 2ème OU 3ème CYCLE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DE L'EMPLOI RECHERCHE
(en milliers)

	TOTAL	dont : Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Autres non précisé	N'importe quel emploi
Moyenne 1982-1983	18	6	5	3	-	3
Moyenne 1986-1987	30	8	11	5	1	3

Source : Enquête sur l'emploi.

REPARTITION DES HOMMES ACTIFS TITULAIRES D'UN DIPLOME DE 2ème OU 3ème CYCLE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE
(en milliers)

	TOTAL	dont : Professions libérales	Cadres du public	Cadres d'entreprise	Professions intermédiaires du public	Professions intermédiaires d'entreprise	Autres
Moyenne 1982-1983	934	124	259	318	84	67	82
Moyenne 1986-1987	1.012	144	287	332	97	64	88

Source : Enquête sur l'emploi.

REPARTITION DES CHOMEURS TITULAIRES D'UN DIPLOME DE 2ème OU 3ème CYCLE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DE L'EMPLOI RECHERCHE
(en milliers)

	TOTAL	dont : Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Autres non précisé	N'importe quel emploi
Moyenne 1982-1983	23	11	6	2	3	1
Moyenne 1986-1987	25	12	7	1	4	1

Source : Enquête sur l'emploi.

Tableaux D
SITUATION DES ACTIFS
DIPLOMES DU 1er CYCLE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

REPARTITION DES FEMMES ACTIVES TITULAIRES D'UN DIPLOME DE 1er CYCLE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE
(en milliers)

France

	TOTAL	dont : Artisans commerçants agriculteurs	Cadres	Prof. inter. fonction publique	Professions interméd. d'entreprise	Employés fonction publique	Employés administ. d'entreprise	Employés commerce ouvriers
Moyenne 1982-1983	791	16	51	555	58	25	70	13
Moyenne 1986-1987	947	24	61	612	88	33	103	21

Source : enquête sur l'emploi

REPARTITION DES CHOMEUSES TITULAIRES D'UN DIPLOME DE 1er CYCLE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DE L'EMPLOI RECHERCHE
(en milliers)

France

	TOTAL	dont : Cadres	Professions interméd.	Employés administ. d'entreprise	Employés commerce serv. partic.	Ouvriers	N'importe quel emploi	Non précisé
Moyenne 1982-1983	24	2	11	6	1	-	1	3
Moyenne 1986-1987	35	2	15	9	2	-	2	5

Source : enquête sur l'emploi

REPARTITION DES HOMMES ACTIFS TITULAIRES D'UN DIPLOME DE 1er CYCLE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE
(en milliers)

France

	TOTAL	dont : Artisans commerçants agriculteurs	Cadres	Prof. inter. fonction publique	Professions interméd. d'entreprise	Employés fonction publique	Employés administ. d'entreprise	Employés commerce ouvriers
Moyenne 1982-1983	562	26	139	186	161	9	18	21
Moyenne 1986-1987	709	39	157	224	220	11	26	26

Source : enquête sur l'emploi.

REPARTITION DES CHOMEURS TITULAIRES D'UN DIPLOME DE 1er CYCLE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DE L'EMPLOI RECHERCHE
(en milliers)

France

	TOTAL	dont : Cadres	Professions interméd.	Employés administ. d'entreprise	Employés commerce serv. partic.	Ouvriers	N'importe quel emploi	Non précisé
Moyenne 1982-1983	13	2	5	1	1	1	1	2
Moyenne 1986-1987	21	3	9	3	-	2	1	3

Source : enquête sur l'emploi.

Tableaux E

SITUATION DES ACTIFS TITULAIRES DU BACCALAUREAT

REPARTITION DES FEMMES ACTIVES TITULAIRES DU BACCALAUREAT
PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE
(en milliers)

France

	TOTAL	dont : Artisans commerçants agriculteurs	Cadres	Professions interméd.	Employés fonction publique	Employés administ. d'entreprise	Employés commerce serv. partic.	Ouvriers
Moyenne 1982-1983	1.006	80	66	325	121	318	55	22
Moyenne 1986-1987	1.222	93	78	387	165	371	78	35

Source : enquête sur l'emploi

REPARTITION DES CHOMEUSES TITULAIRES DU BACCALAUREAT
PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DE L'EMPLOI RECHERCHE
(en milliers)

France

	TOTAL	dont : Cadres	Professions interméd.	Employés administ. d'entreprise	Employés commerce serv. partic.	Ouvriers	N'importe quel emploi	Non précisé
Moyenne 1982-1983	78	2	13	40	7	1	6	9
Moyenne 1986-1987	93	2	14	45	9	2	8	6

Source : enquête sur l'emploi

REPARTITION DES HOMMES ACTIFS TITULAIRES DU BACCALAUREAT
PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE
(en milliers)

France

	TOTAL	dont : Artisans commerçants agriculteurs	Cadres	Professions interméd.	Employés fonction publique	Employés administ. d'entreprise	Employés commerce serv. partic.	Ouvriers
Moyenne 1982-1983	1.205	156	250	524	54	75	18	122
Moyenne 1986-1987	1.278	173	258	512	66	84	26	146

Source : enquête sur l'emploi.

REPARTITION DES CHOMEURS TITULAIRES DU BACCALAUREAT
PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DE L'EMPLOI RECHERCHE
(en milliers)

France

	TOTAL	dont : Cadres	Professions interméd.	Employés administ. d'entreprise	Employés commerce serv. partic.	Ouvriers	N'importe quel emploi	Non précisé
Moyenne 1982-1983	40	2	13	7	1	7	4	6
Moyenne 1986-1987	63	7	17	8	2	10	10	9

Source : enquête sur l'emploi.

Tableaux F

SITUATION DES ACTIFS TITULAIRES D'UN BEP OU D'UN CAP

REPARTITION DES FEMMES ACTIVES TITULAIRES D'UN CAP OU D'UN BEP
PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE
(en milliers)

France

	TOTAL	dont : Artisans commerçants agriculteurs	Professions interméd. cadres	Employés fonction publique	Employés administ. d'entreprise	Employés commerce serv. partic.	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés
Moyenne 1982-1983	1.993	175	235	364	647	287	87	153
Moyenne 1986-1987	2.363	200	277	478	687	393	85	195

Source : enquête sur l'emploi.

REPARTITION DES CHOMEUSES TITULAIRES D'UN CAP OU D'UN BEP
PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DE L'EMPLOI RECHERCHE
(en milliers)

France

	TOTAL	dont : Professions interméd. cadres	Employés administ. d'entreprise	Employés commerce serv. partic.	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	N'importe quel emploi	Non précisé
Moyenne 1982-1983	218	13	103	40	8	10	16	40
Moyenne 1986-1987	309	13	133	73	11	13	34	32

Source : enquête sur l'emploi.

