LE CONTRAT EMPLOI-FORMATION EN 1980

Un processus de sélection et d'adaptation de la main-d'œuvre âgée de 16 à 26 ans

par

Marie-Agnès GOUPIL et Frédérique TRIMOUILLE*

A la fois subvention à l'embauche et dispositif de formation alternée, le contrat emploi-formation (CEF) est devenu un moyen permanent d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, et a connu un développement important (1).

Rappelons que son originalité tient à l'existence d'un contrat de travail passé avec le jeune demandeur d'emploi par lequel l'employeur s'engage à organiser et à financer la formation de celui-ci et à lui garantir un emploi pendant une durée minimum; en contrepartie, l'employeur reçoit une aide forfaitaire par heure de formation dispensée au salarié.

Situé au confluent des systèmes d'emploi et de formation initiale, le CEF tente de répondre ainsi à un certain nombre de dysfonctionnements :

— face à un volume d'embauches globalement insuffisant, l'aide forfaitaire prévue est censée susciter celles-ci en compensant financièrement l'insuffisante productivité d'un débutant;

— face aux problèmes d'inadéquation des formations scolaires à la nature des emplois offerts, le CEF constitue un moyen souple et simple pour les entreprises de mettre en œuvre leur propre système de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre juvénile.

Institué en 1975, pérennisé dans son principe et dans ses grandes lignes, le contrat emploi-formation a cependant vu ses modalités d'application transformées au cours du temps (voir encadré).

Intégré au Plan Avenir-Jeunes en 1981, sa mise en œuvre doit obéir à des exigences nouvelles :

— le CEF doit répondre à l'objectif de qualification de la main-d'œuvre juvénile;

— à cet effet, l'alternance en son sein doit devenir une véritable méthode pédagogique;

— le dispositif doit être systématiquement orienté vers les populations les plus défavorisées sur le marché du travail;

— le service public de l'emploi devient un partenaire essentiel dans la négociation de ces contrats.

La formule a d'ores et déjà été aménagée dans ce sens par l'allongement de la durée moyenne des formations et de la garantie d'emploi, par l'établissement d'un quota minimum de jeunes femmes parmi les bénéficiaires et par l'extension de la mesure aux collectivités locales.

La mise en œuvre de ces dispositions nouvelles doit cependant s'appuyer sur la connaissance des

* Chargées d'études au service des études et de la statistique du ministère du Travail.

(1) Nombre de CEF conclus entre 1977 et 1982 :

Pacte I	Pacte II	Pacte III 1re campagne	Pacte III 2e campagne	Plan Avenir-Jeunes
1er juillet 1977/28 févier 1978	1er juillet 1978/31 mars 1979	1er juillet 1979 / 30 juin 1980	1er juillet 1980 / 30 juin 1981	1er juillet 1981 / 30 juin 1982
26 354	38 120	64 253	64 719	72 263

modes d'utilisation de la formule au sein des entreprises et de ses conséquences sur la situation professionnelle des bénéficiaires.

Une étude déjà ancienne menée par le service des Études et de la Statistique du ministère du Travail auprès d'une cohorte de bénéficiaires du CEF en 1976 (2) avait permis de recueillir des informations sur le public et les entreprises concernées, le déroulement de la formule et le devenir professionnel des titulaires. Depuis, un suivi statistique de plus en plus précis, effectué à partir des documents administratifs que constituent les conventions, livre périodiquement des renseignements essentiels sur les bénéficiaires et les entreprises utilisatrices de la formule. Manquaient cependant des informations difficiles à appréhender par cette voie et nécessaires pour saisir la portée et les limites du CEF. Aussi des investigations supplémentaires ont-elles été menées.

Le CEF étant un dispositif d'aide à l'embauche et de stabilisation dans l'emploi de la main-d'œuvre juvénile, le premier objectif était de connaître ses effets sur les processus d'insertion des bénéficiaires dans la vie professionnelle. Une enquête **quantitative** interroge donc les jeunes sur leur situation six mois après la fin de la garantie d'emploi. Conscients cependant du caractère limité de la signification d'indicateurs tels que le taux de maintien dans l'entreprise ou le taux de chômage à un moment donné, nous avons davantage centré l'analyse sur les processus de sélection traduits par les caractéristiques des bénéficiaires et des emplois qui leur sont proposés, que sur l'explication de ces taux.

Par ailleurs, ce sont les modes de mise au travail des jeunes par les entreprises que l'on a cherché à repérer par une analyse de la nature et du contenu des actions de formation et du déroulement de l'ensemble de la formule. Une enquête **qualitative,** de caractère exploratoire, menée auprès d'employeurs et de bénéficiaires arrivant en fin de CEF tente de répondre à ces questions (3).

LE CONTRAT EMPLOI-FORMATION : ÉVOLUTION DU DISPOSITIF DEPUIS L'ORIGINE

Le dispositif à l'origine.

1. Le CEF a été institué à titre conjoncturel et expérimental par le décret n° 75 437 du 4 juin 1975. Dès l'origine, sont en place les fondements du système :

● Le jeune demandeur d'emploi âgé de 16 à 25 ans bénéficie d'un contrat de travail normal à durée déterminée ou indéterminée et d'un statut de travailleur salarié. Ce contrat prévoit :

— une garantie d'emploi pendant six mois;

— une action de formation dont la durée fait l'objet d'une convention conclue entre la DDTE et l'employeur.

● En contrepartie de ces engagements, l'État rembourse à l'employeur les frais de stage sur une base forfaitaire et participe à la rémunération des titulaires d'un contrat.

2. Le décret n° 76.289 du 31 mars 1976 fait du CEF un moyen permanent d'insertion professionnelle des jeunes et en distingue deux types selon l'objectif à atteindre :

— s'il s'agit d'une simple insertion, le CEF comporte une formation d'une durée de 120 à 500 heures et la garantie d'emploi est de six mois;

— s'il s'agit d'une recherche de qualification, le CEF comporte une formation d'une durée de 500 à 1 200 heures et la garantie d'emploi est d'un an.

Enfin, il prévoit pour les organisations professionnelles la possibilité de passer des conventions-cadres.

Le CEF et les Pactes nationaux pour l'Emploi.

