LES PACTES NATIONAUX POUR L'EMPLOI DES JEUNES

par

Frédérique PATE, Gabriel BEZ, Paul KŒPP, Michel TARDIEU*

Depuis longtemps les jeunes rencontrent des difficultés particulières pour s'insérer dans la vie active. Dès lors, on pouvait craindre que le poids de la détérioration de la situation du marché du travail, qui a subi les contrecoups répétés de la crise du pétrole, ne se reporte massivement sur les jeunes entrant dans la vie active, sans avoir, par nature, l'expérience professionnelle des travailleurs plus âgés.

Dès juin 1975 avaient été mis en place les premiers éléments d'une politique de soutien à l'emploi des jeunes : en particulier, le contrat emploi-formation et la prime d'incitation à la création d'emploi.

Mais, compte tenu de l'évolution de la situation du marché du travail, il est apparu nécessaire de mettre en œuvre une politique mobilisant des moyens plus importants pour que les jeunes bénéficient plus largement des emplois créés ou des emplois dégagés par les retraits d'activité des travailleurs âgés (notamment du fait de l'abaissement de l'âge moyen de départ à la retraite et du développement de la garantie de ressources des ASSEDIC).

En réduisant le coût relatif de la main-d'œuvre âgée de moins de 25 ans, l'exonération des charges sociales instaurée par le pacte pour l'emploi répond à ce premier objectif et crée des conditions plus incitatives pour l'embauche de jeunes débutants, alors que spontanément les employeurs ont plutôt tendance à leur préférer des travailleurs plus âgés ayant déjà une expérience professionnelle.

Toutefois, l'objectif principal des pactes pour l'emploi a été et reste de mieux armer les jeunes en améliorant leur formation pour qu'ils réussissent dans de meilleures conditions leur insertion professionnelle. La formation constitue un atout pour les jeunes face aux travailleurs plus âgés qui, en moyenne, ont un niveau de formation moins élevé et dont les connaissances ont parfois pris du retard par rapport aux progrès rapides de la technologie.

Pourtant les caractéristiques de formation des jeunes entrant dans la vie active demeurent insuffisantes : 25 % d'entre eux n'ont aucun diplôme; 19 % sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement général inférieur au baccalauréat 1re partie; 56 % ont un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel (CAP, BEP, BP...) ou au minimum le baccalauréat 1re partie. 33 % à 44 % des jeunes ne possèdent donc pas de diplôme ou ont un diplôme inadapté pour s'insérer efficacement dans la vie active.

Cette situation met en évidence l'intérêt des formules des pactes pour l'emploi (apprentissage, contrat emploi-formation, stage de formation) ou des stages traditionnels (AFPA) pour élever le niveau de formation des jeunes qui entrent dans la vie active.

Ainsi l'enjeu des pactes pour l'emploi, qui est celui de la formation professionnelle des jeunes et de leur bonne insertion dans la vie active à la sortie du système éducatif, a-t-il une double dimension :

— une dimension sociale, car c'est un devoir national que d'offrir une possibilité d'insertion aux

* Frédérique Paté, Gabriel Bez et Paul Koepp appartiennent au service des Études et de la Statistique du ministère du Travail et de la Participation. Michel Tardieu fait partie de la délégation à l'Emploi de ce ministère.

Par ailleurs, les trois encadrés ont été réalisés par le département RCB du Service des Études et de la Statistique.

700 000 jeunes qui se présentent chaque année sur le marché du travail;

— une dimension économique, car la capacité de notre appareil productif à s'adapter aux mutations économiques internationales dépend de la qualité de la formation qui aura été donnée aux jeunes et de leur faculté d'adaptation à l'évolution de la technologie.

L'effort financier consenti marque une rupture par rapport aux interventions passées, plus modestes, notamment celles du dispositif mis en place dans le courant de l'été 1975.

L'article qui suit apporte des éléments de réponse aux principales questions qui viennent à l'esprit au moment où entre dans la vie active une nouvelle génération de jeunes et au moment où débute la seconde campagne du troisième pacte pour l'emploi :

— quelle a été l'importance du dispositif et comment a-t-il évolué d'un pacte à l'autre?

— quel a été son impact sur l'emploi et le chômage des jeunes?

— quelles ont été les caractéristiques des jeunes qui ont bénéficié des différentes mesures du pacte pour l'emploi, des entreprises qui ont répondu au dispositif mis en place et selon quelles spécificités régionales?

— quelle a été l'efficacité des mesures, notamment en ce qui concerne le devenir des jeunes bénéficiaires à l'issue des périodes d'emploi ou de stages prévues par le pacte pour l'emploi?

On trouvera également en annexe, les principaux résultats chiffrés des pactes pour l'emploi.

TABLEAU 1

Bilan des pactes pour l'emploi

Mesures	Premier pacte (1-7-1977–28-2-1978)	Deuxième pacte (1-7-1978–31-3-1979)	Troisième pacte (1-7-1979–30-6-1980)
Apprentissage	108 271	103 847	122 488
Exonérations des cotisations patronales de Sécurité sociale	229 949	94 943	151 558
Entrées en stages pratiques en entreprises	145 679	20 332	55 303
Contrats emploi-formation (1)	26 354	38 120	64 253
Stages de formation	68 652	55 915	46 227
Embauche des chômeurs âgés	–	–	3 408
Embauche du premier salarié	–	–	11 596
Total (1)	**552 551**	**275 037**	**390 580**

(1) Les contrats emploi-formation étant susceptibles de bénéficier de l'exonération des charges sociales sont également comptabilisés pour une grande part dans la rubrique correspondante. Le total est donc calculé sans la ligne « contrats emploi-formation ».

Source : Ministère du Travail et de la Participation.

I. LES EFFETS SUR LE FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

390 580 jeunes ont été concernés par le troisième pacte pour l'emploi.

D'ampleur inégale, les trois premiers pactes pour l'emploi ont eu un effet incontestable sur le chômage. Les statistiques disponibles ne permettent pas un décompte exact du nombre de personnes concernées par les pactes, car la majorité des titulaires de « contrat emploi-formation » est susceptible de bénéficier de l'exonération des charges sociales et donc d'être dénombrée dans chacune des statistiques concernant ces deux mesures. Néanmoins les chiffres élaborés par le ministère du Travail et de la Participation permettent d'établir une estimation minimale du nombre des bénéficiaires, en ne tenant pas compte des « contrats emploi-formation »

Au 30 juin 1980, non compris les « contrats emploi-formation », 390 580 personnes avaient bénéficié du troisième pacte pour l'emploi. Les chiffres correspondants étaient de 275 037 pour le second pacte et de 552 551 pour le premier (1).

(1) Les chiffres sont arrêtés au 28 février 1978 pour le premier pacte, au 31 mars 1979 pour le deuxième; le troisième pacte pour l'emploi voit certaines mesures se poursuivre tout au long de l'année sans interruption, ce qui n'était pas le cas des deux premiers. Les résultats en sont arrêtés au 30 juin 1980.

Comparés à la population active (2) comprise dans la tranche d'âge de 15 à 24 ans, telle que la mesure l'enquête sur l'emploi de l'INSEE en mars 1979, ces chiffres représentent respectivement pour les troisième, deuxième et premier pactes, environ 10 %, 8 % et 15 % de celle-ci. Cet indicateur reste approximatif étant donné que les populations bénéficiaires ont de 16 à 26 ans à partir du deuxième pacte et que d'autre part, comme on le verra plus loin, on ignore comment les stagiaires pratiques en entreprise ont été saisis, ou exclus, du champ de l'enquête sur l'emploi. Cette comparaison nous assure cependant que la population touchée par le pacte n'est pas marginale.

Cette impression est encore renforcée si l'on s'intéresse aux mouvements de la population active. En se référant de nouveau à l'enquête sur l'emploi de mars 1979, on constate que parmi les 1 494 000 entrées en activité entre mars 1978 et mars 1979, 899 000 concernaient une population âgée de 15 à 24 ans. En regard, le deuxième pacte a compté 104 000 entrées en apprentissage, 95 000 embauches effectuées avec exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale, et 20 300 entrées en stages pratiques en entreprise. Il ne faut pas pousser plus avant cette comparaison de par les difficultés statistiques relatives aux stagiaires pratiques et parce que le pacte ne touchait pas seulement des personnes passant de l'inactivité à l'activité entre mars 1978 et mars 1979. Pour compléter ces données, nous citerons encore deux séries de chiffres; il s'agit des demandes d'emploi enregistrées par l'ANPE selon l'âge et selon le motif d'inscription. Entre avril 1979 et mars 1980, 1 580 000 personnes de moins de 25 ans se sont inscrites à l'ANPE (3); elles étaient 1 507 000 entre avril 1978 et mars 1979 et 1 413 000 l'année précédente. Les demandes enregistrées en tant que « première entrée sur le marché du travail » quel que soit l'âge, s'établissaient pour les mêmes périodes respectivement à 505 000, 477 000 et 516 000.

Tous ces chiffres soulignent l'importance numérique des pactes pour l'emploi et incitent à penser qu'ils ont pu jouer un rôle dans le fonctionnement du marché du travail. Avant d'examiner plus en détail cette question, on rappellera l'essentiel du dispositif mis en place (4) et on évoquera les problèmes de définition et de mesure statistique que ces dispositions ont fait naître.

Un ensemble de mesures destinées à réduire les coûts salariaux et à améliorer la formation...

L'exonération (totale ou partielle suivant les pactes) des cotisations patronales de Sécurité sociale peut être analysée comme une subvention directe réduisant le coût salarial. Prévue par les articles 1 et 2 de la loi du 5 juillet 1977 instituant le premier acte, elle est temporaire et s'applique à la rémunération des jeunes travailleurs de moins de 25 ans sortis de l'appareil scolaire depuis moins d'un an, embauchés entre juillet et décembre 1977. L'entreprise bénéficiant de cet avantage s'engage à ne pas licencier, à maintenir ses effectifs et à offrir un contrat de travail d'une durée minimum de 6 mois.

Totale lors du premier pacte, l'exonération est réduite à 50 % dans le second, et s'applique seulement aux entreprises de moins de 500 salariés; de plus le nombre d'exonérations dont bénéficie une entreprise ne doit pas dépasser le nombre d'emplois créés dans l'entreprise au cours de l'année. Par ailleurs, les jeunes doivent avoir entre 18 et 26 ans (au lieu de 16 à 25 ans) et la mesure est étendue à certaines catégories de femmes sans condition d'âge (chef de famille, etc...). Le troisième pacte revient sur ces dispositions en supprimant la limite d'âge inférieure à 18 ans et la condition de taille pour les entreprises. Les conditions d'accès pour les femmes sont élargies.

Les jeunes bénéficiant d'un contrat emploi-formation peuvent aussi, s'ils satisfont aux conditions énumérées ci-dessus, faire l'objet d'une exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale.

L'exonération s'applique également aux apprentis, pour une durée de deux ans dans le premier pacte, et d'un an dans le deuxième. La loi du 3 janvier 1979 relative à l'apprentissage étend l'exonération à l'ensemble des charges sociales : cotisations patronales et salariales de Sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, allocations familiales, accidents du travail), de retraite complémentaire, d'assurance chômage, etc.

Le nombre de bénéficiaires de l'exonération sera moins important dans les deuxième et troisième pactes que dans le premier; 338 000 jeunes concernés de juillet 1977 à février 1978 contre 198 000 et 230 000 les années suivantes. En fait, après une période creuse de 1973 à 1976, l'apprentissage bénéficiera beaucoup des pactes et s'accroîtra fortement en 1977 (108 271 entrées en apprentissage) et encore en 1979 (122 488 entrées). Les autres jeunes embauchés avec exonération seront 280 000 dans le premier pacte et environ 100 000 dans les deux suivants. La baisse du nombre de bénéficiaires s'explique par la limitation à partir du deuxième pacte, du bénéfice de l'exonération aux seuls emplois créés.