REPARTITION DES HOMMES ACTIFS TITULAIRES D'UN CAP OU D'UN BEP
PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE
(en milliers)

France

	TOTAL	dont : Artisans commerçants agriculteurs	Professions interméd. cadres	Employés fonction publique	Employés administ. d'entreprise	Employés commerce serv. partic.	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés
Moyenne 1982-1983	3.569	545	770	202	130	84	1.398	417
Moyenne 1986-1987	3.953	625	836	255	120	103	1.481	482

Source : enquête sur l'emploi.

REPARTITION DES CHOMEURS TITULAIRES D'UN CAP OU D'UN BEP
PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DE L'EMPLOI RECHERCHE
(en milliers)

France

	TOTAL	dont : Professions interméd. cadres	Employés administ. d'entreprise	Employés commerce serv. partic.	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	N'importe quel emploi	Non précisé
Moyenne 1982-1983	162	15	11	6	65	27	15	23
Moyenne 1986-1987	287	30	16	11	124	31	42	33

Source : enquête sur l'emploi

Tableaux G

SITUATION DES ACTIFS TITULAIRES D'UN BEPC

REPARTITION DES FEMMES ACTIVES TITULAIRES D'UN B.E.P.C. PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE
(en milliers)

	TOTAL	dont : Artisans commerçants agriculteurs	Professions interméd. cadres	Employés fonction publique	Employés administ. d'entreprise	Employés commerce serv. partic.	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés
Moyenne 1982-1983	849	92	159	166	233	105	20	55
Moyenne 1986-1987	921	98	169	191	220	138	25	61

Source : Enquête sur l'emploi.

REPARTITION DES CHOMEUSES TITULAIRES D'UN B.E.P.C. PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DE L'EMPLOI RECHERCHE
(en milliers)

	TOTAL	dont : Professions interméd. cadres	Employés administ. d'entreprise	Employés commerce serv. partic.	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	N'importe quel emploi	Non précisé
Moyenne 1982-1983	82	6	36	15	1	3	10	11
Moyenne 1986-1987	112	8	40	25	2	4	19	14

Source : Enquête sur l'emploi.

REPARTITION DES HOMMES ACTIFS TITULAIRES D'UN B.E.P.C. PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE
(en milliers)

	TOTAL	dont : Artisans commerçants agriculteurs	Professions interméd. cadres	Employés fonction publique	Employés administ. d'entreprise	Employés commerce serv. partic.	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés
Moyenne 1982-1983	787	95	311	100	68	32	103	65
Moyenne 1986-1987	861	97	340	127	58	34	125	69

Source : Enquête sur l'emploi.

REPARTITION DES CHOMEURS TITULAIRES D'UN B.E.P.C. PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DE L'EMPLOI RECHERCHE
(en milliers)

	TOTAL	dont : Professions interméd. cadres	Employés administ. d'entreprise	Employés commerce serv. partic.	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	N'importe quel emploi	Non précisé
Moyenne 1982-1983	49	10	10	4	9	5	5	6
Moyenne 1986-1987	63	13	7	6	15	3	11	8

Source : Enquête sur l'emploi.

Tableaux H
SITUATION DES ACTIFS NON DIPLOMES

REPARTITION DES FEMMES ACTIVES NON DIPLOMEES
PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE
(en milliers)

France

	TOTAL	dont : Artisans commerçants agriculteurs	Professions interméd. cadres	Employés fonction publique	Employés administ. d'entreprise	Employés commerce serv. partic.	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés
Moyenne 1982-1983	4.304	852	207	619	387	969	244	938
Moyenne 1986-1987	3.963	714	196	601	310	950	213	880

Source : enquête sur l'emploi

REPARTITION DES CHOMEUSES NON DIPLOMEES
PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DE L'EMPLOI RECHERCHE
(en milliers)

France

	TOTAL	dont : Professions interméd. cadres	Employés administ. d'entreprise	Employés commerce serv. partic.	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	N'importe quel emploi	Non précisé
Moyenne 1982-1983	482	9	87	151	19	71	77	68
Moyenne 1986-1987	601	13	79	213	23	75	123	75

Source : enquête sur l'emploi.

REPARTITION DES HOMMES ACTIFS NON DIPLOMES
PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE
(en milliers)

France

	TOTAL	dont : Artisans commerçants agriculteurs	Professions interméd. cadres	Employés fonction publique	Employés administ. d'entreprise	Employés commerce serv. partic.	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés
Moyenne 1982-1983	6.034	1.206	657	351	129	148	2.016	1.484
Moyenne 1986-1987	5.287	1.005	596	306	83	155	1.837	1.252

Source : enquête sur l'emploi

REPARTITION DES CHOMEURS NON DIPLOMES
PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DE L'EMPLOI RECHERCHE
(en milliers)

France

	TOTAL	dont : Professions interméd. cadres	Employés administ. d'entreprise	Employés commerce serv. partic.	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	N'importe quel emploi	Non précisé
Moyenne 1982-1983	408	21	14	17	119	110	74	53
Moyenne 1986-1987	580	23	18	24	193	103	148	71

Source : enquête sur l'emploi.

CHAPITRE IV

LE RÔLE DES MESURES POUR L'EMPLOI DES JEUNES

1. LES MESURES POUR L'EMPLOI DES JEUNES ET LEUR APPLICATION.

A) Présentation générale.

La période d'observation retenue pour l'étude du rôle des mesures d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes (du 1.5.1986 au 31.12.1986) est marquée par un effort financier d'une ampleur exceptionnelle de la part de l'Etat. Aux mesures déjà existantes -TUC, stages des programmes 16-18 ans et 18-25 ans, apprentissage, mesures de formation en alternance mises en place en 1985 à l'initiative des partenaires sociaux- l'Etat rajoute dans le "plan d'urgence pour l'emploi des jeunes" des exonérations de charges sociales pour toute embauche d'un jeune de moins de 25 ans sur un contrat d'une durée au moins égale à trois mois.

Toutes ces formules ont 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 les publics plus particulièrement visés par tel ou tel programme n'en sont pas moins différents.

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 -saliés, élèves ou demandeurs d'emploi- et plus particulièrement (exonérés à 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.

L'organisation de ces mesures se caractérise par une volonté très forte de la part de l'Etat de laisser une grande marge d'autonomie aux acteurs locaux à l'intérieur d'un cadre réglementaire défini au niveau national. Elle est aussi marquée par le rôle accru des partenaires sociaux, des élus locaux et de l'A.N.P.E. dans l'organisation des actions qui s'appuie moins qu'auparavant sur les services extérieurs de l'Etat (D.D.T.E. ou Délégation Régionale à la Formation Professionnelle).

L'Etat espère ainsi mobiliser au maximum tous les groupes concernés par l'emploi des jeunes et, en premier lieu, les entreprises. Il espère aussi que l'autonomie accrue des responsables locaux permettra une meilleure adaptation de chacune des formules aux réalités du terrain, au bénéfice réciproque des employeurs et des jeunes demandeurs d'emploi.