La loi du 16 juillet 1977 intègre le CEF au premier Pacte national pour l'Emploi. Le dispositif ne subit pas de modifications importantes au cours des trois Pactes; deux sont cependant à signaler :

— dans le cadre du Pacte II, le champ d'application du CEF est étendu aux femmes de plus de 26 ans sans condition d'âge, veuves, divorcées ou séparées judiciairement, célibataires assumant la charge d'au moins un enfant ou bénéficiaires de l'allocation de parent isolé ainsi que celles qui souhaitent une réinsertion professionnelle au moins deux ans et au plus cinq ans après une naissance ou une adoption (décret 78.798 du 28 juillet 1978);

— dans le cadre du Pacte III, est instituée une formule spécifique du CEF dans l'artisanat. Cette dernière prévoit notamment une aide financière supplémentaire égale à deux fois le minimum garanti par heure de formation, versée directement aux Chambres de métiers et aux organisations professionnelles artisanales qui s'engagent à mettre en place les formations répondant aux besoins de leurs adhérents (décret 79.582 du 10 juillet 1979).

Le CEF et le Plan Avenir-Jeunes.

La circulaire de la délégation à l'Emploi n° 57 du 12 août 1981 modifie substantiellement le dispositif :

— les durées des garanties d'emploi sont égales à 12 mois pour les contrats comportant au moins 500 heures (au lieu de six mois) et de vingt-quatre mois pour les contrats de plus de 500 heures de formation (au lieu de douze mois);

— le taux horaire de prise en charge de l'État est égal à quatre fois le minimum garanti au lieu de 3,5 fois actuellement;

— un quota minimum de 60 % de jeunes femmes parmi les bénéficiaires est exigé.

Le CEF dans le dispositif actuel d'aide à l'emploi.

Un décret en préparation prévoit essentiellement :

— l'ouverture du bénéfice du CEF, sans condition d'âge, à certains demandeurs d'emploi présentant des difficultés d'insertion ou de réinsertion professionnelle (femmes, travailleurs handicapés, chômeurs de longue durée...);

— l'extension du champ d'application du CEF qui devient très proche de celui des contrats de solidarité;

— un complément d'aide négociable pour l'embauche des chômeurs de longue durée ou lorsque la formation dispensée présente un coût exceptionnel.

QUELS JEUNES POUR QUELS EMPLOIS?

Les bénéficiaires de CEF en 1980 sont un peu plus vieux, moins expérimentés et surtout plus formés que ceux de 1976; les jeunes hommes restent surreprésentés parmi eux.

Ces évolutions correspondent en partie à celles des caractéristiques de la main-d'œuvre juvénile disponible sur le marché du travail. L'élévation des âges de sortie du système scolaire explique que les populations passant aujourd'hui par ces dispositifs sont à la fois un peu plus âgées — la classe d'âge 19-21 ans augmente au détriment des 16-18 ans —, et moins expérimentées — pour plus de 70 % des bénéficiaires de 1980, le CEF est un premier emploi,

(2) « Le contrat emploi-formation, portée et limites d'un dispositif d'aide à l'insertion des jeunes », C. Bloch-Michel, M. Picard, janvier 1980. Document disponible à l'unité de documentation du Service des études et de la statistique.

(3) Les deux enquêtes ont fait l'objet d'un rapport intitulé « Le contrat emploi-formation en 1980 : devenir des bénéficiaires et déroulement de la formule » (M.-A. Goupil, F. Trimouille), disponible au Service des études et de la statistique. La méthodologie mise en œuvre est exposée en annexe au présent article.

c'était le cas de la moitié des bénéficiaires de 1976 — que les premières cohortes de jeunes ayant bénéficié d'un CEF. De même, le net recul de la proportion de bénéficiaires ayant un niveau de formation VI ou V *bis* — régressant de 24 % en 1976 à 16 % en 1980 — est largement induit par la diminution régulière du nombre de jeunes quittant le système scolaire sans avoir reçu plus qu'une formation de base (voir en encadré la nomenclature des niveaux de formation). Enfin, l'élévation générale du niveau des sortants du système éducatif ainsi que l'extension du chômage à toutes les catégories de jeunes quel que soit leur niveau de diplôme expliquent partiellement le renforcement de la présence de jeunes de niveaux I, II, III ou IV parmi les bénéficiaires de CEF.

Nomenclature des niveaux de formation.

La version actuelle de cette nomenclature, dite nomenclature interministérielle ou nomenclature des niveaux du Plan, a été fixée par les travaux de la Commission statistique nationale de la formation professionnelle et de la promotion sociale, approuvée par le Groupe permanent du Comité interministériel de la formation continue (décision du 21 mars 1969).

Niveau VI. — Sorties du premier cycle du second degré (6e, 5e, 4e, 3e pratique) et des formations pré-professionnelles en un an (CEP : certificat d'éducation professionnelle, CPPN : classe pré-professionnelle de niveau, CPA : classe préparatoire à l'apprentissage).

Niveau V bis. — Sorties de 3e et des classes du second cycle court avant l'année terminale.

Niveau V. — Sorties de l'année terminale des cycles courts professionnels 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, dans certains cas bac + 3 ans (DUT : diplôme universitaire de technologie; BTS : brevet de technicien supérieur; instituteurs; DEUG : diplôme d'études universitaires générales; écoles de la Santé, etc.).

Niveaux II + I. — Sorties avec un diplôme de second ou troisième cycle universitaire, ou un diplôme de grande école.

Cependant, les caractéristiques démo-éducatives nouvelles ou persistantes de ces populations traduisent également le processus de sélection qui s'exerce à l'entrée du dispositif. Le cadre du CEF et les possibilités qu'il offre à l'employeur n'impliquent pas ou peu que soient modifiés les critères de recrutement. Le résultat le plus marquant à cet égard est la persistance de la sous-représentation des jeunes femmes parmi les bénéficiaires, qui correspond à leur infériorisation sur le marché du travail. De même, on peut constater que si le CEF est un moyen pour les entreprises de mise en œuvre de leur propre système de formation, le bagage scolaire reste pour elles un mode de sélection essentiel. Ainsi, la diminution de la proportion de bénéficiaires de faible niveau scolaire s'est effectuée non pas au profit des niveaux V dont la surreprésentation est moins forte qu'en 1976 mais en faveur des niveaux I, II, III et surtout IV.

Ces exigences à l'embauche ne sont pas définies *in abstracto* mais correspondent à un emploi et à une entreprise. Or, les emplois offerts dans le cadre du CEF ont eux aussi connu des évolutions.

Les emplois ouvriers de l'industrie sont moins prédominants.

D'après notre enquête deux tiers des emplois offerts dans le cadre du CEF sont des emplois ouvriers de l'industrie et du bâtiment, un tiers relève du secteur tertiaire.