Si l'exonération des cotisations de Sécurité sociale ne change pas les relations entre le salarié et l'employeur, il n'en est pas de même des **stages pratiques en entreprise** qui constituent une mesure originale du pacte pour l'emploi. Les stagiaires ne

(2) Population active au sens du BIT. Celle-ci comprend les salariés et non-salariés, les personnes ayant un emploi et les chômeurs au sens du BIT. Voir *Les collections de l'INSEE*, volume D 70, « Enquête sur l'emploi de mars 1979. Résultats détaillés ». Les chiffres utilisés ici sont en particulier tirés des tableaux PT01 et MOB02.

(3) Parmi les demandes d'emploi enregistrées au cours d'une année, un certain nombre se rapporte à une même personne venue s'inscrire plusieurs fois à la suite d'emplois de courte durée.

(4) Un encadré présente, sous une forme synoptique, les différentes mesures des trois pactes.

Contenu comparé des trois pactes

Intitulé des mesures	Pacte 1 (pacte 1977)
Embauche avec exonération de charges sociales.....	Vise à favoriser l'embauche des jeunes de 16 à 25 ans. L'embauche doit se traduire par un contrat de travail d'au moins six mois. Les entreprises bénéficiaires doivent relever du champ professionnel de l'U.N.E.D.I.C. De plus, elles doivent avoir maintenu, en 1977, l'effectif moyen de 1976 et ne pas avoir procédé à des licenciements économiques depuis le 1er mai 1977. L'exonération porte sur la totalité des cotisations patronales de sécurité sociale pendant un à douze mois.
Entrée en apprentissage avec exonération de charges sociales.	Vise à favoriser l'embauche des apprentis. L'exonération porte sur la totalité des cotisations patronales de sécurité sociale. Pas de critère particulier lié à l'entreprise. Durée égale à la durée du contrat d'apprentissage avec un maximum de deux ans.
Stages en centres de formation.....	Visent à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans. Durée : huit mois. Rémunération versée par l'État : 16/18 ans : 410 F puis 450 F/mois + indemnité de transport et d'hébergement. 18/25 ans : 90 % du S.M.I.C. et prise en charge des cotisations de sécurité sociale.
Contrats emploi-formation.....	Visent à favoriser l'embauche et l'insertion professionnelle des jeunes de 17 à 25 ans et de certaines femmes ayant charge de famille. Bénéficiaires : toutes entreprises à l'exception des collectivités locales, des établissements publics administratifs et des entreprises de travail temporaire. Existence d'un contrat de travail. Conclusion d'une convention État/employeur ou État/organisation professionnelle. L'État participe aux frais de formation (forfait heure/stagiaire) et à la rémunération (calcul en fonction du S.M.I.C.) + exonération des charges sociales patronales.
Stages pratiques en entreprises.....	Visent à permettre une expérience en entreprise incluant une période de formation pour les jeunes de 16 à 25 ans. Durée : 6 à 8 mois; période de formation de 200 heures. Bénéficiaires : toutes entreprises sauf entreprises publiques et entreprises de travail temporaire. L'État prend en charge la totalité des rémunérations (16/18 ans : 410 F; 18/25 ans : 90 % S.M.I.C.). Les frais de formation sont à la charge de l'entreprise
Mesures diverses.....	

nationaux pour l'emploi

Pacte 2 (pacte 1978-1979)	Pacte 3 (pacte 1979-1980-1981)
Vise à favoriser l'embauche des jeunes de 18 à 26 ans et des femmes ayant charge de famille. Durée minimum du contrat de travail inchangée. Bénéficiaires : toutes entreprises relevant du champ professionnel de l'U.N.E.D.I.C., y compris les entreprises de travail temporaire; effectif maximum 500 salariés; chiffre d'affaires inférieur ou égal à 100 millions de F; doit correspondre à un accroissement des effectifs. L'exonération porte sur 50 % des cotisations patronales de sécurité sociale pendant douze mois.	Vise à favoriser l'embauche des jeunes de moins de 26 ans et des femmes ayant charge de famille. Durée minimum du contrat de travail inchangée. Mêmes catégories d'entreprises; l'exigence d'accroissement des effectifs est maintenue mais s'applique à l'échelon de l'établissement. Suppression des conditions liées à la taille de l'entreprise L'exonération porte sur 50 % des cotisations patronales de sécurité sociale pendant douze mois.
Les trois premiers points sont sans changement par rapport au pacte 1. L'exonération est totale pendant un an.	Sans changement par rapport au pacte 1. Exonération totale pendant un an pour les entreprises non artisanales de plus de 10 salariés; exonération totale pendant deux ans pour toutes les autres entreprises.
Visent à favoriser l'insertion professionnelle des 16-25 ans et des femmes ayant charge de famille. Durée : six mois (800 heures de formation). Rémunération versée par l'État : 16-18 ans : 25 % du S.M.I.C. + indemnités de transport et d'hébergement; 18-26 ans : 75 % du S.M.I.C. (90 % du S.M.I.C. pour les femmes concernées) et prise en charge des cotisations sociales.	Inchangé par rapport au pacte 2. Durée inchangée par rapport au pacte 2.
Visent à favoriser l'embauche et l'insertion professionnelle des jeunes de 17 à 26 ans et de certaines femmes ayant charge de famille. Entreprises exclues : organismes sous contrôle financier de l'État. Sans changement par rapport au pacte 1. Aide forfaitaire de l'État égale à 3,5 fois le minimum garanti par heure de formation + exonération de 50 % des charges sociales patronales.	Visent à favoriser l'embauche et l'insertion professionnelle des jeunes de 17 à 26 ans et de certaines catégories de femmes ayant charge de famille. Mêmes entreprises que pour le pacte 1. (Mesure étendue au secteur artisanal sous certaines conditions). Sans changement par rapport au pacte 1. Sans changement par rapport au pacte 2.
Visent à permettre une expérience en entreprise incluant une période de formation pour les jeunes de 18 à 26 ans et certaines catégories de femmes ayant charge de famille. Durée : 4 mois, période de formation : 120 heures. Bénéficiaires : toutes entreprises sauf entreprises de travail temporaire. L'État prend en charge une partie des rémunérations (70 % S.M.I.C.); les frais de formation sont à la charge de l'entreprise.	Sans changement par rapport au pacte 2, s'ajoutent en tant que bénéficiaires les jeunes de 16 à 18 ans ayant achevé un cycle complet de l'enseignement technologique. Durée : six mois. Même champ d'application que pour la prise en charge des cotisations patronales. Sans changement par rapport au pacte 2.
	Prime d'incitation à l'embauche d'un premier salarié dans les entreprises artisanales. Primes d'incitation à l'embauche de travailleurs âgés d'au moins 45 ans en chômage de longue durée.

sont pas, de toute évidence, des salariés ordinaires au regard du droit du travail. N'étant pas liés par un contrat de travail avec l'entreprise, ils ne bénéficient pas des garanties en résultant et l'entreprise n'a aucune obligation envers eux à la fin du stage. Entièrement rémunérés par l'État dans le premier pacte, l'entreprise assure 20 % de la rémunération dans les deuxième et troisième pactes. La durée du stage comprise entre 6 et 8 mois initialement est réduite à 4 mois ensuite, au cours desquels une formation de 200 heures, puis de 120 heures doit obligatoirement être dispensée aux stagiaires. Par ailleurs, les activités offertes doivent être de caractère manuel dans le second pacte; cette restriction est levée pour le troisième pacte.

Cette mesure a largement contribué au succès du premier pacte au cours duquel 146 000 jeunes ont effectué un stage pratique en entreprise. En revanche, 20 000 stages pratiques seulement sont offerts lors du second pacte. Un certain redressement, qui ne permet pas cependant de retrouver le niveau du premier pacte, est observé dans le troisième : 55 000 stages pratiques. Les modifications dans les dispositions législatives n'expliquent pas à elles seules ces résultats différents.

L'originalité de la situation des stagiaires mérite un développement. N'ayant pas de contrat de travail et n'étant pas salariés de l'entreprise qui les accueille, les jeunes effectuant un stage pratique en entreprise ne sont pas décomptés dans la plupart des sources statistiques de la population active salariée. Il en est ainsi de la statistique des effectifs au 31 décembre fournie par l'UNEDIC. On peut également penser sans risque d'erreur flagrante, que l'enquête trimestrielle du ministère du Travail et de la Participation sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, ne les a pratiquement pas pris en compte. En revanche, l'enquête sur l'emploi qu'effectue l'INSEE deux fois par an, en mars et en octobre, en a probablement saisi une partie, mais nous ignorons dans quelle proportion.

Le système des **contrats emploi-formation** est antérieur aux pactes pour l'emploi qui en ont légèrement modifié l'économie. C'est un contrat de travail d'une durée minimale de six mois concernant un jeune demandeur d'emploi de 17 à 25 ans (5), dans lequel l'employeur s'engage à faire suivre à l'intéressé un stage professionnel. Deux types de contrats sont prévus par le décret du 31 mars 1976 : d'une part, des contrats « d'insertion » avec une formation de 120 à 500 heures et une garantie d'emploi de six mois; d'autre part, des contrats « recherche et qualification » comportant 500 à 1 200 heures de formation et une garantie d'emploi d'un an. L'entreprise reçoit une aide financière forfaitaire de l'État destinée à couvrir tant les rémunérations qu'elle verse que les frais de formation qu'elle engage. Le second pacte repousse la limite d'âge à 26 ans et étend le régime du contrat emploi-formation à certaines catégories de femmes ayant des charges de famille; le troisième institue un contrat emploi-formation spécifique aux métiers de l'artisanat. Rappelons enfin, que les jeunes ainsi embauchés peuvent faire l'objet de l'exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale si les conditions requises sont remplies. Le nombre de bénéficiaires croît d'un pacte à l'autre : 26 400 lors du premier, 31 100 et 41 800 ensuite.

Les stages de formation ont pour but de permettre à des jeunes sans emploi de 16 à 25 ans (5) de se préparer à la vie professionnelle en acquérant une qualification ou en complétant leur formation par la participation à un stage d'une durée de six à huit mois. Celui-ci comprend une ou plusieurs périodes en entreprises, en rapport avec la formation dispensée. Pendant la période de formation, le stagiaire perçoit une rémunération forfaitaire versée par la direction départementale du Travail et de l'Emploi. 66 700, 55 900 et 43 700 personnes ont successivement bénéficié de cette disposition au cours des trois pactes.

Deux mesures récentes complètent le dispositif. L'aide à l'embauche des chômeurs âgés est constituée par une prime de 8 000 F versée à l'occasion de l'embauche d'un travailleur âgé de plus de 45 ans en chômage depuis plus d'un an. Elle a bénéficié au 30 juin 1980 à un peu plus de 3 400 personnes. La prime à l'embauche du premier salarié est destinée à développer l'emploi dans le secteur artisanal. Elle a donné lieu à environ 11 600 versements depuis son institution.

... pour lutter contre le chômage des jeunes.

La croissance du chômage depuis 1970 a particulièrement touché les jeunes. Il ne pouvait guère en être autrement dans la mesure où le nombre d'emplois créés chaque année ne permettait pas d'absorber l'augmentation de la population active; dans ces conditions, la concurrence avec les autres chômeurs n'est pas favorable aux jeunes qui sont sans expérience professionnelle.

Cette sélectivité du chômage à l'égard des jeunes apparaît clairement. Alors qu'ils constituent environ 17 % de la population active, ils représentent 37 % des chômeurs en 1970; cette proportion passe à 43 % en mars 1977. Cette croissance plus rapide du chômage des jeunes s'observe également sur les taux de chômage (voir tableau E 1 en annexe) qui progressent plus vite pour les jeunes dans les périodes d'augmentation du chômage.