B) Des résultats mitigés.

Nous avons tenté de démontrer dans notre précédent rapport (1) que les résultats obtenus par l'ensemble du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes n'étaient pas négligeables mais semblaient quand même un peu décevants tant d'un point quantitatif que qualitatif.

Quantitativement, les exonérations de charges sociales pour toute embauche n'ont entraîné qu'un très léger regain de recrutement de jeunes par les entreprises, parfois contrecarré par une utilisation massive de SIVP plus avantageux financièrement pour l'employeur qu'une embauche sur contrat de travail, même exonérée de charges sociales. Aussi les recrutements avec exonérations de 25 % ou de 50 % de charges sociales, c'est-à-dire sans période de formation concomitante, peuvent être considérés, à peu de chose près, comme des embauches que les entreprises auraient de toutes façons effectuées. On n'a pas noté non plus un effet important de substitution au profit des jeunes et au détriment des plus de 25 ans du fait de ces exonérations.

Qualitativement, l'effet le plus positif de ces mesures nous semble avoir été l'impact des campagnes d'information lancées en direction des artisans, des commerçants et des dirigeants de P.M.E.. Ces campagnes, souvent organisées en commun par la Préfecture, l'A.N.P.E., les C.C.I., les chambres de métier, ont permis de populariser l'idée que la formation des salariés était indispensable et pouvait être avantageuse pour l'employeur, auprès d'un public de dirigeants d'entreprise souvent rétifs à reconnaître l'intérêt des formations internes.

Par ailleurs, il est certain que la multiplication des SIVP et le niveau élevé des TUC ont permis une diminution sensible du nombre des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans et ont fourni à de nombreux jeunes la possibilité d'une expérience professionnelle qu'ils auraient eu du mal à acquérir autrement.

1 - "La crise de l'emploi dans des zones en restructuration industrielle" - décembre 1987. Rapport CREDOC n° 31.

Les insuffisances les plus nettes du programme peuvent, à notre sens, être résumées ainsi, au vu des analyses effectuées dans nos quatre zones d'observation.

- En faisant reposer en grande partie le succès des mesures sur le dynamisme des employeurs potentiels, on est pratiquement condamné à un échec relatif dans les zones d'emploi où la crise économique est telle que les entreprises privées et les employeurs du secteur public ne sont pas assez nombreux pour accueillir, même à des coûts réduits, une fraction importante des jeunes chômeurs. C'est par exemple ce que nous avons constaté dans les Ardennes : globalement, un jeune demandeur d'emploi Ardennais avait beaucoup moins de chances qu'en moyenne de pouvoir bénéficier d'au moins une des mesures du programme malgré une réelle mobilisation de tous les partenaires parce que le tissu économique et social du département a été atteint de plein fouet par la crise et qu'il ne reste plus assez d'employeurs pour admettre un jeune, ne serait-ce que sur un SIVP ou un TUC.
- Les instances locales n'ont pas réussi à dégager quelques objectifs prioritaires pour l'emploi des jeunes, admis par tous les partenaires et permettant d'adapter l'utilisation des diverses formules du programme "jeunes" à la réussite de ces objectifs. Les raisons en sont diverses et on ne saurait faire porter aux seuls acteurs locaux la responsabilité de cette situation. Mais on peut regretter que l'intensité du recours à chacune des mesures et les caractéristiques des jeunes bénéficiaires aient semblé d'abord dépendre des besoins des employeurs dans les secteurs d'activité dominants de la zone et non de la spécificité des problèmes d'insertion professionnelle rencontrés par les jeunes.
- Le fait d'accorder à partir de mai 1986 des exonérations de 100 % des charges sociales pour les contrats d'adaptation et les contrats de qualification ont destabilisé ces formules. Lancées en 1985 à l'initiative des partenaires sociaux, les mesures avaient eu jusque-là un impact plus faible que prévu. L'exonération totale des charges sociales avait pour but de leur donner un nouvel élan. Si le succès a été modeste avec les stages de qualification dont l'organisation assez complexe rebutait nombre d'entreprises, les contrats d'adaptation ont augmenté tellement qu'ils sont

devenus la voie la plus courante d'embauche pour tout jeune demandeur d'emploi que l'entreprise voulait conserver durablement (puisque le contrat d'adaptation est conclu pour au moins six mois). Le volet "formation" qui était déjà peu contraignant, a perdu une partie de sa crédibilité devant cette généralisation. Imaginé pour permettre une adaptation rapide à l'emploi pour des jeunes ayant une qualification correspondant mal aux besoins de l'entreprise, le contrat d'adaptation a été en fait utilisé par certaines comme une prime à l'embauche. Dès lors le Gouvernement est revenu très vite sur l'exonération totale accordée au contrat d'adaptation pour ne conserver que les seuls avantages d'origine.

- Ce manque de maîtrise globale du dispositif a eu aussi pour effet d'exclure les jeunes ayant le plus de difficultés d'insertion des dispositifs les plus intéressants pour trouver un emploi stable. SIVP et TUC, qui pourtant, n'offrent que des compensations financières médiocres aux jeunes stagiaires ont surtout concerné un public ayant une première qualification de niveau V ou même de niveau IV. Quant aux contrats avec période de formation (adaptation ou qualification) ils ont, sur nos quatre zones d'étude, bénéficié en moyenne à des jeunes demandeurs d'emploi qui avaient un niveau moyen de formation initiale supérieur aux jeunes chômeurs qui obtenaient sur ces mêmes zones un contrat de travail d'au moins trois mois sans période de formation. En effet, les jeunes les moins formés étaient plus souvent embauchés sur un contrat de moins de 3 à 6 mois, période trop courte pour le contrat d'adaptation ou de qualification et les postes proposés pour les embauches plus longues ne demandaient souvent aucune qualification et ne pouvaient donc justifier une période de formation.

2. L'INTEGRATION DES FEMMES DANS LES DISPOSITIFS D'AIDE A L'EMPLOI.

Il est évident que ce qui vient d'être dit des mesures jeunes en général s'applique globalement aux filles tout autant qu'aux garçons. De plus, il ressort des très nombreux entretiens que nous avons eus sur chacun de nos bassins d'emploi avec les divers responsables de ces actions que l'absence d'objectifs précis assignés aux mesures en termes de politique d'emploi est vraie aussi pour la répartition des bénéficiaires par sexe. Il n'y a eu aucun objectif volontariste retenu a priori quant à la proportion de jeunes femmes à faire entrer dans le dispositif.

A) Une bonne représentation des femmes dans les dispositifs pour adultes.

Ce constat n'est pas propre aux mesures jeunes et il s'applique aussi bien à la plupart des très nombreuses actions destinées aux chômeurs en difficulté, qu'il s'agisse des stages (1) ou des contrats de travail particuliers (2). Mais il n'en découle pas pour autant une sous-représentation des femmes dans ces dispositifs. Ainsi en 1987 et au niveau national 53,9 % des 220.000 bénéficiaires de l'une des actions "adultes" étaient des femmes, soit un chiffre très proche du taux de féminité des chômeurs de longue durée au début de cette même année (53,6 %).