Durant les premières années de fonctionnement du dispositif, les emplois d'ouvriers représentaient près de 80 % des CEF offerts (4). Le recul de la prépondérance des emplois industriels correspond aux tendances mises en évidence dans la statistique nationale des CEF par secteurs d'activité. On constate, en effet, une diminution progressive de la part des établissements industriels parmi les utilisateurs de CEF, au profit de petites et moyennes entreprises du secteur tertiaire et du bâtiment.

En 1980, parmi les contrats emploi-formation « secondaires », ce sont les métiers d'ouvriers du bâtiment (maçonnerie et métiers connexes, plomberie, couverture, fumisterie), de la mécanique (mécanique générale et de précision, entretien, réglage, travail sur machines-outils), de la forge (chaudronnerie, constructions métalliques), de l'électricité et de l'électronique (monteurs électriciens, électromécaniciens, ouvriers de l'électronique), du textile et surtout de l'habillement, enfin du travail du bois qui sont les plus représentés. Ces emplois correspondent aux principales activités du secteur secondaire utilisatrices du CEF : près de 13 % de ceux-ci sont conclus dans le BTP; dans l'industrie, les principaux secteurs restent la construction mécanique, la fonderie et le travail des métaux, l'habillement, le bois et l'ameublement; le textile, la construction automobile et la construction électrique et électronique restent importants bien qu'en régression. On trouve également ces CEF « secondaires » dans certains secteurs d'activité tertiaire, notamment la réparation et le commerce automobile (mécanique générale) et les transports et télécommunications (monteurs électriciens).

Enfin, plus de 30 % des CEF correspondent à des métiers tertiaires : sur dix jeunes exerçant un emploi tertiaire pendant leur CEF, quatre sont employés de bureau, deux employés de commerce, deux employés dans les services (santé, secteur paramédical, hôtellerie, collectivités, soins personnels) et deux sont cadres ou techniciens. Parmi les employés de bureau — secrétariat, sténo-dactylographie, techniques financières et comptables, emplois peu qualifiés de l'informatique — 45 % ont été recrutés dans le secteur des banques et assurances. Cette branche constitue avec le commerce de détail les principaux secteurs d'activité utilisateurs de la formule, tous deux en nette progression depuis 1977, selon la statistique nationale précédemment mentionnée.

(4) Enquête du ministère du Travail déjà citée.

Si le niveau et la nature du bagage scolaire restent dans de nombreux cas déterminants pour une embauche, on assiste parallèlement à un certain relâchement du lien entre niveau de diplômes et classification à l'embauche.

La filière de formation initiale suivie demeure un critère de recrutement important mais son utilisation se révèle très inégale selon les métiers et les secteurs.

En 1980, plus de la moitié (55 %) des jeunes recrutés dans le cadre du CEF sur des emplois industriels et du bâtiment, ont suivi une filière scolaire correspondant à cet emploi. Mais cette moyenne masque des disparités importantes. Entre six et sept jeunes sur dix avaient reçu une formation initiale correspondant au métier appris et exercé pendant le CEF en électronique, électricité, électrotechnique et électromécanique, mécanique générale et de précision. Cette proportion tombe à moins de la moitié pour les métiers du bâtiment et de l'habillement. Elle est très faible (1 ou 2 sur 10) pour les métiers de l'alimentation, du travail des cuirs et peaux, du verre céramique et matériaux de construction, de la chimie et de la production chimique.

Selon le même indicateur (identité entre la formation reçue et l'emploi exercé), 36 % des jeunes ayant exercé un emploi tertiaire pendant le CEF ont reçu une formation professionnelle tertiaire les préparant à ce type d'emplois. Ce pourcentage s'avère particulièrement faible pour les employés du commerce et de la distribution (14 %). Il s'élève à 38 % pour les employés de bureau, ce dernier résultat étant vraisemblablement sous-estimé du fait de la relative imprécision des qualifications et de l'indicateur utilisé (5). Par contre, 44 % des employés de service ont reçu une formation initiale correspondant à leur contrat emploi-formation; les formations et qualifications sont ici plus précises (santé, secteur paramédical, services sociaux, soins personnels).

Le degré d'adéquation des qualifications proposées en fin de CEF aux niveaux de formation initiale des bénéficiaires et notamment le phénomène de déclassement à l'embauche sont du même ordre que ceux rencontrés sur l'ensemble du marché du travail.

En 1976 (6), outre la forte prépondérance des métiers ouvriers, plus de la moitié des emplois offerts dans le cadre du CEF étaient des emplois non qualifiés. Pourtant, à cette époque déjà, seulement un quart des bénéficiaires avait un bagage scolaire inférieur au niveau V. « L'évolution de la structure des emplois proposés aux jeunes ne suit pas l'augmentation des titres délivrés par le système scolaire » (7); aussi en 1980, 15 % seulement des bénéficiaires ont-ils un bagage scolaire inférieur au niveau V, mais 35 % des emplois proposés dans le cadre du CEF sont des emplois non qualifiés.

Les phénomènes de déclassement semblent moins forts qu'en 1976 au niveau V professionnel — un tiers de jeunes de ce niveau sont classés manœuvres, OS ou employés non qualifiés, la moitié sont ouvriers qualifiés et 16% employés qualifiés —, mais se sont étendus au niveau IV : près de 30 % des jeunes de niveau IV professionnel sont ouvriers ou employés non qualifiés; les recrutements de « surdiplômés » sont encore plus nombreux au niveau IV général (40 %). Parallèlement, on constate une augmentation du nombre de jeunes ayant une formation scolaire minimum (niveaux V *bis* et VI) recrutés sur des postes d'employés qualifiés mais surtout d'ouvriers qualifiés (un tiers).

Ces recrutements de sous-diplômés ont été observés dans les derniers bilans emploi-formation (8). Ils traduisent l'existence d'autres critères d'embauche que le bagage scolaire; notre étude qualitative a permis d'en appréhender quelques-uns.

Comme pour toute embauche, les exigences des employeurs ne se définissent pas seulement et pas toujours en fonction de critères objectifs — âge, sexe, bagage scolaire — mais aussi en fonction d'éléments d'ordre plus subjectif et moins explicite.

Au cours des entretiens réalisés auprès des employeurs est apparu clairement l'attachement de ceux-ci au libre choix de « leur » jeune. Les critères objectifs dont on a vu l'importance, et notamment le niveau d'adéquation emploi-formation, interviennent fréquemment à titre principal dans ce choix mais souvent aussi de façon complémentaire; ils s'effacent parfois complètement au profit de critères comportementaux, moraux ou physiologiques.

Ce dernier mode de recrutement, dans lequel la qualification antérieure du jeune importe peu, se révèle fréquent dans les cas où le CEF conduit à un emploi peu qualifié.