Le risque de chômage est inégalement réparti. Il se révèle plus important pour les jeunes filles que pour les jeunes hommes. Il décroît avec le niveau de formation, avec l'obtention d'un diplôme, et dépend de la filière de formation. Les enquêtes d'insertion de l'observatoire des entrées dans la vie

(5) La condition d'âge n'est pas exigée pour les veuves et femmes seules ayant au moins un enfant à charge.

active du CEREQ (6) nous donnent sur ces points des indications précieuses :

a. *En ce qui concerne le niveau de formation.*

● L'incidence du chômage décroît de façon nette avec l'élévation du niveau de formation (tableau 2);

● La vulnérabilité au chômage est plus élevée pour les femmes à tous les niveaux, sauf au niveau correspondant aux premières années d'études supérieures;

● Si à l'intérieur des taux globaux de chômage on s'efforce de faire la part entre ce qui relève d'une difficulté d'accès à l'emploi (chômage d'insertion) et d'une difficulté à le conserver (chômage de rotation), on constate que l'importance respective de ces deux types de chômage varie selon les niveaux de formation et le sexe.

TABLEAU 2

Taux de chômage des jeunes entrant dans la vie active

Diplôme le plus élevé obtenu	Jeunes hommes	Jeunes femmes
VI. Sans diplôme. Diplôme de fin d'études obligatoires (anciennement certificat d'études primaires)	19,4	41,7
V. Certificat d'aptitude professionnelle. Brevet d'enseignement du premier cycle	14,5	27,1
IV. Baccalauréat. Brevet de technicien	19,0	24,6
III. Diplôme universitaire d'études littéraires. Diplôme universitaire d'études scientifiques	12,6	9,6
I et II. Licence et diplôme supérieur	11,9	13,5
Ensemble	**16,2**	**28,7**

Source : Enquête sur l'emploi de mars 1979, INSEE, tableau n° 5030.

Chez les garçons, l'élévation du niveau de formation entraîne une croissance prépondérante du chômage d'insertion; au fur et à mesure de la poursuite des études, « la situation de chômage traduit une difficulté à accéder à un emploi et non la précarité des emplois trouvés ».

Chez les jeunes femmes, les résultats sont moins nets. Cependant, les difficultés à s'insérer sont beaucoup plus fortes que pour les hommes.

b. *En ce qui concerne les filières.*

● La diminution du risque de chômage avec le niveau d'études est beaucoup plus apparente dans le technique court que dans les autres filières. « Les titulaires du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ont un taux de chômage parmi les plus faibles de l'enseignement secondaire »;

● L'obtention d'un diplôme au terme d'un cycle d'études, s'il a peu d'effet pour les garçons, diminue sensiblement le taux de chômage des filles;

● Pour ce qui est de la filière d'enseignement général (classes de 4e, 3e, 2e et 1re), les taux de chômage des jeunes filles d'une classe à l'autre sont relativement identiques alors que la progression dans cette même filière diminue la vulnérabilité au chômage des jeunes gens.

On observe d'ailleurs le même phénomène pour les différentes étapes d'un cycle d'enseignement professionnel court (CAP 1re année, CAP 2e année, CAP 3e année).

L'un des objectifs des pactes pour l'emploi est la réduction du chômage des jeunes par une modification à leur profit de la structure et du fonctionnement du marché du travail. L'arrivée massive des jeunes sur ce marché chaque année au troisième trimestre, à la sortie de l'appareil scolaire, constitue un premier handicap. Le coût salarial d'un jeune et sa productivité comparés à ceux d'un adulte dressent, principalement dans un contexte de chômage élevé, un obstacle à son embauche. Les différentes mesures du pacte visaient à réduire les coûts salariaux des jeunes ou à augmenter indirectement leur productivité en leur dispensant la formation qui leur manque, ou en leur permettant d'acquérir l'expérience professionnelle qui leur fait défaut. Le calendrier choisi pour le bénéfice de certaines mesures permettait de concentrer les efforts sur le quatrième trimestre pendant lequel le chômage est saisonnièrement plus élevé à la suite de l'arrivée des jeunes sur le marché du travail.

(6) Cf. « La situation professionnelle des jeunes après la fin de leurs études. » Première synthèse des résultats de l'observatoire des entrées dans la vie active. CEREQ, avril 1980.

LE COÛT DES PACTES POUR L'EMPLOI

Les crédits sont inscrits au budget de l'État et les dépenses sont suivies dans le cadre des exercices budgétaires annuels.

A l'exception du premier pacte qui a été suivi d'une interruption de six mois avant que n'entre en vigueur le second, il n'est donc pas possible d'isoler avec précision le coût respectif des deuxième et troisième pactes qui chevauchent les années civiles sans discontinuité.

Ainsi une embauche avec exonération réalisée en octobre 1978 va se traduire pour l'État par une dépense jusqu'en janvier 1980 si l'entreprise verse ses cotisations de sécurité sociale à un rythme trimestriel.

Les données relatives au coût des deuxième et troisième pactes sont donc fournies par exercice budgétaire.

Toutefois, très approximativement, on peut estimer à 4,0 milliards de francs le coût du premier pacte pour l'emploi, à 2,0 milliards le coût du second pacte et 3,1 milliards le coût de la première campagne du troisième pacte pour l'emploi.

Actions	Pacte I	Pactes II et III			
	Du 1-7-1977 au 30-6-1978	1-7-1978 au 31-12-1978	1979	1980	Dépenses prévues exercice 1980
1. Exonération des charges sociales :				*Arrêté au 30-5*	
Apprentis :					
Pacte	140	47	105	24	537
Loi du 3 janvier 1979	–	–	288	172	
Embauche	1 142	51	446	313	786
2. Stages de formation :					
Frais de fonctionnement (données provisoires)	430	435	280	18	282,2
Rémunérations	477	115,70	420,86	*Arrêté au 30-6* 263,21	435
3. Stages pratiques en entreprise. Rémunérations	1 557	36,61	190,84	235,90	975
4. Primes d'incitation à l'embauche de travailleurs âgés de plus de 45 ans et en chômage de longue durée. Prime d'incitation à l'embauche d'un premier salarié dans les entreprises artisanales	–	–	–	74,1	105
Années	1977	1978	1979	1980	Dépenses prévues 1980
5. Contrats Emploi - Formation.	240,26	335,05	475,75	311,64	823

Quels effets sur l'emploi et le chômage ?

L'ampleur des effectifs concernés par les pactes incite à s'interroger sur leurs effets sur le marché du travail. Il est vraisemblable que la reconduction des mesures a affecté le fonctionnement global de ce marché et touché de façon indirecte les adultes. Deux questions nous paraissent mériter examen : les pactes ont-ils modifié l'équilibre global entre l'emploi et le chômage ? Comment ont-ils affecté le fonctionnement du marché du travail ?

Avant d'aborder ces questions, nous rappellerons les définitions et concepts utilisés classiquement en la matière. On distingue dans la population totale, la population active qui comprend d'une part, les personnes ayant un emploi et d'autre part, les personnes disponibles à la recherche d'un emploi; les unes constituent la population active occupée, les autres les chômeurs. A partir de ces définitions, on calcule assez souvent des taux d'activité : rapport de la population active à la population totale, et des taux de chômage : rapport du nombre de chômeurs à la population active totale. Les chiffres utilisés dans cet article se rapportent à ces catégories mesurées selon les définitions précises du Bureau international du Travail (7).

Les stages pratiques en entreprise posent un problème pour l'application de ces définitions. Les jeunes pris en stage n'ont pas de contrat de travail avec l'entreprise qui les accueille et ne sont donc pas comptabilisés dans les effectifs salariés que relèvent les statistiques. Pourtant les stagiaires en entreprise n'ont pas une situation très différente de celle des apprentis ou des jeunes bénéficiant d'un contrat emploi-formation.

D'après l'enquête menée par le ministère du Travail et de la Participation auprès d'un échantillon de jeunes ayant effectué un stage pratique (8), 61 % d'entre eux déclarent avoir participé normalement à la production et 38 % avoir été considérés comme stagiaires; la formation reçue uniquement sous forme de cours n'a touché que 4 % d'entre eux. Si donc l'on s'intéresse aux effectifs de la population active occupée en temps que facteur de production, il semble qu'il faille y inclure les stagiaires pratiques en entreprise; c'est d'ailleurs ce qu'a fait l'INSEE pour procéder aux calculs de productivité.

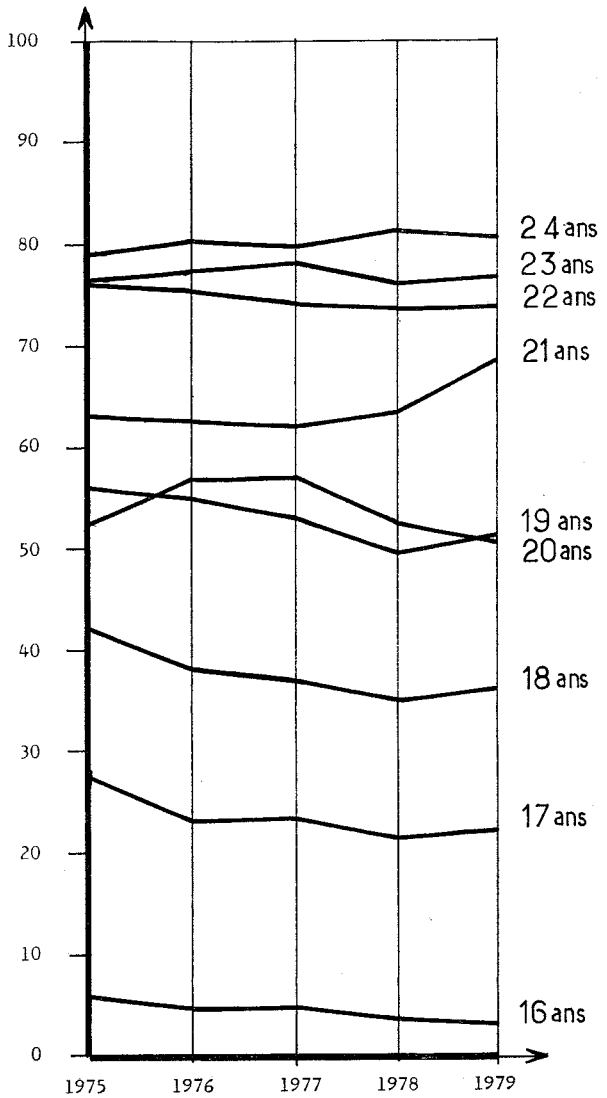
En revanche, on ne peut considérer les stagiaires en entreprise comme ayant un emploi et c'est le parti pris ci-dessous dans l'analyse des effets du pacte sur l'emploi.

Les stages de formation ne posent pas le même problème; une partie de la formation est constituée par un séjour en entreprise mais l'impact sur la production semble bien moindre, et l'on peut classer sans inconvénient les bénéficiaires des stages de formation dans la catégorie statistique des « inactifs ».

Des études menées par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), la direction de la Prévision, le Fonds monétaire international, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et le ministère du Travail et de la Participation (9) fournissent des éléments sur les effets des pactes pour l'emploi; nous en retiendrons quelques conclusions et examinerons successivement les conséquences sur l'activité, l'emploi et le chômage.

GRAPHIQUE I

Pourcentage d'actifs parmi la population totale



Source : Enquête sur l'emploi de l'INSEE, voir tableau E 3 en annexe.

(7) On trouvera un développement plus long sur ce sujet dans les publications de l'INSEE rendant compte des enquêtes sur l'emploi, *Les collections de l'INSEE*, série D.

(8) Cf. *Travail et emploi*, n° 1, juin 1979, « Enquête sur le devenir professionnel des jeunes ayant effectué un stage pratique en entreprise. Premiers résultats ».

(9) Se reporter à la bibliographie pour les références de ces études. Les éléments cités ci-après sont, pour une très grande part, tirés de l'étude réalisée pour l'Organisation de coopération et de développement économiques par J. F. Colin et J. M. Espinasse, et de celle de M. Gaspard de la direction de la Prévision sur « les effets du pacte national pour l'emploi ».