Ce bon résultat n'est pas dû principalement aux mesures spécifiques en faveur des femmes isolées (PLIF ou stages FNE pour femmes isolées) qui n'ont concerné au total que 4.600 stagiaires mais à une forte représentation des chômeuses dans la quasi-totalité des actions, le taux de féminité ne descendant en dessous de 40 % que pour les programmes d'insertion locaux, ce qui est assez logique compte tenu de l'existence simultanée des PLIF.

Cet équilibre global semble être le fruit de deux tendances contradictoires. Un besoin particulièrement évident chez les hommes d'augmenter leurs revenus et leurs chances de retrouver un emploi qui les incite à profiter des mesures qui leur sont proposées mais, à l'inverse, un moindre blocage des femmes parmi les chômeurs de longue durée à l'idée de devoir se remettre à étudier. C'est par exemple ce que nous avons pu constater en examinant sur le bassin d'emploi de Saint-Nazaire le fonctionnement de stages de formation destinés à augmenter sensiblement la qualification de chômeurs de

1 - Dans le bilan de l'emploi 1987, le service des études et de la statistique du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle recense ainsi les stages de réinsertion en alternance (SRA), les stages de mise à niveau (SMAN) et les stages modulaires de l'ANPE, les stages FNE pour chômeurs de longue durée et ceux pour femmes isolées, les programmes d'insertion locale (PIL), les programmes locaux d'insertion des femmes isolées (PLIF), les stages faits au titre des congés ou conventions de conversion.

2 - On peut classer dans cette catégorie les contrats de réinsertion en alternance (CRA), les exonérations de cotisations sociales pour embauche de chômeurs de longue durée, les associations intermédiaires, les compléments locaux de ressources antérieurs au RMI.

longue durée ou de salariés en congé de conversion. Initialement prévu pour favoriser en priorité le reclassement d'ouvriers qualifiés se retrouvant sans emploi du fait des difficultés de l'industrie lourde dans le bassin de Saint-Nazaire, le dispositif s'est peuplé progressivement d'une majorité de stagiaires femmes parce qu'il était de plus en plus difficile de trouver des hommes inscrits depuis plus d'un an à l'ANPE et capables de bâtir un projet professionnel réaliste et de suivre les formations indispensables à sa réussite. Dans ce cas, il semblait bien se dessiner tout récemment une politique volontariste encouragée par les instances locales ... mais elle était en faveur des hommes.

B) Une place moins favorable dans les mesures jeunes.

Si l'on reprend la comparaison qui vient d'être faite pour les adultes, les femmes de moins de 25 ans représentaient fin 1986 et pour la France métropolitaine 53,5 % des jeunes inscrits à l'ANPE et leur proportion parmi les bénéficiaires des mesures "jeunes" (1) était de 50,5 % en 1987. Cet écart de trois points est assez faible mais il résulte de taux de féminité bien différents selon les formules et révélant une situation défavorable aux femmes. Ces dernières sont en effet surtout représentées dans les TUC et les stages 16-25 ans qui offrent les rémunérations les plus basses et les

Tableau n° 13

TAUX DE FEMINITE DANS LES DIFFERENTES MESURES "JEUNES" EN 1987

- France -

Mesure	Taux de féminité
Contrat d'adaptation	36,7
Contrat de qualification	44,2
SIVP	48,0
TUC	61,7
Stages 16-25 ans	55,0

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

1 - On a retenu dans cette catégorie les TUC, les SIVP, les stages de formation 16-25 ans, les contrats d'adaptation et de qualification.

perspectives d'emploi les plus limitées (1). On peut y voir la conséquence directe des plus grosses difficultés d'insertion professionnelle rencontrées par les filles qui les obligent à se contenter des formules les moins performantes faute de pouvoir accéder aux autres. Il est certain aussi que les TUC correspondent en majorité à des postes d'employés des services non marchands où, traditionnellement, les femmes sont largement majoritaires. Mais il nous a paru intéressant de pousser plus loin l'analyse des raisons du faible impact des mesures les plus avantageuses pour les jeunes (contrats d'adaptation et de qualification) sur le public féminin grâce à l'exploitation des enquêtes menées dans nos quatre zones d'observation.

Ces types de contrats semblent a priori bien convenir à la résolution des situations mises en évidence au chapitre précédent : des jeunes femmes ayant une première qualification professionnelle de niveau V ou même de niveau IV qui se révèle inadaptée aux besoins des entreprises.

3. L'ANALYSE DES CONTRATS D'ADAPTATION ET DE QUALIFICATION DANS NOS ZONES D'OBSERVATION.

L'existence des exonérations de charges sociales pour toute embauche de jeunes sur un contrat d'au moins trois mois au cours du second semestre 1986 nous permet de comparer les embauches sur contrat d'adaptation ou de qualification aux embauches effectuées sur contrat de droit commun, ce qui n'est pas possible pour d'autres périodes et ce qui enrichit grandement les possibilités d'analyse.

A) Une faible utilisation des contrats avec période de formation pour les jeunes femmes n'ayant pas le niveau baccalauréat.

L'observation du volume des embauches sur des contrats de travail d'au moins trois mois (ce qui exclut les SIVP mais englobe les contrats d'adaptation et de qualification) confirme complètement les tendances nationales avec une nette majorité d'hommes (63,7 %), signe que l'insertion professionnelle des jeunes femmes sur des contrats durables se révèle plus

1 - Sur ce sujet, on se reportera au bilan de l'emploi 1987, complété par le n°110 de "premières informations" - S.E.S. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

difficile puisque, parallèlement, les femmes sont légèrement plus nombreuses parmi les inscrits à l'ANPE dans nos zones (52 %).

Tableau n°14

REPARTITION DES EMBauchES DE JEUNES POUR UNE DUREE D'AU MOINS 3 MOIS
PAR SEXE ET SELON LE NIVEAU DE FORMATION¹

Période du 1.5.1986 au 31.12.1986

- 4 zones d'observation -

	Femmes		Hommes		TOTAL		% de femmes
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Bac + 2 et plus	224	9,7	324	8,0	548	8,6	40,9
Baccalauréat	505	22,0	329	8,2	834	13,2	60,6
CAP ou BEP	1.151	50,0	2.661	65,9	3.812	60,2	30,2
Inférieur au CAP	422	18,3	721	17,9	1.143	18,0	36,9
TOTAL	2.302	100,0	4.035	100,0	6.337	100,0	36,3

1 - Non compris les embauches dans l'administration.

On a là une bonne illustration de l'absence de relations simples entre l'évolution de l'emploi et les caractéristiques du chômage. La chute de l'emploi dans tous les secteurs industriels dominants de nos zones n'a pas empêché une intégration plus facile des garçons, y compris pour ceux qui ont été formés aux métiers d'ouvriers dans les spécialités traditionnelles.