Ou bien l'emploi offert consiste en l'exécution d'une opération et la formation en l'acquisition de gestes et d'entraînement à la cadence; ce sont alors des critères physiologiques (force, rapidité, acuité visuelle) qui prédominent. Dans ce cas, le recrutement est le plus souvent opéré par le biais de l'ANPE, parfois avec des tests d'aptitude. A titre d'exemple, on citera les recrutements d'ouvriers de la confection ou de monteurs opérateurs de moyenne série en électricité ou en électronique.

---

(5) A titre d'exemple, une jeune femme titulaire d'un BEP de secrétariat recrutée par une entreprise lui donnant une formation de secrétaire aide-comptable est comptée parmi les bénéficiaires n'ayant pas suivi une filière les préparant à leur emploi.

(6) Enquête du ministère du Travail déjà citée.

(7) Joëlle Affichard, « Quelques mois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973 » in *Economie et Statistique*, n° 134, juin 1981.

(8) Bilan Emploi-Formation, 1980, INSEE, CEREQ, SEIS.

Ou bien il s'agit de l'apprentissage partiel d'un métier dans une petite entreprise. Le poste à pourvoir nécessite des connaissances particulières que l'employeur préfère (ou est obligé) de transmettre lui-même au jeune recruté. Les qualités personnelles du jeune et son comportement comptent alors autant, voire plus, que ses compétences techniques. A titre d'exemple, on mentionnera les qualités requises pour le recrutement en CEF d'un poseur ou aide-menuisier : ce sont « le courage et l'amour de son travail, le désir d'apprendre, le soin, enfin l'adresse ».

De même, s'agissant d'employés non qualifiés de la restauration, les employeurs mettent en avant lors de l'embauche des qualités et attitudes plutôt qu'un début de formation ou des expériences antérieures. Certains vont même jusqu'à considérer la formation initiale comme un handicap, le jeune étant alors peu enclin à « s'adapter », ou trop critique vis-à-vis de l'organisation du travail. Pour ce type d'emplois, une forte majorité d'employeurs recrute dans leur famille ou par connaissance, très peu font appel à l'ANPE.

Même lorsqu'un niveau de formation initiale dans une spécialité donnée est requis, d'autres qualités sont dans la plupart des cas exigées. Ces modes de recrutement correspondent à des tailles d'entreprise et natures d'activité très hétérogènes. Nous n'en donnerons qu'un exemple, celui du recrutement de secrétaires aide-comptables qui illustre bien ces comportements. Une formation initiale de niveau V le plus souvent, mais aussi de niveau IV, en rapport avec l'activité est exigée. Mais des qualités « humaines » : « sympathie, adaptation, sourire et psychologie » puis « l'envie de travailler et la conscience professionnelle » enfin « l'efficacité et la discrétion » sont également considérées comme indispensables. Les trois quarts de ces jeunes femmes ont d'ailleurs été recrutées par relations.

QUELS CONTENUS DE FORMATION ?

Les formations dispensées aux bénéficiaires de CEF vont de la simple adaptation à un poste de travail à l'acquisition d'une qualification.

En effet, à l'hétérogénéité des populations bénéficiaires, des emplois offerts et des entreprises utilisatrices de la formule correspond une forte diversité des formations dispensées dans le cadre du CEF.

L'étude qualitative qui a été menée a permis de dégager trois situations de formation-type qui, bien que recouvrant elles-mêmes une grande diversité de pratiques et de comportements, correspondent chacune à un processus de formation spécifique et concernent souvent des catégories d'entreprises assez homogènes sur le plan de la taille ou de la nature de l'activité. Cette typologie repose sur le caractère plus ou moins qualifiant de l'action de formation dispensée pendant le CEF. On a schématiquement regroupé les situations de formation selon que le contrat conduit à l'exercice d'un emploi peu ou pas qualifié, complète la qualification initiale du jeune sans la modifier notablement ou permet l'acquisition d'une nouvelle qualification.

● Dans le premier type de situations — préparation à un emploi peu ou pas qualifié — la formation repose soit sur l'entraînement à l'exécution d'une opération de fabrication par acquisition de gestes ou de cadences, soit sur l'apprentissage partiel d'un métier nécessitant des connaissances transmises par l'employeur lui-même.

Dans le cas d'un simple entraînement à l'exécution d'une opération, la formation se réalise le plus souvent sous la responsabilité d'un employé spécialement affecté à cette tâche (moniteur, instructeur) sur une chaîne-école ou au sein de la production sur des machines tournant au ralenti. Ces situations se rencontrent le plus fréquemment dans des entreprises de taille moyenne produisant des biens d'équipement et de consommation en grande série (habillement, électroménager...). La forte rotation du personnel qui les caractérise, exige à la fois des embauches groupées et une formation structurée des débutants.

Dans le second cas, le poste à pourvoir — bien que correspondant à un emploi peu qualifié — nécessite des connaissances particulières que l'employeur souhaite transmettre lui-même au jeune recruté. Ces formations professionnelles existent dans le système scolaire mais l'employeur les juge inadéquates, trop complètes ou trop « chères ». Elles sont courtes et reposent sur l'apprentissage de matériels et de techniques, de machines et de tours de main particuliers à l'entreprise, tout ceci se transmettant uniquement sur le poste de travail. C'est dans les petites entreprises n'utilisant pas une technologie très avancée que se rencontre le plus fréquemment ce mode de mise au travail. C'est également dans cette catégorie que l'on relève le plus d'ambiguïtés quant à la qualification prévue en fin de contrat; l'employeur reste souvent évasif et annonce une rémunération « selon la qualification atteinte par le jeune ».

● Dans la seconde catégorie de situations définie, le CEF complète la qualification initiale sans en modifier notablement le niveau et la nature. Il s'agit de rapprocher les compétences du jeune des besoins de l'entreprise particulière en les adaptant ou en les spécialisant.

Adaptation des compétences signifie ici passage de la théorie à la pratique au sein d'une organisation du travail particulière, celle de l'entreprise employeuse. La formation dispensée consiste donc à faire acquérir une certaine efficacité pour l'exécution, dans un cadre particulier, de travaux dont les principes sont connus au départ. Le temps de formation peut avoir également un second objectif : permettre à l'employeur de s'assurer du bon esprit du jeune, de son « sérieux », de sa conscience professionnelle et de mettre en œuvre les moyens de développer ces qualités. On trouve, en effet, dans cette catégorie de situations de

mise au travail, les CEF conduisant à des emplois qui se déroulent en chantier, en site, ou en petite équipe chez le client (entreprise ou particulier) ou encore, «sur» le client (métiers de l'hygiène et de la beauté...). L'employeur a donc le souci de préparer le jeune recruté à exécuter selon les normes de l'entreprise, des tâches parfois complexes dans une relative autonomie. Pour éviter les dommages chez le client, le temps de formation comporte toujours une période d'observation, de « mise à l'épreuve » où le jeune travailleur est parrainé par un collègue plus expérimenté. De manière un peu caricaturale, on peut dire ici que l'objectif de la formation est atteint lorsque l'employeur a pleine confiance en son employé.