Une baisse des taux d'activité des jeunes de 17 à 20 ans.

Les pactes comportent de nombreuses mesures destinées à améliorer la formation des jeunes : exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale pour l'apprentissage, contrats emploi-formation, stages pratiques en entreprise, stages de formation. Elles répondent à la constatation que de nombreux jeunes en chômage n'ont pas ou peu de formation : parmi les jeunes inscrits à l'ANPE, à la fin septembre 1979, 27 % avaient un niveau de formation correspondant à la scolarité obligatoire. Leurs conséquences sur l'emploi sont indirectement et évidemment à terme; elles doivent conduire à accroître le capital humain, faciliter les insertions ultérieures et augmenter la productivité.

Ces mesures entraînent une diminution de la population active et du chômage : les jeunes entrant en formation, s'ils avaient un emploi ou étaient chômeurs, passent de « l'activité à l'inactivité ».

Nous connaissons le nombre de bénéficiaires de stages de formation et de stages pratiques en entreprise. Retrouve-t-on dans l'enquête sur l'emploi une baisse des taux d'activité due à ces deux mesures ?

La baisse des taux d'activité des jeunes entre 1977 et 1978, si elle semble plus élevée que la tendance de moyen terme reste faible, de l'ordre du pour cent. Mais un examen suivant l'âge détaillé, montre que cette baisse concerne surtout les jeunes de 17 à 20 ans, et est partiellement compensée par une hausse du taux de jeunes « scolarisés ». Cette constatation concorde avec la répartition par âge des bénéficiaires de stage de formation placés par l'ANPE. Sur 21 200, presque les trois quarts ont 21 ans et moins; ceci est vrai également pour les stagiaires en entreprise. Le déplacement des taux d'activité qui, évalué très grossièrement, semble concerner de 60 000 à 100 000 personnes, dépasse le nombre des bénéficiaires de stage de formation (respectivement 66 700, 55 900 et 43 700 dans les trois pactes successifs), mais demeure largement inférieur à l'ensemble des jeunes touchés par les deux mesures. Il est probable qu'une part des stagiaires en entreprise se sont déclarés actifs lors de l'enquête de l'INSEE. On peut penser également que l'instauration du pacte pour l'emploi a incité des jeunes à bénéficier des mesures et en conséquence, entrer en activité plus tôt qu'ils ne l'auraient fait en l'absence du pacte; le fait qu'une moitié seulement des bénéficiaires du troisième pacte était préalablement inscrite à l'ANPE conforte cette hypothèse.

La modification des taux d'activité des jeunes consécutive au premier pacte pour l'emploi apparaît limitée; elle résulte de deux mouvements inverses : une incitation à l'activité induite par le pacte et un retrait de l'activité des jeunes bénéficiant de stages de formation. Une très légère remontée des taux d'activité est perceptible de 1978 à 1979 qui serait liée au moindre succès des stages dans le deuxième pacte.

Des difficultés pour apprécier les effets exacts sur l'emploi global.

L'ensemble des mesures des pactes ont-elles eu un effet global sur l'emploi ?

Il convient de se demander si les sommes engagées dans ce programme pouvaient modifier l'équilibre économique général par un effet macro-économique de « relance ». Ces incidences ont été testées à l'aide du modèle trimestriel de conjoncture de l'INSEE (modèle METRIC). Il apparaît que les sommes mises en jeu sont trop faibles pour avoir un effet décelable.

Les exonérations de cotisations patronales de Sécurité sociale diminuent le coût du travail relativement aux autres facteurs de production. Sur le plan théorique, il en résulte que les entreprises ont intérêt à faire appel à davantage de main-d'œuvre plutôt qu'à développer leurs investissements. Cela devrait entraîner au moins théoriquement, un développement de l'emploi. Cet effet n'a certainement pas joué lors des premiers pactes pour l'emploi car, à court terme, ce sont les investissements en place qui déterminent le volume de la main-d'œuvre qu'ils permettent d'employer.

Un développement de l'emploi par suite de la modification de la combinaison des facteurs capital et travail, ne pourrait s'observer qu'à moyen terme et à la condition que l'abaissement du coût de la main-d'œuvre constituée par les jeunes soit officiellement pérennisé de façon à ce que les entreprises en tiennent compte dans leur décision d'investir.

La diminution du coût de la main-d'œuvre peut également jouer d'une autre manière. Permettant d'abaisser le coût de certains biens et services, elle peut entraîner un développement économique en rendant profitables certaines activités de production. Les modèles économiques qui permettent de prendre en compte cet effet montrent qu'il reste théoriquement de faible amplitude. Il n'est donc pas possible de tester une telle hypothèse.

Une dernière considération mérite d'être développée concernant les exonérations de cotisations patronales de Sécurité sociale; dans le premier pacte pour l'emploi, une entreprise pouvait bénéficier de l'exonération lorsqu'elle embauchait un jeune à la suite du départ d'un autre salarié. A la limite, une entreprise en situation difficile pouvait trouver là un moyen de diminuer temporairement ses coûts salariaux et prolonger artificiellement son existence. Le maintien d'emplois dans ces conditions, grâce à une subvention publique, est-il souhaitable? A partir du deuxième pacte, l'exonération ne peut être accordée qu'à l'occasion de la création réelle d'emplois. En contrepartie, le nombre de bénéficiaires est passé de 280 000 à environ 100 000.

Les stages pratiques en entreprise peuvent également, d'une certaine manière, être regardés comme réduisant le coût salarial : la main-d'œuvre correspondante est d'un prix relativement très faible et il est certain que cette mesure a été utilisée

dans le premier pacte par certaines entreprises pour se procurer de la main-d'œuvre à bon compte. Paradoxalement et suivant le parti de ne pas considérer les stagiaires en entreprise comme ayant un emploi, il en est résulté une diminution du nombre d'emplois : ceux qui ont été tenus par des stagiaires au lieu et place de salariés ordinaires. Les modifications des règles d'habilitation par les directions départementales du Travail et de l'Emploi ont manifestement beaucoup limité cette pratique dans les deuxième et troisième pactes.

Difficile en soi, en partie à cause de la faible amplitude des mouvements, l'évaluation du nombre d'emplois nets créés par les mesures du pacte, est encore compliquée par la situation issue des stages pratiques puisque deux effets de sens contraire se sont superposés : création d'emplois due à la diminution du coût salarial et substitution de stages pratiques à des embauches normales. A notre connaissance, aucune étude n'a évalué les effets du pacte sur l'emploi global. L'INSEE et la direction de la Prévision ont considéré dans leurs travaux que les variations de l'emploi restaient faibles et se sont surtout intéressés aux conséquences sur le chômage. L'examen de l'évolution des effectifs salariés à partir de 1977 ne montre pas de modifications très sensibles ni de la baisse des emplois industriels ni dans la croissance des emplois tertiaires, et justifie cette hypothèse.

Au total, les pactes se sont apparemment traduits par un accroissement de la population active occupée, imputable aux stages pratiques en entreprise; en revanche les effectifs salariés paraissent avoir été peu affectés.

Une réduction sensible du chômage des jeunes...

Les stages de formation et les stages pratiques en entreprise ont contribué à diminuer significativement le chômage des jeunes en leur permettant, au moins momentanément, de choisir une autre situation que celle de demandeur d'emploi.

TABLEAU 3

Influence du pacte national pour l'emploi sur l'indicateur du chômage

(Écart entre les estimations du modèle et le nombre des demandeurs d'emploi en fin de mois)

Milliers de demandes d'emploi en fin de mois

Fin du trimestre	1977	1978				1979
	4e trimestre	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre	1er trimestre
Hommes						
Moins de 25 ans	37	53	38	13	17	18
25 à 39 ans	12	18	13	4	6	6
40 à 49 ans	5	7	5	2	2	2
50 à 59 ans	3	4	3	1	1	2
60 ans et plus	2	3	2	1	1	1
Femmes						
Moins de 25 ans	36	51	37	13	16	17
25 à 39 ans	5	7	5	2	2	2
40 à 49 ans	–	–	–	–	–	–
50 à 59 ans	1	2	2	1	1	1
60 ans et plus	1	2	1	–	–	–
Ensemble	**101**	**143**	**104**	**36**	**46**	**49**

Source : Direction de la Prévision. « L'évolution du chômage depuis 1977. Les effets du pacte national pour l'emploi », tableau 6.

Cet effet des stages sur le chômage a fait l'objet d'une étude détaillée de la part de la direction de la Prévision (10). Grâce à un modèle expliquant le nombre des demandeurs d'emploi en fin de trimestre en fonction des variations des effectifs salariés dans les grands secteurs d'activité, l'auteur estime ce qu'aurait été l'évolution des demandeurs d'emploi en l'absence des pactes. Dans une deuxième phase de son étude, il met en relation les écarts constatés entre l'évolution des demandeurs d'emploi et ce qu'elle aurait été avec les résultats constatés pour les stages pratiques en entreprise et les stages de formation. Ces calculs sont menés non seulement pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, mais également par catégorie suivant l'âge et le sexe : demandeurs de moins de 25 ans, de 25 à 39 ans, de 40 à 49 ans, de 50 à 59 ans, 60 ans et plus, pour les hommes et les femmes. Cette décomposition est d'un grand intérêt comme on le verra par la suite.

Sans entrer dans les détails techniques, nous retiendrons les principaux résultats obtenus par l'auteur à propos des deux premiers pactes. « Globalement le premier pacte a eu un effet très net sur le niveau du chômage, puisqu'il paraît avoir fait baisser l'indicateur de celui-ci de 100 000 environ à la fin de décembre 1977, de plus de 140 000 à la fin de mars 1978 et de 100 000 environ de nouveau à la fin de juin 1978. L'effet du second pacte aurait été beaucoup plus modéré, la baisse engendrée étant restée inférieure à 50 000 demandeurs d'emploi en fin de mois depuis la fin de l'été 1978 ».

Le modèle lie ces résultats aux stages pratiques en entreprise et aux stages de formation et estime que 60 à 70 % des bénéficiaires de ces mesures auraient été chômeurs en l'absence des pactes et que 30 à 40 % ne l'auraient pas été. L'auteur propose deux explications. « Les stages offerts peuvent avoir attiré un certain nombre de jeunes qui seraient restés « inactifs » en leur absence... D'autre part, il n'est pas impossible que l'offre de stages ait été substituée par les employeurs, dans certains cas, à des embauches sous une forme différente ». Ces deux explications rejoignent les considérations développées plus haut.

... qui ne s'est pas faite au détriment des adultes.

Le modèle utilisé permet également d'examiner l'influence des stages sur le chômage par grande catégorie d'âge. La diminution du chômage retracée par le modèle porte essentiellement sur les personnes de 15 à 40 ans, et parmi celles-ci sur les moins de 25 ans qui ont bénéficié des trois quarts environ de la baisse du chômage. On n'observe pas pour les autres catégories d'âge, un niveau des demandes d'emploi plus élevé que le niveau que laisse prévoir le modèle en l'absence du pacte. On peut donc penser que le pacte, qui visait presque exclusivement les jeunes, n'a pas entraîné une augmentation du chômage des adultes qui serait venue compenser la diminution du chômage des jeunes.

Une augmentation des demandeurs d'emploi moins importante en fin d'année.

Le graphique ci-contre illustre le rythme saisonnier dont est affecté le marché du travail. Le nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois croît très rapidement à partir de juillet, à la sortie des jeunes du système scolaire, jusqu'à la fin de l'année; cette croissance s'effectue essentiellement en août, septembre et octobre. Il décroît ensuite de janvier jusqu'à juin. L'importance de ces mouvements se chiffre en centaines de mille. De fin juin à décembre 1977 par exemple, la croissance saisonnière prévue par le modèle de correction des variations saisonnières utilisé par le ministère du Travail et l'INSEE était de 210 000 (11). Si l'on y ajoute l'augmentation attendue du chômage entre ces deux dates, estimée à 56 000 demandeurs d'emploi (la moitié de l'augmentation constatée en 1977), on peut penser que le nombre de demandeurs d'emploi aurait progressé de 266 000 personnes entre juin et décembre 1977, alors que la croissance observée est de 172 000, soit une différence de 94 000. Le même calcul conduit à une différence de 26 000 personnes pour la période de juin à décembre 1978.