L'examen du rapport entre le nombre des jeunes recrutés pendant notre période d'observation et le stock des jeunes demandeurs d'emploi en début de période permet de vérifier pour chacun des sexes l'étroite corrélation entre niveau de formation et facilité d'embauche. Il met aussi en évidence l'avantage important des hommes pour chaque niveau de formation.

Tableau n° 15

RAPPORT ENTRE LE NOMBRE DE JEUNES RECRUTES PENDANT LA PERIODE D'OBSERVATION
ET LE NOMBRE DE JEUNES DEMANDEURS D'EMPLOI EN DEBUT DE PERIODE
SELON LE SEXE ET LE NIVEAU DE FORMATION

Période du 1.5.1986 au 31.12.1986

- 4 zones d'observation -

	FEMMES			HOMMES		
	Jeunes recrutées (1)	Inscrites à l'ANPE (2)	Rapport 1/2	Jeunes recrutés (1)	Inscrits à l'ANPE (2)	Rapport 1/2
Bac + 2 et plus	224	192	1,17	324	152	2,13
Baccalauréat	505	754	0,67	329	362	0,91
CAP ou BEP	1.151	4.040	0,28	2.661	4.297	0,62
Inférieur au CAP	422	3.131	0,13	721	2.687	0,27
TOTAL	2.302	8.117	0,28	4.035	7.498	0,54

L'écart relatif est le plus faible au niveau baccalauréat, il est élevé pour les diplômés du supérieur, mais le rapport reste satisfaisant aussi pour les femmes. Il est très important pour les niveaux égaux ou inférieurs au BEP avec des ratios pour les hommes supérieurs au double de ceux obtenus pour les femmes.

Dans ce contexte, les contrats d'adaptation et de qualification n'ont pas du tout joué un rôle de rééquilibrage, au contraire. 38,2 % des moins de 26 ans recrutés sur un contrat de travail sans période de formation étaient des femmes alors que celles-ci ont représenté moins de 33 % des bénéficiaires des contrats avec période de formation. On sait que la possibilité de conclure un contrat d'adaptation ou de qualification suppose une embauche d'au moins six mois mais ce n'est pas cette contrainte qui a exclu les femmes du dispositif puisque sur les contrats d'au moins six mois sans période de formation, les femmes constituaient plus de 40 % des entrants.

Lorsque l'on croise le type de contrat obtenu et le niveau de formation des jeunes, il est clair que les réticences des entreprises à conclure des contrats d'adaptation ou de qualification ne s'appliquent pas aux jeunes femmes ayant le niveau baccalauréat qui sont proportionnellement aussi nombreuses que les hommes de même niveau à être recrutées sur ce type de contrat. Elles sont, par contre, nettes aux autres niveaux de formation, pour lesquels, on l'a vu, le déficit relatif de recrutement de femmes est élevé.

Tableau n° 16

PART DES JEUNES FEMMES DANS LES EMBauchES D'UNE DUREE D'AU MOINS 3 MOIS
SELON LE TYPE DE CONTRAT PROPOSE

Période du 1.5.1986 au 31.12.1986

- 4 zones d'observation -

	TOTAL	Dont femmes	% de femmes
Contrat de qualification	286	94	32,9
Contrat d'adaptation	1.884	617	32,7
Recrutement sans période de formation (1)	4.167	1.591	38,2
<i>dont : embauche de 3 à 5 mois</i>	1.930	751	38,9
<i>embauche d'au moins 6 mois</i>	1.980	799	40,4
TOTAL	6.337	2.302	36,3
1 - Y compris contrats d'intérim non recensés dans les deux lignes suivantes.			

On se trouve donc, dans nos zones, devant quatre types de situations d'embauche pour les jeunes femmes :

- les diplômées du supérieur sont recrutées sur des contrats longs (au moins six mois) sans que les entreprises utilisent en général les formules avec période de formation. La faible utilisation de ces dispositifs d'incita-

Tableau n° 17

REPARTITION DES EMBAUCHES DE JEUNES FEMMES
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 3 à 5 mois	Contrats de 6 mois et +	Adaptation qualification	TOTAL
Bac + 2 et plus	21,6	50,9	27,5	100,0
Baccalauréat	27,9	32,9	39,2	100,0
CAP ou BEP	35,0	31,6	33,4	100,0
Inférieur au CAP	41,0	40,0	19,0	100,0
TOTAL	33,2	35,3	31,4	100,0

Tableau n° 18

REPARTITION DES EMBAUCHES D'HOMMES DE MOINS DE 26 ANS
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 3 à 5 mois	Contrats de 6 mois et +	Adaptation qualification	TOTAL
Bac + 2 et plus	18,3	37,0	44,7	100,0
Baccalauréat	27,2	32,8	40,0	100,0
CAP ou BEP	32,6	29,1	38,3	100,0
Inférieur au CAP	32,2	33,8	34,0	100,0
TOTAL	30,9	30,9	38,2	100,0

tion à l'embauche n'est toutefois pas très gênante pour cette catégorie où les risques de chômage restent faibles et les flux d'embauche assez importants ;

- les femmes ayant poursuivi leurs études jusqu'au baccalauréat vivent une situation assez semblable à celle des hommes de même niveau : recours fréquent aux contrats d'adaptation et taux d'embauche plutôt satisfaisant ;
- les contrats avec période de formation semblaient, nous l'avons dit, tout-à-fait adaptés pour résoudre en partie les difficultés d'insertion des femmes de niveau BEP ou CAP. Or les entreprises ne les ont pas beaucoup mobilisés pour elles et, au total, le volume des recrutements reste faible par rapport au stock des inscrites à l'ANPE ;
- les jeunes femmes n'ayant pas le niveau CAP ont été très peu nombreuses à être embauchées. Lorsqu'elles l'ont été, il s'agissait fréquemment de contrats courts et rarement de contrats avec période de formation. Sur ce dernier point, la différence est forte avec les hommes sans formation qui ont pu bénéficier beaucoup plus souvent d'un contrat d'adaptation ou de qualification. En fait, ces femmes semblent aujourd'hui avoir trop de handicaps sur le marché du travail pour pouvoir prétendre à un contrat de travail stable où le complément de formation indispensable est organisé par l'employeur.

B) Une utilisation des contrats d'adaptation assez dispersée pour les femmes mais ciblée sur les emplois d'ouvriers qualifiés pour les hommes.