Un autre contenu de formation un peu différent de cette simple adaptation des compétences, est centré sur la spécialisation du bagage scolaire du jeune recruté. Dans ce cas, la formation poursuit également des objectifs d'intégration du nouveau travailleur à l'entreprise. Mais elle a un but dominant : la familiarisation du jeune — qui possède, par ailleurs, la base professionnelle requise — à telle technique, telle machine utilisée par l'entreprise ou son initiation à une production ou une clientèle particulière.

Deux modes de formation coexistent alors : un premier, essentiellement réalisé au sein de la production, se déroule dans les conditions précisées plus haut. Le second repose sur un ou plusieurs stages chez les partenaires de l'entreprise (amont-aval) qui comportent généralement une partie d'enseignement théorique sur le produit et ses composants, des phases pratiques de montage, démontage, de connaissance de l'entreprise et de son fonctionnement. Cette formation est réalisée par les cadres et employés qualifiés de l'entreprise. Les stages peuvent faire l'objet d'attestations où sont notés les contenus et les durées des connaissances reçues.

Ces situations se rencontrent dans divers secteurs d'activité et ne sont pas particulières à une taille d'entreprise. L'utilisation que font du CEF de petites entreprises d'installation et de réparation, de biens d'équipement constitue un exemple type de telles « formations-spécialisations ».

● La troisième catégorie d'actions de formation se traduit pour le jeune par l'acquisition d'une nouvelle qualification. Ces formations qualifiantes peuvent prendre trois formes : des formations longues dispensées sur un mode artisanal dans de petites entreprises, des formations professionnelles « maison » reposant sur la tradition formatrice d'une branche ou d'une grande entreprise, un élargissement du champ de compétence d'un individu possédant déjà un haut niveau de formation initiale.

Dans le premier cas, le CEF est utilisé comme palliatif à l'absence ou l'insuffisance de formation scolaire correspondant à l'activité dans l'entreprise. Une telle situation se rencontre fréquemment dans l'artisanat d'art où l'apprentissage s'effectue traditionnellement dans l'atelier. Ces formations sont longues et se déroulent sur le poste de travail avec comme formateur le patron qui joue le rôle de maître d'apprentissage. A certains égards, cette situation de formation se rapproche du mode compagnonique. Le jeune ne prépare pas de diplôme et sa formation n'aura d'autre reconnaissance que celle due à la renommée de son maître patron.

Les formations professionnelles « maison » correspondent souvent également à une tradition de prise en charge par l'entreprise de la formation de sa main-d'œuvre. Celle-ci, sélectionnée à l'embauche, doit posséder des bases techniques ou générales indispensables au suivi de la formation. Pour cette catégorie d'employeurs, une bonne formation professionnelle ne peut s'acquérir que dans les conditions de la production, et ce, même lorsqu'elle comporte l'acquisition de connaissances théoriques impossibles à transmettre sur le poste de travail. Cette situation de formation se caractérise par une alternance entre une formation sur le tas/production au poste de travail et une formation théorique/technique en classe, ou en atelier-école, hors de la production, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Tous les CEF relevant de ce groupe sont donc de longue durée et selon les déclarations des employeurs lors de l'établissement du contrat l'objectif poursuivi par une telle formation consiste à faire franchir une catégorie dans la classification des qualifications.

Ici l'enseignement théorique ou technique représente une part non négligeable du temps de formation. Les processus décrits s'appliquent à la plupart des recrutés : l'entreprise dispose de locaux, de machines spécialement affectées à cette tâche ou entretient des liens étroits avec un centre de formation professionnelle de sa branche; le jeune doit fournir un travail personnel (étude des cours, devoirs) et la préparation de diplômes officiels reconnus dans les conventions collectives est fréquente, bien qu'elle ne soit pas forcément suivie de succès, la durée du CEF se révélant trop brève (au maximum un an rappelons-le). Enfin, on observe, pour la partie de la formation qui se fait sur le poste de travail, le souci de relier la progression des tâches à accomplir à l'état d'avancement des connaissances technologiques reçues hors de la production. Elle est dispensée conjointement par le supérieur hiérarchique et les collègues immédiats.

Ces situations de formation se rencontrent traditionnellement dans certaines branches du secteur tertiaire (banque, assurances, notariat) mais, en fait, elles apparaissent également dans les secteurs d'activité dont le niveau technologique est élevé puisqu'elles concernent le plus souvent des emplois très qualifiés (formation de niveau IV et III). Il s'agit, la plupart du temps, de grandes entreprises ou de cabinets de professions libérales.

Enfin l'objet du CEF peut être d'élargir les compétences du jeune à d'autres domaines que le sien. L'entreprise peut en effet se trouver dans un secteur périphérique de la branche professionnelle à laquelle elle se rattache ou encore à la limite de deux ou

plusieurs branches. L'organisation même du travail dans l'établissement peut également être à l'origine de postes de travail nécessitant des compétences relevant de plusieurs domaines. La période de formation aura donc pour but dominant, ici, de rendre le jeune apte à occuper un poste nécessitant une double (voir triple) spécialité professionnelle. Elle reposera par exemple sur l'acquisition d'une seconde spécialisation technique, de savoirs commerciaux, de gestion ou encore d'informatique... Cette situation de formation, de durée très variable, ne correspond pas à des branches professionnelles particulières mais se rencontre dans tous les secteurs et toutes les tailles d'entreprise. Dans l'ensemble, elle concerne des postes qualifiés, voire de techniciens, ce qui explique que la formation, lorsqu'elle est interne, soit toujours prise en charge par le supérieur hiérarchique du jeune.

Différents modes de formation « sur le tas » apparaissent et les modalités d'intégration s'avèrent différentes selon que le jeune occupera ou non un emploi qualifié au terme du dispositif.

L'étude qualitative relative aux contenus de formation est exploratoire et il est encore difficile de distinguer ce qui relève du corps de métiers, de la branche ou du mode de production.