Une insertion plus rapide des jeunes dans la vie active?

Répondre à cette question n'est pas aisé. Comme on l'a vu plus haut, la difficulté des jeunes à trouver un premier emploi apparaît clairement à l'examen des taux de chômage (cf. tableau E 1 en annexe). Il est instructif également d'examiner, par groupe d'âge, la proportion d'actifs ayant un emploi rapportée à la population totale, que nous désignerons sous le nom de « taux d'emploi ». Depuis 1975, on constate une grande stabilité des taux d'emploi pour les hommes de 25 à 49 ans. En revanche le taux d'emploi des jeunes hommes passe de 46,7 % en mars 1975 à 42,5 % en 1980. Cependant, les variations les plus importantes s'observent pour les hommes de plus de 50 ans dont le taux d'emploi baisse très nettement depuis 1975, en particulier à partir de 60 ans (cf. tableau 4 ci-après).

---

(10) Étude de M. Gaspard, déjà citée.

(11) Chiffres calculés à l'aide des coefficients saisonniers en vigueur depuis janvier 1980.

GRAPHIQUE II

Demandes d'emploi en fin de mois

Source : Ministère du Travail et de la Participation.

TABLEAU 4

Évolution des taux d'emploi (1) par sexe et âge

	1975	1976	1977	1978	1979	1980
Hommes						
Moins de 25 ans	46,7	45,3	44,3	42,9	42,8	42,1
25 à 39 ans	94,8	94,5	94,6	94,4	94,0	94,1
40 à 49 ans	94,9	94,7	94,4	94,4	93,6	94,7
50 à 59 ans	87,8	87,0	86,7	85,3	84,5	84,1
60 ans et plus	25,5	22,1	19,5	17,3	15,7	16,6
Femmes						
Moins de 25 ans	41,0	39,3	38,5	37,5	36,3	33,8
25 à 39 ans	57,5	58,1	59,9	60,7	62,2	62,1
40 à 49 ans	52,8	54,4	54,9	55,2	56,5	57,1
50 à 59 ans	47,2	46,9	47,4	47,0	47,2	48,0
60 ans et plus	11,1	9,8	8,8	7,6	7,2	7,3

(1) Population active occupée au sens du BIT rapportée à la population totale.

Source : Enquête sur l'emploi de l'INSEE, *Les collections de l'INSEE*, série D, tableaux M 03 et PA 08.

Le même tableau conduit à des conclusions différentes pour les femmes. De 25 ans à 60 ans, leur taux d'emploi croît régulièrement depuis 1975. Cela résulte essentiellement d'un effet démographique : depuis plusieurs années, les taux d'activité féminins croissent pour les générations les plus jeunes; lorsque celles-ci viennent remplacer les générations plus anciennes et moins actives, il s'ensuit une croissance des taux d'emploi. On observe pour les femmes une baisse des taux d'emploi à partir de 60 ans. Celles de moins de 25 ans voient leur taux d'emploi diminuer également, et de façon plus sensible que pour les jeunes hommes.

TABLEAU 5

Pourcentage de demandeurs d'emploi inscrits au quatrième trimestre, toujours demandeurs en mars de l'année suivante

En %

	1975	1976	1977	1978	1979	1980
Moins de 18 ans	16	17	18	15	18	18
18 à 21 ans	22	26	26	23	29	30
22 à 24 ans	36	32	32	30	37	37
25 ans et plus	37	41	44	44	47	45
Ensemble	**29**	**32**	**34**	**32**	**37**	**37**

Source : Ministère du Travail et de la Participation

L'abaissement de l'âge moyen de départ à la retraite et le développement de la garantie de ressources offerte par les ASSEDIC conduisent donc à des retraits d'activité notables et qui apparaissent nettement sur les taux d'activité et les taux d'emploi. Cependant, globalement, tout se passe comme si les emplois ainsi dégagés n'étaient pas en nombre suffisant pour permettre aux jeunes de trouver un emploi comme ce fut le cas pour leurs aînés, plus anciens de quelques générations. Les jeunes femmes sont plus défavorisées que les jeunes hommes.

Dans cet équilibre global de l'emploi défavorable aux jeunes, les pactes ont-ils permis à ceux-ci d'accéder plus rapidement à une première expérience professionnelle, et au-delà de s'insérer dans la vie active? Sur le deuxième point, les enquêtes qu'a effectuées le ministère du Travail et de la Participation auprès de jeunes bénéficiaires du pacte pour l'emploi, permettent de savoir dans quelle mesure ils ont trouvé un emploi à la fin de leur stage ou à l'issue d'un contrat emploi-formation. Nous les examinerons plus loin. Sur le premier point, il n'est possible de conclure que pour le premier pacte.

Si l'on examine, parmi les demandeurs d'emploi inscrits au quatrième trimestre, ceux qui sont toujours demandeurs à la fin du mois de mars de l'année suivante, on constate que leur nombre relatif croît avec l'augmentation du chômage : 29 % en mars 1975, 37 % en 1980. Le tableau 5 montre que la progression de ce nombre a été momentanément interrompue en 1978 pour les demandeurs de moins de 25 ans, sans que cela soit le cas pour ceux de 25 ans et plus. Le premier pacte a donc permis aux jeunes qui se sont présentés sur le marché du travail au quatrième trimestre 1977 de trouver plus rapidement une première expérience professionnelle.

II. LES PRINCIPAUX ACTEURS : CARACTÉRISTIQUES ET ÉVOLUTION

Qui sont les bénéficiaires des pactes?

Les tentatives d'évaluation des effets globaux des pactes nationaux pour l'emploi sur le fonctionnement du marché du travail et le chômage peuvent être complétées utilement par une approche différente. Il importe en effet de se demander comment ces dispositifs s'insèrent dans le processus qui couvre la période plus ou moins longue séparant la sortie du système scolaire de l'entrée dans la vie active des individus et de connaître quels sont leurs effets sur la rapidité et la qualité des insertions. Dans cette perspective, des enquêtes ont été conduites par le service des Études et de la Statistique du ministère

du Travail auprès des bénéficiaires de trois de ces formules (12). Leurs résultats permettent d'affiner les statistiques globales fournies par les directions départementales du Travail et de l'Emploi et les services de l'Agence nationale pour l'Emploi.

Les développements qui suivent combinent ces deux sources de nature et d'ampleur différentes. Ils permettent de détailler les caractéristiques des publics ayant effectivement bénéficié de ces formules et de connaître les entreprises et organismes de formation qui les ont utilisées.

Les difficultés interviennent lorsqu'il s'agit d'isoler les effets du pacte parmi l'ensemble des déterminants de l'insertion. Les populations bénéficiaires sont en effet très hétérogènes tant sur le plan du bagage scolaire que professionnel.

La répartition par sexe, âge et niveau de formation initiale des bénéficiaires de chacune des formules montre que ces dispositifs se sont adressés de manière sélective à certaines catégories de jeunes demandeurs d'emploi.

Une population jeune où les garçons sont fortement représentés.

La population concernée est essentiellement masculine dans le cas des bénéficiaires d'exonérations sociales — apprentis ou autres jeunes — et dans une moindre mesure quand il s'agit de jeunes ayant souscrit un contrat emploi-formation (13). En revanche, la répartition par sexe des stagiaires pratiques en entreprise et des stagiaires de formation est plus équilibrée (14). Ainsi, les dispositifs qui mettent le jeune dans une situation proche de celle où il bénéficie d'un contrat de travail normal se sont davantage adressés à des jeunes gens.

Au contraire, les jeunes femmes sont plus nombreuses à avoir bénéficié de formules les mettant dans une situation voisine de celles qu'elles ont connues dans le système éducatif. Ce fait est d'autant plus remarquable que la présence masculine parmi les bénéficiaires des pactes pour l'emploi semble se renforcer au cours du temps alors que, durant la même période la situation des jeunes filles sur le marché du travail tendait plutôt à s'aggraver (tableau 6). Rappelons que la part des jeunes femmes dans les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans est passée de 61 % en mars 77 à 64 % en mars 80.

Les populations bénéficiaires sont jeunes (15). Les trois quarts des individus concernés par le pacte I ont entre 16 et 21 ans. Cette structure par âge se modifie au cours du temps dans le sens d'un certain

(12) Pour le détail de l'organisation de ces enquêtes (dates, échantillons, modalités pratiques), on se reportera à l'annex C.

(13) Cette donnée est assez peu significative en ce qui concerne les exonérations en faveur des apprentis étant donné le caractère traditionnellement masculin de l'apprentisstge dans le système éducatif français. Elle l'est plus pour les contrats emploi-formation et les exonérations.

(14) Sauf en ce qui concerne les stages pratiques du Pacte II pour lesquels il convient de rappeler que le secteur tertiaire a été pratiquement exclu, les stages portant obligatoirement sur des métiers manuels.

(15) La distribution par classe d'âge des bénéficiaires des différentes formules est présentée en annexe, tableaux A 1.

TABLEAU 6

Répartition par sexe des bénéficiaires des différentes formules des pactes nationaux pour l'emploi

	Premier pacte	Deuxième pacte	Troisième pacte
Embauches avec exonération :			
Hommes	69,2	65,3	67,9
Femmes	30,8	34,3	32,1
Apprentis :			
Hommes	77,5	77,4	76,8
Femmes	22,5	22,6	23,2
Contrats emploi-formation :			
Hommes	57	58	60
Femmes	43	42	40
Stages pratiques en entreprise :			
Hommes	51,5	67,7	53,1
Femmes	48,5	32,3	46,9
Stages de formation :			
Hommes	45,4	44,6	50,6
Femmes	54,6	55,4	49,4

Source : Division de la Statistique, ministère du Travail.

vieillissement du moins en ce qui concerne les stagiaires pratiques en entreprise et les stagiaires de formation. Cependant, elle reste jeune si on la compare à celle des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE où la proportion des moins de 21 ans oscille entre 66 et 68 % entre mars 1977 et mars 1980.

Les jeunes ayant achevé un cycle d'études secondaires ou ayant acquis une formation professionnelle complète ont été proportionnellement plus nombreux à bénéficier des mesures du pacte.

L'accès aux mesures des pactes était potentiellement ouvert à un large public de jeunes demandeurs d'emploi quel que soit son bagage scolaire initial. En fait, il semble que la mise en œuvre des différents dispositifs n'ait pas profondément bouleversé les critères de recrutement des employeurs et des organismes de formation.

Si l'on compare la répartition par niveau (16) et spécialité de formation initiale des bénéficiaires des différentes formules du pacte à celle des sortants du système éducatif, on constate que cette sélectivité s'est exercée de manière évidemment différente pour les trois dispositifs qui ont fait l'objet d'enquêtes spécifiques (17).

Ainsi le bagage scolaire des bénéficiaires d'un contrat emploi-formation se caractérise-t-il par la prépondérance du niveau V : 60 % des effectifs ont achevé un cycle de préparation au certificat d'aptitude professionnelle ou au brevet d'études professionnelles; par l'importance des filières d'enseignement professionnel : près des trois quarts des bénéficiaires ont reçu une formation de ce type; par la forte proportion de jeunes ayant obtenu le diplôme professionnel correspondant à leur niveau de formation (18). Relevons enfin que bien que la formation reçue soit principalement de type secondaire pour les garçons et tertiaire pour les femmes, la proportion d'entre elles ayant suivi une formation industrielle (habillement et travail des étoffes) est supérieure à ce que l'on rencontre traditionnellement dans le système éducatif. Ces données prennent tout leur sens lorsqu'on sait par ailleurs que « les titulaires du CAP ont un taux de chômage parmi les plus faibles de l'enseignement secondaire » (19).