La prédominance des contrats d'adaptation, aux périodes de formation assez courtes, par rapport aux contrats de qualification destinés initialement à un public ayant besoin d'une formation longue pour occuper dans l'entreprise l'emploi prévu, explique certainement en partie le faible impact de ces mesures pour les jeunes les moins qualifiés. On sait qu'en redéfinissant les avantages financiers attachés à chacune de ces formules afin de privilégier le contrat de qualification, l'Etat a réussi en partie le rééquilibrage désiré : forte baisse du nombre de contrats d'adaptation depuis 1987 et hausse plus modérée des signatures de contrats de qualification. Mais on n'a pas pour autant modifié sensiblement la composition des bénéficiaires car

les contrats de qualification ont vu leur public se modifier rapidement avec de moins en moins de jeunes de niveau VI ou Vbis.

Au moment de notre enquête, plus de 85 % des jeunes bénéficiant d'un contrat avec période de formation sont sur un contrat d'adaptation avec, en moyenne, un peu plus de 300 heures de stage qui se déroulent principalement dans l'entreprise. L'objectif n'est donc pas, en général, de donner une qualification à des jeunes pas du tout préparés à exercer le métier pour lequel ils sont embauchés mais plutôt d'assurer une formation complémentaire à des jeunes que l'employeur juge "presque productifs".

Si les femmes profitent finalement assez peu de ce dispositif, c'est dû, à notre sens, à deux raisons majeures :

- un phénomène sectoriel. L'industrie a utilisé ce type de contrats beaucoup plus souvent que le tertiaire qui s'est plutôt servi des SIVP pour gérer ses besoins de main-d'œuvre de courte durée et a rarement embauché sur contrat d'adaptation, notamment dans les services. Cette différence s'explique par des modes de gestion de la main-d'œuvre spécifiques et par une plus grande place accordée traditionnellement à la formation des salariés dans les entreprises industrielles. Mais elle est due aussi, comme nous avons essayé de le montrer dans notre précédent rapport, à des politiques contrastées des organismes mutualisateurs de fonds chargés de financer la partie "formation" de ces contrats. Toutefois, les aspects sectoriels n'expliquent pas tout et, par exemple dans l'industrie, l'embauche sur contrat d'adaptation ou de qualification a été relativement moins fréquente pour les femmes (cf. tableaux p. suivantes).
- une utilisation différente par métier. Lorsque l'on croise, pour chacun des sexes, le métier auquel accède le jeune recruté sur contrat d'adaptation et son niveau de formation initiale, on constate des écarts extrêmement sensibles.
 - . Chez les hommes, le contrat d'adaptation semble remplir assez bien le rôle qui lui est assigné si l'on excepte les jeunes de niveau baccalauréat. Les diplômés du supérieur (BTS ou DUT pour la plupart) obtiennent plus d'une fois sur deux un poste de technicien et les déclassements manifestes ne concernent que 10 % d'entre eux.

NOMBRE DE RECRUTEMENTS (1) D'UNE DUREE D'AU MOINS TROIS MOIS PAR TYPE DE CONTRAT
 SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE ET LE NIVEAU DE FORMATION DU JEUNE
 - FEMMES -

Période du 1.5.1986 au 31.12.1986

- 4 zones d'observation -

	Bac + 2 et plus		Baccalauréat		BEP - CAP		Inférieur au CAP		TOTAL	
	Contrat normal	Adapt. qualif.	Contrat normal	Adapt. qualif.	Contrat normal	Adapt. qualif.	Contrat normal	Adapt. qualif.	Contrat normal	Adapt. qualif.
Agriculture	0	0	0	0	2	1	5	0	7	1
Agro-alimentaire	2	4	7	5	65	17	28	11	102	37
Biens intermédiaires	7	5	9	14	19	24	13	15	48	58
Biens d'équipement	16	3	10	10	40	9	22	4	88	26
Biens de consommation	10	14	23	12	51	70	45	10	129	106
Sous-total Industrie	35	26	49	41	175	120	108	40	367	227
B.G.C.A.	1	3	2	2	9	14	1	0	13	19
Commerce	28	2	79	64	247	133	78	20	432	219
Transports - Télécom.	3	0	6	8	13	3	2	4	24	15
Services marchands	60	32	122	73	270	91	124	14	576	210
Organismes financiers	20	2	24	2	8	0	4	0	56	4
Services non marchands	15	0	30	9	48	5	22	3	115	17
Sous-total Tertiaire	126	36	261	156	586	232	230	41	1203	465
TOTAL	162	65	312	199	772	367	344	81	1590	712

1 - Y compris les recrutements des sociétés d'intérim qui apparaissent dans les services marchands.

Tableau n° 20

NOMBRE DE RECRUTEMENTS (1) D'UNE DUREE D'AU MOINS TROIS MOIS PAR TYPE DE CONTRAT
SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE ET LE NIVEAU DE FORMATION DU JEUNE

- HOMMES -

Période du 1.5.1986 au 31.12.1986

- 4 zones d'observation -

	Bac + 2 et plus		Baccalauréat		BEP - CAP		Inférieur au CAP		TOTAL	
	Contrat normal	Adapt. qualif.	Contrat normal	Adapt. qualif.	Contrat normal	Adapt. qualif.	Contrat normal	Adapt. qualif.	Contrat normal	Adapt. qualif.
Agriculture	0	2	4	10	9	42	12	23	25	77
Agro-alimentaire	7	7	3	9	118	53	27	14	155	83
Biens intermédiaires	18	23	14	19	161	215	37	67	230	324
Biens d'équipement	44	38	29	13	138	85	28	16	239	152
Biens de consommation	9	7	13	26	86	65	45	24	153	122
Sous-total Industrie	78	75	59	67	503	418	137	121	777	681
B.G.C.A.	7	7	13	7	357	192	138	42	515	248
Commerce	28	6	28	25	213	136	48	8	317	175
Transports - Télécom.	7	0	6	3	52	27	21	5	86	35
Services marchands	49	48	74	18	534	135	125	33	782	234
Organismes financiers	5	4	7	3	10	0	1	0	23	7
Services non marchands	4	1	10	0	21	0	6	0	41	1
Sous-total Tertiaire	93	59	125	49	830	298	201	46	1249	452
TOTAL	178	143	201	133	1699	950	488	232	2566	1458

- 118 -

1 - Y compris les recrutements des sociétés d'intérim qui apparaissent dans les services marchands.

Au niveau V, et dans les deux tiers des cas, le contrat d'adaptation est utilisé pour l'accès à un emploi d'ouvrier qualifié. La déqualification n'est pas rare, ce qui souligne toute l'ambiguïté du dispositif à cette époque (est-il normal de concéder des avantages financiers importants à une entreprise pour qu'elle mette sur un poste d'ouvrier non qualifié un jeune de niveau V). Mais cette déqualification ne touche qu'un quart des jeunes.

Quant à la petite proportion de demandeurs d'emploi non qualifiés qui obtiennent un contrat d'adaptation, cela leur permet en général d'avoir un poste d'ouvrier qualifié.