En revanche, différents modes de formation sur le tas apparaissent :

- Les uns sont structurés; au sein de la production, ils reposent sur l'apprentissage d'opérations parcellaires ou encore de savoirs et savoir-faire « maison ». Contrairement aux autres, ils se déroulent sur un temps déterminé avec des procédures de contrôle et font l'objet d'un encadrement spécifique. Au-delà de ce temps, les jeunes participent pleinement à la production.

- D'autres formations sur le tas sont plus proches de l'apprentissage traditionnel. Le débutant est invité à s'intégrer progressivement à une équipe de travail et à apprendre par l'exemple, à exécuter des tâches de plus en plus complexes. Le jeune peut ainsi assister plusieurs collègues et recevoir leurs aides et conseils, être sous la responsabilité d'un collègue expérimenté (en parrainage) ou encore encadré par un patron d'entreprise artisanale.

- Enfin, un autre mode de formation sur le tas apparaît centré sur une occupation immédiate du poste. Là, les explications interviennent progressivement en fonction des besoins (et des erreurs) et sont données par l'entourage à la demande. Tout comme pour la formation sur le tas proche de l'apprentissage, elle se caractérise par une lente transition de l'état de débutant à celui d'expérimenté.

Mais surtout, l'étude exploratoire met en évidence la différence de traitement accordée au jeune selon qu'il occupera ou non un emploi qualifié. Même si, dans tous les cas, on s'attache à lui appliquer la même discipline qu'aux autres employés, on n'observe pas la même attitude vis-à-vis de l'intégration au sein de la production de ces deux catégories d'inexpérimentés. La période d'intégration des futurs travailleurs non qualifiés paraît toujours n'être définie que négativement par rapport à l'emploi préparé; tout est organisé pour réduire au plus vite l'état de débutant considéré comme « anormal ». Dans l'ensemble, quel que soit le degré de développement technologique on semble reconnaître au futur ouvrier qualifié ou technicien le droit à une période de mise en route prenant en compte son rythme propre, avec une tolérance certaine sur les exigences quantitatives ou qualitatives de production, un encadrement des collègues, en un mot un statut de débutant.

QUELS EFFETS SUR LES SITUATIONS DE CES JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL?

Si nous avons pu constater une certaine dégradation des résultats du dispositif en termes de taux de placement, il nous est impossible pour l'expliquer de faire la part des transformations subies par le dispositif lui-même ou par son environnement. En tout état de cause, il semble que la signification de cet indicateur soit limitée : en effet, à l'exception de quelques secteurs (9), l'explication de celui-ci renvoie plus à des variables liées aux jeunes qu'aux pratiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises. Or, toute la teneur et la signification de ce dispositif s'inscrivent dans ces pratiques qui lient critères de sélection à l'entrée du CEF, contenus de formation et emplois proposés.

En septembre 1981, soit au maximum sept mois après la fin de leur CEF, 65 % des jeunes de l'échantillon sont toujours dans l'entreprise dans laquelle ils avaient bénéficié d'un CEF. Les 35 % qui ont quitté cette entreprise se répartissent ainsi : sur dix jeunes, quatre ont un emploi, quatre en cherchent un et sont presque tous inscrits à l'ANPE, deux sont dans une autre situation (service militaire notamment).

L'étude antérieure portant sur une cohorte de bénéficiaires de CEF en 1976 livrait des résultats sur leur devenir sensiblement meilleurs. En effet, 72 % d'entre eux étaient restés dans l'entreprise avec laquelle ils avaient conclu un CEF et un peu plus de la moitié des jeunes ayant quitté cette entreprise occupaient un autre emploi à la date de l'enquête.

L'évolution du marché du travail entre les deux dates explique vraisemblablement une partie de cette dégradation : outre le mouvement général de pré-

(9) L'hôtellerie-restauration et dans une certaine mesure l'habillement utilisent le CEF d'une manière particulière (emplois saisonniers, turn-over élevé).

carisation des emplois, le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans est passé de 10,3 % à 30,6 % entre octobre 1976 et octobre 1980 (10).

Mais surtout, les départs ne peuvent tous être interprétés de la même manière; les 35 % de bénéficiaires qui avaient quitté leur entreprise en septembre 1981 se décomposent ainsi : 13 % sont partis d'eux-mêmes pour accomplir leurs obligations militaires, 5 % sont partis parce qu'ils avaient trouvé un autre emploi, 17 % ont été licenciés. Au total donc départs « volontaires et involontaires » se répartissent par moitié et on peut penser que les employeurs souhaitaient garder les jeunes dans environ 80 % des cas. Cette faiblesse relative du nombre des licenciements renvoie pour expliquer un taux de placement aux caractéristiques des bénéficiaires.

Nous avons constaté, en effet, que le passage par un tel dispositif n'a pas la même signification selon que l'on est homme ou femme, jeune ou moins jeune, d'un niveau scolaire élevé ou faible. Sans reprendre les résultats détaillés des effets du dispositif sur la situation professionnelle des bénéficiaires six mois après son terme selon chacune de ces variables, on peut différencier les effets du CEF sur le placement de deux types de populations :

● Pour les populations les moins armées sur le marché du travail, le contrat emploi-formation s'analyse d'abord comme un dispositif d'aide à l'embauche et de stabilisation dans l'entreprise. Il s'agit plutôt de jeunes femmes ou de bénéficiaires les plus âgés (24 ans et plus) ou les plus jeunes (16-17 ans); c'est parmi ces populations qu'on rencontre le plus de bénéficiaires ayant un bagage scolaire faible et le plus de jeunes sortis de l'école une ou plusieurs années avant le CEF et ayant déjà exercé un ou plusieurs emplois. Ces catégories ont un taux de maintien dans l'entreprise élevé et elles conservent, semble-t-il, chaque fois qu'elles le peuvent l'emploi qui leur a été offert dans le cadre du CEF, ceci quel que soit le niveau de qualification et de salaire. Par contre, si elles font l'objet d'un licenciement, leur probabilité de réinsertion reste faible et la proportion de situations de chômage élevée.

Pour ces populations, il semble donc que le CEF constitue d'abord un moyen de diminuer leur vulnérabilité au chômage; quant à leur employabilité, elle n'apparaît que médiocrement accrue par leur passage dans ce dispositif.

● Le second groupe de bénéficiaires se caractérise par une plus grande hétérogénéité et les effets du CEF sur les situations professionnelles qu'il rencontre sont plus difficiles à appréhender. Il s'agit, a contrario, plutôt de jeunes hommes, de classes d'âge intermédiaires (19-23 ans) ayant un bagage scolaire de niveau V et plus et pour qui le CEF est, dans la plupart des cas, un premier emploi. Pour ces populations, largement concernées par le service militaire, seule une analyse de leur cursus et une enquête de cheminement (saisie d'informations plusieurs années après le CEF par exemple) permettrait de mesurer correctement l'apport du dispositif à leur devenir professionnel.