Les formations initiales suivies par les bénéficiaires de la formule « stage de formation » ont des caractéristiques différentes. Les niveaux égaux ou supérieurs à un diplôme de type « bac plus 2 ans » sont moins sous-représentés parmi ces jeunes que parmi les stagiaires pratiques en entreprise et les bénéficiaires de contrats emploi-formation. Mais les deux phénomènes les plus significatifs sont sans doute la sur-représentation des sortants du système scolaire du niveau du baccalauréat et la prépondérance de l'enseignement général, notamment aux niveaux IV et V. Ces différences s'expliquent largement par la composition par sexe des bénéficiaires des deux formules mais pas seulement puisque la part des formations générales et tertiaires pour les jeunes femmes ayant bénéficié d'un stage de formation est supérieure à celle que l'on rencontre dans le système éducatif.

La structure par niveau de formation des stagiaires pratiques en entreprise est caractérisée par l'importance relative des niveaux IV et V.

---

(16) Le contenu exact de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation est présenté en annexe D.

(17) Les tableaux présentant la répartition des bénéficiaires par niveau de formation sont en annexe, tableaux A 2.

(18) 77,4 % des jeunes de niveau V professionnel ayant bénéficié d'un CEF ont obtenu leur CAP ou BEP à la fin de leur scolarité alors que ce n'est le cas que pour 55,3 % des jeunes de ce niveau dans le système éducatif.

Source : Étude « CEF », SES, ministère du Travail.

Le tableau présentant les principaux résultats sur ce point est présenté en annexe (tableau n° A 2).

(19) « La situation professionnelle des jeunes après la fin de leurs études ». Première synthèse des résultats de l'Observatoire national des entrées dans la vie active, avril 80. Centre d'études et de recherche sur les qualifications.

TABLEAU 7

Structure comparée du niveau de formation initiale des bénéficiaires du Pacte I et des sortants du système éducatif

	Contrats emploi-formation	Stages de formation	Stages pratiques en entreprise	Structure des niveaux de sortie Année 1977	
				Apprentissage inclus	Apprentissage exclus
I, II	0,5	3,4	0,8	9,1	9,3
III	3,6	2,8	3,6	9,2	9,4
IV	10,1	20,2	17,2	14,7	14,9
V	60,1	27,5	48,7	36,8	48,0
V *bis*	11,3	25,5	4,3	15,6	13,0
VI	12,6	10,0	16,1	14,6	5,4
Total y compris non déterminé	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Sources : Enquêtes spécifiques.
SEIS, ministère de l'Éducation.

Tout semble se passer comme si les pactes avaient touché les populations intermédiaires des cursus scolaires (niveaux V et IV) aux dépens d'un recrutement situé sur les plages hautes et basses du système éducatif; une exception toutefois, celle du stage de formation qui touche assez largement des populations ayant reçu un début de formation professionnelle.

TABLEAU 8

Poids de l'enseignement professionnel recu par les jeunes en contrats emploi-formation et en stages de formation (*)

Mesures	Niveaux de formation		
	V Professionnel	IV Professionnel	III Professionnel
Contrats emploi-formation	53,7	6,3	3,2
Stages de formation	23,5	9,4	2,0
Structure des sorties professionnelles diplômées ou non des appareils scolaires. Années 1976-1977	33	6,3	7,7

* L'information n'existe pas pour les stages pratiques.

Sources : Enquête spécifique.
SEIS, ministère de l'Éducation.

Il semble que la tendance du premier pacte à favoriser les plages intermédiaires du système éducatif s'accentue avec le temps.

Les données d'origine administrative font apparaître les évolutions suivantes :

Dans les trois dispositifs étudiés, on constate et ce, quelle que soit la nomenclature utilisée (niveau de diplôme ou niveau de formation) que la part des jeunes sortis du système éducatif sans formation professionnelle complète ou avec un faible niveau de formation général baisse, cette diminution étant particulièrement sensible dans le cas du contrat emploi-formation. En revanche, les niveaux intermédiaires du cursus scolaire (niveaux IV et V) se renforcent (20).

Ces évolutions repérées par niveaux recoupent les transformations des sorties scolaires où l'on observe une baisse des sorties non qualifiées au profit des sorties qualifiées de niveau V. Cependant en vitesse relative, les évolutions semblent avoir été plus marquées dans le cas des pactes.

Presque la moitié des bénéficiaires avaient déjà une expérience de travail.

Si les candidats au premier pacte sont jeunes, il n'en demeure pas moins qu'un peu plus de la moitié avait quitté l'école depuis au moins un an et qu'un cinquième d'entre eux était sorti depuis trois ans.

(20) On trouvera les principaux tableaux retraçant ces évolutions en annexe (tableau A 2).

TABLEAU 9

Ancienneté des sorties scolaires pour chacun des dispositifs

Dispositif	Date de la fin d'études			
	Entrées dans le pacte la même année que la sortie scolaire	Sorties depuis 1 an	Sorties depuis 2 ans	Sorties depuis 3 ans ou plus
Contrat emploi-formation	46,3	17,1	10,1	20,9
Stages de formation	45,2	17,3	9,7	16,3
Stages pratiques	44,0	17,0	13,0	20

Source : Enquête spécifique.

L'ancienneté de la sortie scolaire ne signifie cependant pas la possession d'une expérience professionnelle même si c'est le cas pour la grande majorité. Un tiers des stagiaires de formation et près de la moitié de la population en contrat emploi-formation ont travaillé avant d'entrer dans le pacte I. Les jeunes gens plus souvent que les jeunes filles sont dans ce type de situation.

La mesure de l'expérience n'étant pas la même à travers les deux enquêtes (21), on se bornera seulement à relever que la tenue d'un même emploi pendant au moins un an, est de 12,9 % chez les stagiaires de formation et que l'exercice d'une activité régulière chez les bénéficiaires d'un CEF représente le tiers de la cohorte.

Mais l'élément sans doute le plus important à signaler sur ces anciens sortants de l'école est que leur niveau de formation est très nettement inférieur à celui de leurs camarades frais émoulus de l'école. Ainsi pour illustrer cette situation, la proportion des individus classés en VI et V *bis* double selon qu'ils venaient de sortir de l'école ou non.

Le niveau de formation des populations observées est inversement proportionnel à leur expérience professionnelle antérieure. Le phénomène est particulièrement net en ce qui concerne les jeunes qui ont souscrit un contrat emploi-formation.

De l'ensemble de ces données portant sur les caractéristiques des bénéficiaires, on retiendra les éléments suivants :

— la part des jeunes gens qui était légèrement supérieure lors du premier pacte s'est accrue avec le temps cependant que les jeunes filles se portaient en plus grand nombre sur le marché du travail;

— l'âge moyen des bénéficiaires a tendance à s'élever;

— les populations entrées dans le pacte, ne semblent pas particulièrement infériorisées en ce qui concerne les contenus et les niveaux de leurs premières formations. Ces niveaux, de même que le poids des formations techniques, s'élèvent d'un pacte à l'autre;

— un peu moins de la moitié de ces populations a été concernée par le pacte, l'année même de sa sortie du système scolaire. Cette catégorie de population dispose d'un bagage scolaire plus important que celle qui, après avoir connu différents types d'expériences professionnelles, se trouve avoir accès à l'une ou l'autre des mesures.

... Dans quelles entreprises?

La contribution aux différentes mesures des pactes nationaux pour l'emploi est très variable selon les **secteurs et les activités économiques.** En outre la nature de cette contribution s'est modifiée au cours du temps (22).

Des analyses qui ont été conduites pour le premier pacte, il ressort une sur-utilisation globale des mesures par le tertiaire et à un moindre degré par le secteur du bâtiment et des travaux publics. Il s'agit, la plupart du temps, de petits établissements.

Cette donnée d'ensemble ne doit cependant pas masquer la spécificité d'utilisation des mesures par chaque secteur.

Les entreprises qui ont fortement utilisé les exonérations de charges sociales pour apprentis sont très concentrées dans quelques grands secteurs : industries agricoles et alimentaires, bâtiment et travaux publics, commerce de détail, réparation et commerce de l'automobile, hôtellerie, restauration... De ce point de vue les pactes n'ont pas transformé les formes traditionnelles de recours à l'apprentissage. Les exonérations pour jeunes autres qu'apprentis ont été utilisées prioritairement par l'industrie et de façon relativement homogène par toutes les branches. Le contrat emploi-formation à son origine, présente un caractère essentiellement industriel puisque les deux tiers des contrats passés relève de ce secteur (habillement, construction électrique et électronique, construction automobile); il se rencontre surtout dans les grands établissements. En revanche, les stages pratiques ont été assez peu utilisés dans l'industrie. Ils sont prépondérants dans l'ensemble du commerce, la réparation automobile et les services rendus aux entreprises. Ils sont le fait de petits établissements puisque environ les deux tiers des entreprises qui y recourent, ont moins de 50 salariés. Les analyses économétriques qui ont été faites semblent montrer que ce ne sont pas les branches dans lesquelles la situation de l'emploi est la meilleure qui ont utilisé le plus intensément les dispositifs offerts par le premier pacte. Ainsi les exonérations ont-elles été prioritairement utilisées par des branches à fort taux de rotation, à taux de salaire faible, recrutant traditionnellement un pourcentage de jeunes et comportant une part non négligeable de petites entreprises. Les stages pratiques obéissent sensiblement aux mêmes règles.

Quelles évolutions noter au cours du temps ? On assiste tout d'abord à une redistribution plus ou moins accentuée entre l'industrie et le tertiaire. Prépondérante dans l'utilisation des contrats emploi-formation, l'industrie perd 20 points au cours de la période au profit du tertiaire qui en gagne 15.

A l'inverse, dans le cas des stages pratiques en entreprise, la contribution de l'industrie s'affirme tandis que le tertiaire fléchit. Ces mouvements de sens contraire sont à relier à l'évolution générale des

(21) Dans l'enquête contrat emploi-formation, l'expérience est appréciée selon son caractère régulier ou intermittent. Dans l'enquête stages de formation professionnelle, elle est saisie selon sa durée.

(22) Les tableaux illustrant cette distribution sectorielle sont présentés en annexe, tableaux A 3, A 4 et A 5.

effectifs occupés par secteur au cours de la même période où l'emploi industriel baisse légèrement (— 1 %) tandis que l'emploi tertiaire croît (+ 2 %).

De façon schématique, on peut dire que le contrat emploi-formation se tertiarise massivement tandis que le stage pratique se rapprocherait plus légèrement du secteur industriel. L'interprétation de cette dernière tendance est délicate car il conviendrait d'examiner de près les métiers exercés. Sans doute faut-il y voir les effets secondaires de la mise en place, lors du pacte II, d'un stage pratique à caractère fortement manuel.

La contribution du secteur du bâtiment et des travaux publics augmente alors que ses effectifs globaux stagnent.

En comparaison avec le contrat emploi-formation et les stages pratiques en entreprise, la distribution des secteurs ayant recouru aux demandes d'exonération lors des pactes I, II et III est très stable, les modifications de structure observables sur le pacte II étant dues à des changements de nature réglementaire (plafonnement du chiffre d'affaires à 100 millions F, effectifs maximum de 500 salariés...).

L'évolution par secteur d'activité, s'accompagne d'une évolution par taille d'entreprises (23).

Par taille, le phénomène le plus marquant quel que soit le dispositif est l'augmentation très forte des petits établissements et la baisse conjointe des plus importants. Cependant, le clivage entre ces deux mouvements inverses ne s'opère pas au même endroit. Dans le cas des contrats emploi-formation, l'accroissement concerne les établissements de moins de 50 salariés. Dans le cas des stages pratiques, il se borne aux établissements de moins de 10 salariés.

Cette situation est cohérente avec l'observation d'une baisse du nombre de contrats emploi-formation figurant dans une convention cadre, généralement passée entre l'État et une branche professionnelle. Alors que le nombre de ces contrats était de 14 % au premier trimestre 1977, ils ne représentent plus au premier trimestre 1979 que 10 %.