L'utilisation du contrat d'adaptation pour les hommes de niveau baccalauréat est par contre beaucoup plus dispersée, avec des exemples assez nombreux de promotions manifestes (technicien) et des cas de déqualification fréquents (ouvrier non qualifié, employé de commerce). C'est le signe à notre avis du manque de perspectives claires qui s'offrent aujourd'hui à un garçon ayant poursuivi ses études jusqu'au baccalauréat mais non diplômé du supérieur. Il a beaucoup plus de chances que les titulaires d'un BEP d'accéder à une profession intermédiaire rapidement mais il encourt aussi de gros risques de ne pas du tout pouvoir utiliser sa formation générale, au moins pour ses débuts de carrière.

. Chez les jeunes femmes, le contrat d'adaptation semble avoir eu dans nos zones d'observation une fonction beaucoup plus ambiguë, entérinant souvent un relatif déclassement des jeunes diplômées plutôt que de permettre à celles-ci d'obtenir un poste correspondant au moins à leur formation initiale. C'est vrai pour près de la moitié des diplômées du supérieur, peu nombreuses au total, qui se voient offrir un poste d'employé administratif ou pour le tiers des femmes de niveau IV intégrant des postes d'employé de commerce.

Au niveau V de formation, le contrat d'adaptation conduit rarement à un emploi administratif. En ce sens, l'existence de ce type de contrat n'aplanit pas les difficultés rencontrées par les jeunes femmes en lycée professionnel pour exercer le métier auquel elles ont été formées : 61 % des contrats d'adaptation conclus pour un poste d'employé administratif

Tableau n° 21
 REPARTITION DES JEUNES RECRUTES SUR UN CONTRAT D'ADAPTATION
 SELON LEUR NIVEAU DE FORMATION ET LE TYPE D'EMPLOI PROPOSE

- FEMMES -
 (En %)

Période du 1.5.1986 au 31.12.1986

- 4 zones d'observation -

	Bac + 2 et plus	Baccalauréat	BEP - CAP	Inférieur au CAP	TOTAL	
Cadre	2	4	-	-	1	
Technicien	27	2	-	2	3	
Autre profession intermédiaire	25	13	3	-	8	
Employé administratif	44	43	18	8	26	
Employé de commerce ou des services aux particuliers	2	30	38	44	33	
Ouvrier qualifié	-	5	31	17	20	
Ouvrier non qualifié, ouvrier agricole	-	3	10	29	9	
TOTAL	En % En nombre	100 65	100 199	100 367	100 81	100 712

Tableau n° 22

REPARTITION DES JEUNES RECRUTES SUR UN CONTRAT D'ADAPTATION
 SELON LEUR NIVEAU DE FORMATION ET LE TYPE D'EMPLOI PROPOSE

- HOMMES -
 (En %)

Période du 1.5.1986 au 31.12.1986

- 4 zones d'observation -

	Bac + 2 et plus	Baccalauréat	BEP - CAP	Inférieur au CAP	TOTAL	
Cadre	12	1	-	-	1	
Technicien	58	21	1	1	8	
Autre profession intermédiaire	20	5	1	-	3	
Employé administratif	-	15	2	1	2	
Employé de commerce ou des services aux particuliers	4	17	8	3	8	
Ouvrier qualifié	6	29	69	63	59	
Ouvrier non qualifié, ouvrier agricole	-	12	19	32	19	
TOTAL	En % En nombre	100 143	100 133	100 950	100 232	100 1458

ont été réservés à des femmes ayant au moins le baccalauréat. Le contrat d'adaptation débouche donc soit sur des emplois d'ouvriers qualifiés (notamment à Roanne ou l'industrie du textile-habillement en a conclu beaucoup pour des jeunes femmes ayant souvent une formation de mécanicienne de l'habillement), soit sur des postes d'employé du commerce et des services ou sur des postes d'ouvrier non qualifié en général peu rémunérateurs.

CONCLUSION.

Ces résultats pour les jeunes femmes sont très cohérents avec l'analyse de l'évolution des rapports formation-emploi menée pour l'ensemble des actives dans la partie précédente. Les contrats avec période de formation ont permis aux bachelières de se placer dans les postes d'employés qualifiés et ont servi à réorienter les anciennes élèves des lycées professionnels vers les emplois d'ouvrières ou les métiers les moins bien rémunérés du tertiaire. Quant aux jeunes femmes sans qualification, elles n'ont pratiquement pas accès à ces dispositifs, ce qui confirme les difficultés qu'elles auront à rester actives. Il n'y a donc pas eu avec ces dispositifs (1) un retournement de tendance permettant d'augmenter les chances d'une insertion professionnelle satisfaisante pour les moins diplômées mais plutôt confirmation des tendances lourdes décrites précédemment.

1 - Au moins pour ce qui concerne nos quatre zones d'observation et pendant la période étudiée, mais rien dans les évolutions nationales connues ne permet d'affirmer que les choses ont beaucoup changé depuis.

C O N C L U S I O N

La poursuite des études de formation initiale jusqu'au baccalauréat n'est plus aujourd'hui pour une fille le signe d'une scolarité réussie mais plutôt le minimum à accomplir pour avoir des chances raisonnables d'accéder dans un délai plus ou moins long à un emploi qualifié. Pour les bachelières non diplômées du supérieur, les possibilités d'entrer à moyen terme dans la catégorie socio-professionnelle "professions intermédiaires" ne sont pas nulles mais les perspectives de carrière se concentrent en priorité sur les métiers d'employé administratif du secteur privé ou du public. La progression continue du taux d'activité des bachelières et le maintien de leur taux de chômage à un niveau bien inférieur à la moyenne semblent prouver que, malgré l'absence de spécialisation professionnelle, leur place dans la production n'est pas remise en cause, à condition d'accepter les rémunérations assez basses qui sont offertes aux employées qualifiées. Par ailleurs, les bachelières de moins de 25 ans sont un public privilégié des mesures en faveur de l'emploi des jeunes et notamment des formules qui débouchent le plus souvent sur un contrat de travail de droit commun.

La dégradation de l'emploi féminin est donc supportée principalement par les femmes n'ayant pas poursuivi leurs études jusqu'en classe terminale de lycée. La situation des non diplômées est de plus en plus mauvaise avec aujourd'hui une baisse de la proportion des femmes de 25 à 50 ans occupant un emploi sous l'effet d'une stagnation du taux d'activité propre à cette catégorie et d'une croissance toujours forte du taux de chômage. Il est trop tôt pour se prononcer sur la signification de ce recul qui intervient après plusieurs décennies de croissance du taux d'activité. Toujours est-il qu'une proportion non négligeable des 50.000 filles qui sortent chaque année du système scolaire sans qualification se retirent du marché du travail très peu de temps après la fin de leur scolarité sans qu'on puisse l'expliquer par des raisons familiales (c'est le cas d'environ 20 % des filles de moins de 20 ans sans enfants et encore chez leurs parents). Cette attitude qui ne se retrouve pas du tout parmi les sortantes de lycée professionnel semble indiquer une conscience très précoce des énormes difficultés qu'elles auraient à trouver un emploi.