A ce stade de l'analyse et étant donné les informations disponibles, il est impossible de savoir si ces bénéficiaires, plutôt bien armés sur le marché du travail à l'origine, ont vu leur employabilité s'accroître à la suite de leur passage par ce dispositif. On peut cependant penser que les actions de formation les plus qualifiantes les ont concernés en priorité.

Dans tous les cas, ces modes d'utilisation du CEF renvoient à des politiques d'adaptation de la main-d'œuvre débutante par des établissements, entreprises ou secteurs d'activité particuliers. Aussi faut-il se demander pour l'avenir comment et jusqu'où de nouvelles exigences de rigueur dans la négociation des contrats par le nouveau service public de l'emploi, tant pour la quantité et la qualité de la formation dispensée que pour son adéquation au profil du jeune bénéficiaire, sont conciliables avec une intégration du dispositif aux politiques de gestion de la main-d'œuvre juvénile par les entreprises.

QUELQUES QUESTIONS POUR L'AVENIR

Quelles seront les conséquences de la priorité donnée aux jeunes femmes au sein du dispositif ?

La sous-représentation des jeunes femmes parmi les bénéficiaires de CEF est un phénomène persistant. On compte seulement 40 % de jeunes femmes parmi eux alors qu'elles représentent 48 % des actifs de 15 à 24 ans et surtout 64 % des personnes, appartenant aux mêmes classes d'âge, à la recherche d'un emploi. Afin de renverser cette discrimination de fait, le quota de jeunes femmes parmi les bénéficiaires a été porté à 60 %.

Le CEF améliore la situation relative des bénéficiaires féminines si l'on considère uniquement leur taux de chômage six mois après le CEF. Les jeunes femmes restent en effet plus fréquemment que les jeunes hommes dans l'entreprise où elles ont bénéficié d'un CEF mais retrouvent difficilement un emploi lorsqu'elles l'ont quittée (11). Plus formées en moyenne que les jeunes gens, les anciennes bénéficiaires de CEF ne voient guère leurs difficultés d'insertion réduites; par contre, le fait d'avoir bénéficié d'un tel contrat semble contribuer pour une large majorité d'entre elles à les stabiliser dans cette entreprise au moins à moyen terme.

(10) Enquêtes sur l'emploi, octobre 1976, octobre 1980.

(11) Sur 10 jeunes femmes ayant bénéficié d'un CEF, 7 sont encore dans l'entreprise six mois après l'issue du dispositif, 2 sont en situation de chômage et 1 seulement exerce un emploi dans une autre entreprise.

Sur 10 jeunes gens ayant bénéficié d'un CEF, 6 sont encore dans l'entreprise six mois après, 1 est en situation de chômage, 1 remplit ses obligations militaires et 2 exercent un emploi dans une autre entreprise.

Enfin, comparés aux taux de chômage des sortants du système éducatif un an après qu'ils se soient portés sur le marché du travail (12) (taux s'élevant à 19 % pour les jeunes gens et 38 % pour les jeunes femmes), ceux des anciens bénéficiaires apparaissent faibles — 12 % pour les jeunes gens et 18 % pour les jeunes femmes (13) — et vont dans le sens d'une amélioration relative de la situation de ces dernières puisqu'elles voient leur risque de chômage diminuer de moitié.

Mais les emplois qui leur sont offerts sont en général peu qualifiés et concentrés sur quelques secteurs d'activité. Si un tiers d'entre eux sont des emplois peu qualifiés du tertiaire de niveaux IV ou V, ce sont les emplois non qualifiés de l'industrie (habillement, textile, cuir-chaussure) et surtout les emplois peu ou pas qualifiés du tertiaire (employés de bureau, de commerce, emplois non qualifiés de l'informatique) qui constituent l'essentiel des CEF féminins. Le cloisonnement par sexe des systèmes d'emploi et des systèmes de formation initiale se reproduit donc à travers un dispositif comme celui-là.

Aussi, le fait de porter à 60 % la proportion de femmes parmi les bénéficiaires de CEF devrait contribuer à réduire l'inégalité des deux sexes face au chômage mais ne peut suffire à diversifier et à améliorer la qualité des emplois offerts aux jeunes femmes à moins d'un net accroissement de la maîtrise de l'offre d'emploi.

Est-il possible de favoriser parallèlement les formations les plus qualifiantes et le ciblage du dispositif sur les populations les plus défavorisées ?

La pertinence d'une réorientation du CEF vers des populations particulièrement défavorisées et vers des formations qualifiantes se déduit tout naturellement du caractère de plus en plus sélectif du dispositif et de l'hétérogénéité des situations de formation rencontrées.

Les capacités de négociation des pouvoirs publics pourraient sans doute être renforcées du fait du caractère adaptable et modulable d'une telle formule. Le CEF est en effet adaptable à beaucoup de situations : la formation peut être donnée individuellement sur le « tas » ou dans un centre interne ou externe à l'entreprise. Par ailleurs, une modulation du montant de l'aide en fonction du profil du bénéficiaire et des caractéristiques de l'offre de formation et d'emploi est possible.

Cependant, la mise en œuvre concrète de ces options peut s'avérer difficile :

— du fait de l'attachement des employeurs à leur possibilité de choisir « leur jeune » en toute liberté. Nous avons constaté l'importance des critères d'ordre « psychologique et moral » (bon esprit) par rapport aux données objectives du type « connaissances professionnelles » ;

— surtout, les formations les plus qualifiantes s'adressent de fait aux bénéficiaires ayant d'ores et déjà un bagage scolaire important tandis qu'aux jeunes en situation d'échec scolaire sont offertes de simples heures d'adaptation à l'exécution d'un emploi peu qualifié.

Pour ces derniers, moins armés sur le marché du travail, nous avions pu constater que le CEF n'accroissait que médiocrement l'employabilité mais constituait un dispositif assez efficace d'aide à l'embauche. Si une amélioration notable du niveau d'adéquation entre les besoins de ces jeunes et le contrat qui leur est offert apparaît à la fois possible et souhaitable, la propension des employeurs à garder « leur » jeune au terme de la garantie d'emploi risque de se réduire.

Par contre, des exigences accrues quant à la quantité et à la qualité des formations dispensées peuvent faire du CEF un véritable instrument de qualification professionnelle de qualité à moyen ou long terme. Ceci d'autant que durées de formation et de garantie d'emploi ont été allongées de façon conséquente; on peut en effet imaginer qu'un jeune sortant du système scolaire sans formation professionnelle acquière l'équivalent d'un niveau V au cours d'un CEF de deux ans débouchant sur une qualification reconnue dans l'entreprise et négociable sur l'ensemble du marché.