L'analyse de la contribution des secteurs d'activité aux pactes trouve son pendant dans l'analyse de la contribution des organismes de formation : d'une certaine façon, on peut penser que l'organisme de formation est aux stages de formation ce que l'entreprise est aux contrats emploi-formation ou aux stages pratiques. En effet, l'instance d'accueil et ses caractéristiques de fonctionnement influent directement sur le choix des populations recensées et leur mode ultérieur d'insertion. Si l'on conçoit assez bien cette dynamique de comportement vis-à-vis des entreprises, on a tendance à l'oublier en ce qui concerne les unités d'enseignement. En privilégiant le rôle du stage qu'elles dispensent et l'aspect formation qu'il contient, on risque de minimiser les contraintes de l'environnement économique et social dont l'organisme de formation tient plus ou moins compte pour l'élaboration de son programme. Le stage n'est qu'un élément dans une chaine d'opérations qui le précède ou le suit. Cet ensemble de séquences d'actions traduit le comportement de l'organisme en matière de formation. Le statut juridique fournit une approche assez peu satisfaisante de ce comportement. Toutefois, comme il semble qu'au-delà des stages dispensés, cette caractéristique ait un effet sur le processus d'insertion, il n'est pas inutile de donner quelques indications sur l'évolution de la contribution des organismes, telle qu'elle apparaît à travers l'analyse des conventions passées lors des pactes I et II.

(23) Pour le détail chiffré de ces évolutions, se reporter aux tableaux A4, A5, A6 situés en annexe.

TABLEAU 10

Répartition des organismes de formation ayant mis en œuvre la formule stage de formation par statut juridique et pour les deux premiers pactes

	Établissements de l'Éducation	Universités	Établissements agricoles	C.C.I.	Chambres de Commerce	Privé	Total
Premier pacte.....	41,5	6,5	2	15	2	33	100,0
Deuxième pacte.....	36,0	4	2	11	3	44	100,0

Source : Annexe au projet de loi de financement pour 1980.

La proportion de stages organisés par les établissements publics de formation a diminué au profit de l'intervention des établissements privés. Les données du troisième pacte, non encore disponibles, ne permettent pas de vérifier la prolongation de cette tendance.

...et dans quelles régions?

Représentés sur les cartes mises en annexe B, les taux d'utilisation au plan régional de chacune des mesures contenues dans les pactes (hormis les contrats emploi-formation) laissent apparaître des profils régionaux assez nettement différents :

— dans le premier comme dans le troisième pacte, les embauches avec exonérations sont plus fortement utilisées dans les régions de l'Ouest de la France et principalement dans une zone allant de la Bretagne au Languedoc-Roussillon. Il est à noter que dans le premier pacte, les régions Bourgogne, Franche-Comté, Alsace étaient également fortes utilisatrices de la mesure;

— la répartition régionale des stages pratiques en entreprises est assez peu différente dans le premier et dans le troisième pacte. Sept régions ont largement fait appel à cette formule : il s'agit de Poitou-Charentes, Limousin, Auvergne, Aquitaine, Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon et Bretagne;

— les stages de formation présentent quant à eux des configurations régionales spécifiques desquelles ne se dégage pas une typologie particulièrement significative. De plus, du premier au troisième pacte, les cartes régionales des stages de formation se sont assez profondément transformées.

Des analyses réalisées sur les résultats du premier pacte, il semble ressortir que ces distributions régionales spécifiques correspondent aussi à des logiques d'utilisation assez différentes. Productivité moyenne, préexistence d'une capacité d'embauche, marché du travail moins détérioré que la moyenne, telles semblent être les caractéristiques communes des régions utilisatrices des exonérations. Quant aux stages pratiques, leur recours est important dans les régions où prédomine un secteur tertiaire traditionnel, des activités du bâtiment et des travaux publics et où la part de l'emploi féminin est relativement importante. Enfin, pour les stages de formation, les variables institutionnelles ainsi que la situation de l'emploi des jeunes (mesurée par leur taux de chômage) semblent être les données explicatives essentielles de la répartition de cette mesure.

Que sont devenus les jeunes à l'issue de leurs stages ou de leur contrat emploi-formation?

Les enquêtes réalisées auprès des bénéficiaires de ces dispositifs tentent d'appréhender leur situation professionnelle quelques mois plus tard. Exercent-ils un emploi? Si oui, quel est le degré de stabilité de cet emploi et son niveau de qualification?

Le processus de l'insertion professionnelle est complexe; il est déterminé par de multiples facteurs relevant de l'individu et de l'environnement socio-économique dans lequel il se situe. Il est difficile dès lors par le simple relevé de situations professionnelles à une date donnée, d'isoler les effets spécifiques de l'une de ces mesures de l'ensemble de ces facteurs. En revanche, il est possible, pour chacune des trois mesures étudiées successivement, de savoir dans quelle mesure les variables présentées plus haut — — caractéristiques des bénéficiaires et des entreprises concernées — influent sur les possibilités d'insertion offertes aux jeunes ayant bénéficié du pacte.

En ce qui concerne les bénéficiaires du **contrat emploi-formation,** l'examen des situations professionnelles peut se faire en prenant en compte :

— à l'issue du contrat emploi-formation, les taux de maintien ou de départ (24) en les rapportant à des critères tenant aux entreprises et aux individus;

— en indiquant l'évolution des structures de qualification des emplois tenus pendant et après le contrat emploi-formation;

— en identifiant le comportement au regard de l'emploi et du chômage, des populations non restées selon qu'elles avaient ou non une expérience antérieure.

Le taux de maintien dans l'emploi à la date de l'enquête soit six mois après le contrat emploi-formation est de l'ordre de 85 %. Il varie largement en fonction des secteurs et tailles des établissements et du niveau de qualification offert aux jeunes.

Par secteur d'embauche, on constate que les taux de départ (ou de non maintien) s'accroissent lorsqu'on passe de l'industrie (18 %), au secteur du bâtiment et des travaux publics (35 %) enfin au tertiaire (43 %). Rappelons que l'industrie a embauché les trois quarts environ des effectifs comptabilisés en contrats emploi-formation.

Par ailleurs, le taux de départ est inversement proportionnel à la taille des établissements. Fort dans les petits établissements (0 à 9 salariés, 34 %) il diminue de plus de la moitié avec les grands établissements de 200 salariés et plus (13,7 %). Les établissements de 10 à 199 connaissent un taux de départ supérieur à la moyenne. Cependant, près de la moitié des entreprises sont de taille supérieure à 200 salariés.

Les taux de départ selon les classifications se distribuent ainsi :

Manœuvres	34,3
Ouvriers spécialisés	22,0
Ouvriers professionnels	12,0
Employés	23,5
Techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres (25)	23,3

(24) On définit le taux de départ par le ratio qui suit :

$$\frac{\text{effectifs non restés à l'issue du dispositif}}{\text{effectifs entrés dans le dispositif}}$$

(25) Les taux de départ des individus classés comme techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs ou cadres peuvent sembler importants. En réalité, la majeure partie de ces jeunes ont retrouvé un emploi dans une autre entreprise. Cette situation d'ailleurs invite à distinguer entre une mobilité volontaire généralement porteuse de changements positifs d'emploi et une mobilité subie où la tenue successive d'emplois ne réussit pas à constituer un « bagage professionnel ».

La structure des classifications, telle qu'on la repère au cours du contrat emploi-formation évolue en fonction du devenir professionnel des bénéficiaires qu'ils restent ou non dans l'entreprise. On trouvera ci-dessous la distribution au moment de l'enquête de ces classifications pour les jeunes gardés et les non-gardés ayant retrouvé un emploi.

TABLEAU 11

Classification des postes occupés pendant le contrat emploi-formation et 6 mois après son terme

Formation initiale		Classification des postes occupés	Au cours du contrat emploi-formation	A l'enquête		
				Jeunes gardés dans la même entreprise	Non gardés autre entreprise	Gardés et non gardés
I, II	0,5	Cadres	0,3	0,5		0,5
III	3,6	AM	0,3	1,5	7,1	1,2
IV	10,2	Techniciens	3,2	3,7		5,9
V	60,2	Employés	17,1	18,0	33,7	28,7
V *bis*	11,2	PO	18,3	24,4	14,4	20,0
VI	12,6	OS	43,3	45,2	23,9	38,3
		Manœuvres	9,0		9,8	5,3
Total (y.c.n.d.)	**100,0**		**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Enquête spécifique.

Le décalage global qu'on constate lorsqu'on met en parallèle les niveaux de formation initiale et la classification à l'embauche (trois quarts des jeunes ont un niveau égal ou supérieur au certificat d'aptitude professionnelle alors que moins de la moitié des emplois offerts sont de niveau correspondant) se réduit lorsqu'on considère la situation de l'emploi des jeunes six mois après le contrat emploi-formation. La part des emplois non qualifiés passe de plus de la moitié au tiers quand il s'agit de jeunes qui quittent l'entreprise et retrouvent un emploi. La proportion d'ouvriers qualifiés, d'employés et de techniciens augmente.

L'amélioration globale de la structure de la qualification s'explique par un double mouvement :

— les jeunes gens qui sont restés dans l'entreprise ont connu une certaine mobilité ascendante bornée à un glissement des manœuvres aux ouvriers spécialisés (1 sur 3) et des ouvriers spécialisés aux ouvriers professionnels (1 sur 10);

— les jeunes gens qui ont quitté l'entreprise sont passés essentiellement d'emplois d'ouvriers non qualifiés à la catégorie d'employés.

Les données disponibles ne permettent pas d'examiner dans l'évolution des classifications, le caractère plus ou moins discriminant de la variable « expérience ».

En revanche on peut approcher le rôle de cette variable, en examinant ce que deviennent les populations non gardées dans l'entreprise d'embauche.

Les jeunes qui sont restés dans l'entreprise étaient plutôt en situation de premier emploi (52 %). A l'inverse, ceux qui l'ont quitté étaient davantage munis d'une expérience (55 %) et pour la plupart d'entre eux, démissionnaires.

Plus nombreux à se retrouver sur le marché du travail, les jeunes avec expérience, ont également une difficulté plus grande à retrouver un emploi. 6 % d'entre eux se déclarent au chômage à la date de l'enquête contre 3,7 % pour les jeunes en situation de premier emploi pendant le contrat emploi-formation (26).

(26) Le taux de chômage indiqué ici se définit par le rapport entre les bénéficiaires se déclarant en chômage et l'ensemble des bénéficiaires entrés en CEF.

TABLEAU 12

Répartition des jeunes restés et non-restés dans l'entreprise selon qu'ils avaient ou non travaillé avant le contrat emploi-formation

	Jeunes avec expérieuce	Jeunes en premier emploi	Total
Restés	48,0	52,0	100,0
Non restés	54,9	45,1	100,0
Service militaire	37,6	62,4	100,0
Ensemble	**48,7**	**51,3**	**100,0**

Source : Enquête spécifique.

TABLEAU 13

Répartition des jeunes ayant ou non une expérience professionnelle antérieure et non restés dans l'entreprise selon qu'ils ont ou non retrouvé un emploi

	Avec expérience	Premier emploi
Ont retrouvé un emploi	67,4	70,1
N'ont pas retrouvé un emploi	32,6	29,9
Total	**100,0**	**100,0**

Source : Enquête spécifique.

Cette situation est à corréler avec leur plus faible niveau de formation initiale et une structure de qualification pauvre en emplois qualifiés. Rapporté aux niveaux de formation et de classification, le taux de chômage est plus fort pour les individus classés aux niveaux VI et V et pour ceux qui avaient occupé un emploi de manœuvre, d'ouvriers spécialisés ou d'employés.