Le rapport s'est principalement attaché à étudier la place de l'enseignement professionnel féminin. Il y a là en effet un enjeu de taille pour les années à venir, concernant la capacité de cette filière à s'adapter à l'évolution des besoins des employeurs et donc à permettre aux jeunes diplômées de trouver un emploi correspondant à leur formation. La stagnation des emplois de bureau de niveau "employé" et la forte progression du nombre des femmes ayant au moins le baccalauréat sur ce type de poste ont rendu en bonne partie caduques les filières de niveau V préparant à ces métiers, qui regroupent encore une majorité des élèves de sexe féminin dans les lycées professionnels. Et il est clair que les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle ne peuvent à eux seuls contrecarrer une telle évolution. (En fait, ils semblent plutôt la confirmer).

La stratégie des établissements d'enseignement professionnel tertiaire face à cette situation s'enrichit aujourd'hui d'un élément important avec le développement des baccalauréats professionnels. Mais autant ceux-ci devraient pouvoir s'affirmer auprès des employeurs dans le secteur secondaire avec le renforcement parallèle des liens école-entreprise pour former des techniciens, autant l'avenir des baccalauréats professionnels pour les emplois de bureau nous paraît plus incertain. Il n'est en effet pas évident de s'imposer sur des créneaux largement investis depuis quelques années par des jeunes femmes ayant des diplômes supérieurs dans la hiérarchie scolaire. Cela suppose au minimum une reconnaissance de la qualité des nouvelles formations par le tissu économique qui sera difficile à obtenir (au moins pour les établissements publics) si les lycées professionnels tertiaires continuent à prendre du retard par rapport aux établissements industriels dans le renforcement des relations avec les entreprises.

Le tissu des établissements susceptibles d'embaucher leurs anciens élèves apparaît en effet plus éclaté et plus difficile à appréhender que dans l'industriel et les projets de coopération mettant en valeur le savoir-faire des élèves et la compétence des enseignants beaucoup plus rares. Les tentations de repli de l'établissement sur le seul modèle scolaire sont donc assez fortes et risquent d'aboutir à une impasse, car sur le terrain de la qualité scolaire les lycées professionnels auront bien du mal à s'imposer face aux lycées.

Quant aux formations dans les autres spécialités du tertiaire -commerce, domaine social, employés de collectivités- elles souffrent d'un double handicap :

- elles sont souvent enseignées dans des établissements à dominante industrielle ou dans des lycées professionnels récents aux sections très diverses. Dans les deux cas, il n'y a pas en général de réelle politique de promotion de ces spécialités tertiaires, soit parce que l'établissement privilégie les sections industrielles qu'il juge plus performantes soit parce que le lycée professionnel manque de moyens et de sections réputées pour imposer son image à l'extérieur,
- elles se heurtent à la persistance de pratiques de gestion de la main-d'oeuvre qui attachent peu d'importance à la formation initiale des employées recrutées. C'est le cas notamment du secteur du commerce et de la distribution où la croissance rapide des BEP commerciaux n'a pas été accompagnée d'une transformation des critères de recrutement des entreprises, d'où des taux de placement très faibles à la sortie du système scolaire dans ces spécialités. Là encore des liens étroits entre formateurs et employeurs s'imposent pour définir une politique d'augmentation progressive des qualifications des employés.

Enfin, on doit s'interroger sur la politique à mener quant à l'entrée des filles dans les formations professionnelles du secondaire traditionnellement réservées aux garçons. Des campagnes d'information pour favoriser la mixité dans ces spécialités ont été lancées périodiquement mais sans grand succès. Au cours des dernières années, la conjonction des résistances culturelles et de la crise de l'emploi dans l'industrie a entraîné une stagnation presque complète des taux de féminité dans la préparation aux métiers de l'industrie et du bâtiment (hors textile-habillement). Pourtant, un nombre croissant de femmes titulaires d'un CAP ou d'un BEP se retrouve ouvrières non qualifiées au cours de leur carrière professionnelle faute d'avoir pu accéder à un poste du tertiaire correspondant à leur formation et ce mouvement risque de s'accroître compte tenu des difficultés prévisibles d'insertion dans les métiers du tertiaire qui viennent d'être évoquées. Une réorientation, même légère, des élèves de lycée professionnel vers le secondaire pourrait permettre à terme d'augmenter la part des ouvrières qualifiées parmi l'ensemble des ouvrières.

B I B L I O G R A P H I E

Cette étude a utilisé de nombreuses notes internes aux services rencontrés, des textes de loi et des circulaires qui ne sont pas détaillés ici. Ne figurent pas non plus les documents relatifs aux zones d'emploi de l'étude qui sont répertoriés dans les bibliographies de nos deux précédents rapports sur la rénovation de l'enseignement professionnel et l'impact des politiques de formation de d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes (respectivement rapport n° 15 et 31 des collections du CREDOC). Seuls sont repris dans cette bibliographie les documents et sources statistiques nationales qui ont été utilisés spécifiquement pour la rédaction de ce rapport.

MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE. DIRECTION DE L'EVALUATION ET DE LA PROSPECTIVE

- * Repères et références statistiques sur les enseignements et la formation - éditions 1986 - 1987 - 1988.
- * Les sorties du système éducatif en 1985. Note d'information - avril 1988.
- * Les sorties du système éducatif en 1986. Note d'information - décembre 1988.

MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE. SERVICE DES ETUDES ET DE LA STATISTIQUE.

- * Bilans de l'emploi 1985, 1986 et 1987. Collection des dossiers statistiques du travail et de l'emploi.
- * Premières informations : . L'évolution récente du marché du travail. Note mensuelle,
 - . Résultats de l'enquête ACEMO. Note trimestrielle.
 - . Les débouchés de la formation en alternance des jeunes n° 110.

17 MARS 1989

Collection
des rapports

Mars 1989

N° 56



Sont récemment parus

- ▶ Transports en commun et structures socio-démographiques des villes, par Tuwfiq Amatousse, N° 50, Novembre 1988.
 - ▶ Système d'enquêtes "Conditions de vie et aspirations des Français", Evolution du monde associatif de 1978 à 1986, par Laurence Haeusler et Françoise Gros, N° 51, Décembre 1988.
 - ▶ Analyse locale de la motorisation dans les régions de Lille et Lens, par Thierry Lambert, N° 52, Décembre 1988.
 - ▶ Système d'enquêtes "Conditions de vie et aspirations des Français", thème "Transports", Rapport technique, Phase X (enquête d'automne 1987), par Françoise Boscher, N° 53, Décembre 1988.
 - ▶ Analyse locale de la motorisation, par Jean-Loup Madre, Thierry Lambert, Brigitte Francq, N° 54, Décembre 1988.
 - ▶ Le bricolage pour la maison et les rapports entre consommateurs et artisans, par Bernard Zarca, N° 55, Décembre 1988.
- 