---

(12) Élèves ou étudiants à l'enquête de mars 1979 qui se déclarent actifs (apprentis non compris) ou à la recherche d'un emploi en mars 1980.

$$\text{Taux de chômage} = \frac{\text{Population disponible à la recherche d'un emploi (PDRE)}}{\text{Actifs occupés sauf apprentis} + \text{PDRE}}$$

(13) Taux de chômage à la date de l'enquête :

$$\frac{\text{Jeunes gens sans emploi et qui déclarent en chercher un}}{\text{Ensemble des bénéficiaires} - \text{situations d'inactivité}}$$

(Situations d'inactivité : service militaire, stage de formation, poursuite d'études, maternité...)

ANNEXE

MÉTHODES

L'ENQUÊTE QUALITATIVE

Elle a un double objectif :

— connaître la nature et le contenu des formations qui s'offrent aux jeunes dans le cadre du CEF;

— repérer par ce biais les différents modes de mise au travail des jeunes, qualifiés ou non, en fonction des caractéristiques des entreprises. Cette étude des stratégies de recrutement et d'intégration de la main-d'œuvre débutante des branches d'activité, des entreprises selon leur taille et leur niveau de développement technologique devait éclairer les choix en matière de politique d'aide à l'emploi des jeunes.

Cette étude s'est déroulée en deux temps :

— analyse de 420 dossiers d'avis techniques émis par les services techniques de la direction régionale de l'AFPA d'Ile-de-France à la demande des DDTE de janvier 1977 à septembre 1980 (voir encadré);

QU'EST-CE QU'UN AVIS TECHNIQUE DE L'AFPA?

Dans le cadre de l'instruction des dossiers de CEF, les directions départementales du Travail et de l'Emploi peuvent saisir les services techniques de l'AFPA pour obtenir un avis. Les demandes interviennent le plus souvent à la suite d'un désaccord avec l'employeur contractant, désaccord relatif au nombre d'heures de formation à prendre en charge par l'État. Mais il peut arriver également que la formation proposée ne soit pas connue des personnels des DDTE ou encore que ces derniers émettent des doutes quant à la véracité du programme de formation indiqué par l'employeur.

Dans tous ces cas, à la demande des DDTE, le chargé de mission de l'AFPA va étudier sur place les conditions, les modes et contenus de la formation proposée, au regard de la qualification possédée par le jeune lors de son entrée en CEF.

Cette visite donne lieu à la rédaction d'un rapport, destiné à la DDTE où sont reprises les principales informations sur l'employeur et le(s) jeune(s). Le programme de formation retenu à l'issue de la discussion, les conditions de sa réalisation (lieu, formateurs) sont également exposés de manière succincte. Enfin ce bref rapport s'achève par l'indication du nombre d'heures de formation susceptibles d'être prises en charge.

Toutefois, les chargés de mission de l'AFPA, lors de leur conclusion ne peuvent se baser que sur les renseignements, parfois bien imprécis, fournis à la signature du contrat par les employeurs.

— étude qualitative de 84 CEF relevant de cinq secteurs d'activité. Nous ne disposions pas de moyens permettant de mener une étude exhaustive : les secteurs d'activité ont été retenus en fonction des différents types de qualification qu'ils étaient censés requérir et développer, mais également en fonction des possibilités des régions qui participaient à l'étude. Les cinq secteurs retenus sont l'habillement, le bois, l'informatique, l'électronique, l'électricité et la restauration. Les CEF ont été ensuite sélectionnés dans les fichiers des DDTE selon trois critères : date du contrat (1), appartenance au secteur d'activité et au niveau de qualification retenu.

Des entretiens semi-directifs ont été menés auprès de 84 employeurs signataires d'un ou de plusieurs CEF et de 48 jeunes bénéficiaires par les chargés d'études des ERET de Basse-Normandie, Languedoc-Roussillon et Provence - Côte-d'Azur.

L'ENQUÊTE QUANTITATIVE

Elle tente de mesurer les effets du CEF sur le processus d'insertion professionnelle des bénéficiaires à travers leur situation six mois après la fin de la garantie d'emploi par une exploitation conjointe des informations contenues dans les annexes aux conventions et des réponses à un questionnaire léger adressé par voie postale.

Les améliorations apportées en mars 1980 à des fins statistiques au document administratif que constituent les conventions et leurs annexes correspondantes ont permis d'alléger largement les questionnaires adressés aux jeunes bénéficiaires. Les annexes aux conventions fournissent l'essentiel des informations sur les caractéristiques des jeunes et de la formation reçue durant le CEF et elles ont été saisies directement. Le questionnaire est par conséquent consacré uniquement à la situation professionnelle du jeune à la date de l'enquête.

L'objectif de l'enquête étant d'analyser la situation des jeunes six mois après la fin de la garantie d'emploi dont ils ont bénéficié, la construction de l'échantillon devait obéir aux principes suivants :

— choix d'une population entrée en stage un mois donné. Ceci permet en effet d'avoir des dates de fin de CEF relativement groupées et d'éliminer l'influence d'une trop grande dispersion des temps écoulés entre l'issue du contrat et l'enquête;

— prise en compte de la date d'effet du contrat (entrée du jeune dans l'entreprise, c'est-à-dire le flux réel) et non de sa date de signature (flux administratif). Les décalages dans le temps rencontrés dans les exploitations statistiques régulières sont ainsi évités;

— observation des jeunes enquêtés à une même date qu'ils aient souscrit un contrat d'insertion ou de qualification.

Deux cohortes ont donc été retenues.

L'échantillon est constitué par 3 jeunes sur 4 parmi deux cohortes ayant souscrit un CEF prenant effet soit en avril 1980 pour les contrats de qualification (un an) soit en septembre 1980 pour les contrats d'insertion (six mois) [voir tableau].

Proportion de contrats de qualification et d'insertion dans l'échantillon et parmi les questionnaires exploitables

	Échantillon		Questionnaires exploitables		Taux de réponses
Contrats d'insertion	3 890	81,4	2 772	83,6	71,3
Contrats de qualification	890	18,6	543	16,4	61,0
Total	4 780	100,0	3 320	100,0	**69,5**

Les résultats ont été extrapolés à la population des bénéficiaires de CEF de 1979 en tenant compte de la structure initiale de la population par sexe et par région.

(1) La période d'enquête devait se situer en fin de contrat (cinquième ou sixième mois et onzième ou douzième mois).