Il ressort de cet aperçu que la formation initiale est un facteur important pour assurer le placement et l'amélioration de la qualification car le simple vécu professionnel que possèdent certains jeunes ne parvient pas à compenser une formation absente ou insuffisante. Le contrat emploi-formation en semble pas contribuer pleinement à stabiliser dans l'emploi cette population par ailleurs plus âgée et ayant déjà connu avant l'embauche une forte rotation entre chaque emploi occupé.

Le taux d'emploi constaté à l'enquête ne peut, en l'absence d'éléments externes de comparaison, constituer un bon indicateur d'efficacité du dispositif. L'enquête n'a pas été construite avec une population de référence identique mais n'ayant pas bénéficié de la formule. Aussi a-t-on procédé à une confrontation avec les statistiques de l'enquête emploi de mars 1977, corrigée de certaines données de structure pour rendre comparable les deux séries.

TABLEAU 14

Situation professionnelle des bénéficiaires d'un contrat emploi-formation comparée à celle d'une population correspondante de l'enquête emploi (jeunes de moins de 25 ans)

	Salariés en 1976 devenus chômeurs	Salariés en 1976 devenus inactifs en 1977	Salariés aux deux dates	Ensemble y.c.n.d.
Enquête emploi, mars 1977	6,2	9,8	84,0	100,0
	Chômeurs	Inactifs	Jeunes ayant un emploi	Ensemble
Enquête contrat emploi-formation	4,6	8,5	85,9	100,0

Sources : Enquête spécifique et enquête emploi, mars 1977.

Les résultats des deux enquêtes montrent que le chômage est inférieur chez les jeunes ayant bénéficié d'un contrat-emploi-formation.

L'enquête rapide conduite auprès des **stagiaires pratiques** quatre mois après la sortie de leur stage, fournit quelques indications sur les taux de départ par secteur d'embauche et taille d'entreprise, la structure des qualifications obtenues et la situation actuelle des stagiaires par rapport à leur situation antérieure, selon d'une part qu'ils avaient occupé ou non des emplois, d'autre part, qu'ils venaient de sortir de l'école ou d'un stage.

On observe dans l'ensemble que 62 % des jeunes qui ont effectué un stage pratique en entreprise avaient un emploi salarié à la date de l'enquête. Parmi eux, 41 % étaient restés dans l'entreprise d'accueil, alors que 21 % étaient dans une autre entreprise.

Le taux de maintien dans la même entreprise varie selon les secteurs d'activité et les tailles des entreprises. C'est ainsi que le pourcentage de non gardés est particulièrement élevé dans le secteur primaire (près de 80 %), voisin de la moyenne dans le secteur tertiaire et dans le bâtiment et les travaux publics (60 %), faible dans l'industrie (54 %).

Ce pourcentage de non-gardés diminue également au fur et à mesure que la taille de l'entreprise s'élève, avec cependant un petit fléchissement dans le cas des entreprises de 50 à moins de 100 salariés. Il passe schématiquement de 67 % à 50 % quand on va des établissements de moins de 10 salariés à ceux de 500 et plus (27).

Les emplois occupés se distribuent pour moitié en emplois qualifiés et pour moitié en emplois non qualifiés, 30 % d'hommes se trouvent dans la catégorie OS-manœuvres, 31 % de femmes occupant des postes d'employées non qualifiées.

(27) Pour le détail des résultats de cette enquête, se reporter à l'article « Devenir professionnel des stagiaires pratiques en entreprise ». Revue *Travail et Emploi*, n° 1, juin 1979.

TABLEAU 15

Emplois occupés par les stagiaires de formation par niveau de qualification pour chaque sexe

Qualification	Sexe		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Non renseigné	2	4	3
Apprentis stagiaires	9	8	8
Manœuvres	10	4	7
Ouvriers spécialisés	20	8	14
Ouvriers qualifiés	18	3	11
Employés non qualifiés	15	31	25
Employés qualifiés	16	38	27
Cadres et techniciens	10	4	7
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Enquête spécifique.

L'enquête analyse la situation de l'emploi des jeunes selon qu'ils avaient auparavant quitté ou perdu un emploi, finissaient leur service militaire, avaient encore un emploi ou achevaient leurs études ou un stage.

Il ressort que ceux qui avaient un emploi avant le stage ou sortaient du service militaire sont mieux placés (70 % de placements) que ceux qui avaient perdu ou quitté un emploi (60 %) ou sortaient de l'école (61 % de placements).

L'enquête en cours d'achèvement menée auprès d'anciens **stagiaires de formation** donne des indications sur le rôle qu'ont pu jouer les stages et l'organisme de formation, l'effet de la formation initiale et de l'expérience antérieure au stage sur le placement des différentes catégories de population.

Le volume de placements observé environ dix mois après le stage est d'autant plus fort que le niveau de formation est plus élevé : entre le niveau IV et le niveau III (les niveaux I et II étant peu représentatifs), les taux varient de 34,8 % à 74 %, soit un écart d'environ 40 %.

A chaque niveau, le taux de placement est amélioré si la formation initiale est une formation professionnelle.

TABLEAU 16

Situation professionnelle à la date de l'enquête des anciens stagiaires de formation selon leur niveau de formation initiale

Niveau de formation	Exercice d'un emploi		
	Ont un emploi à la date de l'enquête	N'ont pas d'emploi à la date de l'enquête	Total
I et II	64,3	35,5	100,0
III G	69,6	32,6	100,0
III P	74,1	25,9	100,0
IV G	59,4	40,3	100,0
IV P	61,5	37,9	100,0
V G	46,5	52,5	100,0
V P	50,6	49,0	100,0
V *bis*	44,5	55,0	100,0
VI	34,8	65,1	100,0
Total	**50,8**	**48,8**	**100,0**

Source : Enquête spécifique.

De plus, la nature et le niveau de formation initiale ont également une incidence sur la stabilité de l'emploi exercé. Parmi les jeunes de niveau V *bis* et VI qui exercent un emploi à la date de l'enquête, seul 1 sur 2 déclare occuper un emploi stable contre 2 sur 3 pour les niveaux de formation les plus élevés, ce clivage s'accentuant également par niveau, au bénéfice des anciens élèves de l'enseignement professionnel.

Outre la formation, l'expérience professionnelle quand elle a été d'une certaine longueur et obtenue dans le cadre d'un même emploi, semble avoir une réelle incidence sur l'insertion.

Un tiers des effectifs de l'échantillon avait eu une expérience égale ou supérieure à trois mois. Le placement de ceux qui avaient exercé un emploi pendant un an ou plus (12 % des effectifs totaux) est de 59 % soit une amélioration de 9 % par rapport au taux moyen (50,8 %).

TABLEAU 17

Degré de stabilité des emplois occupés à la date de l'enquête par les anciens stagiaires de formation selon leur niveau de formation initiale

Niveau de formation	Stabilité de l'emploi				
	Emploi stable	Contrat à durée déterminée	Intérim travaux divers	Non précisé	Total
I et II	61,3	27,7	10,1	0,9	100,0
III G	62,5	21,9	12,5	3,1	100,0
III P	71,2	20,0	6,2	2,6	100,0
IV G	52,8	27,3	13,6	6,3	100,0
IV P	58,2	23,1	10,4	8,3	100,0
V G	54,5	27,7	8,9	8,9	100,0
V P	58,0	23,2	12,2	6,6	100,0
V *bis*	52,4	26,5	12,9	8,2	100,0
VI	47,9	23,1	14,2	14,8	100,0
Total	**55,4**	**24,8**	**12,4**	**7,4**	**100,0**

Source : Enquête spécifique.

TABLEAU 18

Situation professionnelle à la date de l'enquête des anciens stagiaires de formation selon l'existence et la durée de leur expérience professionnelle antérieure

Expérience professionnelle	Exercice d'un emploi			
	Ont un emploi à la date de l'enquête	N'ont pas d'emploi à la date de l'emploi	Total	Part des stagiaires ayant une formation initiale de niveau V et plus
N'ont jamais exercé un emploi ou ont exercé un emploi moins de trois mois	48,9	51,1	100,0	62,1
Ont exercé un emploi plus de trois mois et moins d'un an	53,2	46,8	100,0	62,3
Ont exercé le même emploi pendant un an ou plus	59,2	40,8	100,0	50,0
Total	**50,8**	**48,8**	**100,0**	**60,0**

Source : Enquête spécifique.

La dernière colonne du tableau 18 donne le pourcentage des jeunes possédant une formation de niveau V et plus, c'est-à-dire de ceux qui sont qualifiés, en fonction de la durée de l'expérience professionnelle antérieure.

On constate qu'à niveau de formation sensiblement égal, les stagiaires n'ayant pas exercé d'emploi ou ayant connu une brève expérience de travail se placent beaucoup moins bien que ceux qui ont eu une expérience plus conséquente de trois mois à un an.

De même, se placent mieux les stagiaires qui ont eu une assez longue expérience (un an et plus) et qui possèdent par rapport à leurs camarades n'ayant pas ou peu travaillé, une formation de départ inférieure.

A niveau de formation égal ou presque, l'expérience améliore le placement. De même, elle compenserait partiellement une formation plus faible ou inachevée, sans qu'il soit possible ici de se prononcer sur les emplois obtenus et leur stabilité.

Les caractéristiques du stage suivi et de l'organisme de formation ont également une incidence sur les taux de placement.

Le tableau suivant montre que le taux d'emploi à la date de l'enquête est d'autant plus fort que le niveau du stage est élevé.

TABLEAU 19

Proportion de stagiaires exerçant un emploi à la date de l'enquête selon le niveau du stage suivi

	Niveau du stage					
	I et II	III	IV	V	V bis et VI	Total y. c. n.d.
% de stagiaires exerçant un emploi.....	70,0	65,2	55,6	49,5	39,6	50,8

Source : Enquête spécifique.

La stabilité de l'emploi trouvé dépend également des caractéristiques de stage : parmi ceux qui occupent un poste stable à la date de l'enquête, on trouve seulement 43 % de ceux qui avaient suivi un stage d'insertion, mais 64,5 % de ceux qui suivaient un stage de technicien et 56 % de ceux qui faisaient un stage dans l'industrie. Toutefois, faute d'une population de référence, il est difficile d'apprécier l'effet du stage sur l'insertion.

En ce qui concerne le volume brut de placements, le statut des établissements de formation semble avoir une influence sur le taux d'insertion; celui-ci atteint 46,7 % dans le cas des organismes publics et 50,8 % dans celui des organismes privés. Il faut toutefois nuancer cette première assertion en prenant en compte le niveau des stages et de leur recrutement. En effet, le taux de placement à l'issue des stages d'organismes universitaires qui s'adressent à des jeunes de formation initiale élevée dépasse 59 %; à l'inverse, les bénéficiaires des stages des associations d'éducation populaire, de niveau V *bis* et VI, ont un taux d'insertion de 42 %.

Cependant, en ce qui concerne la qualité des emplois obtenus, on observe que, d'une manière générale, les emplois trouvés par les anciens stagiaires des organismes relevant du privé sont plus fréquemment stables que ceux du public (61 % dans le cas des organismes privés, 51 % dans le cas des GRETA, etc.). Si les spécialités et les débouchés des différents stages peuvent expliquer partiellement ces résultats, ceux-ci semblent principalement résulter des politiques de recrutement mises en œuvre par les organismes. Les établissements du secteur privé paraissent avoir été plus sélectifs que ceux du public, tant en ce qui concerne le niveau de formation initiale que sa nature. Il faudrait également faire intervenir le degré de proximité des différents types d'organismes par rapport aux employeurs; ce critère semble déterminer le contenu et les objectifs des stages, et éventuellement le suivi, voire le placement des jeunes à leur issue.

Certains organismes semblent se fixer pour objectif exclusif l'entrée immédiate de leurs stagiaires dans la vie active alors que d'autres centrent leurs efforts sur leur insertion sociale et les amènent à améliorer leur employabilité à plus long terme. Il serait toutefois nécessaire de disposer d'enquêtes qualitatives pour approfondir ces points, notamment quant à l'adéquation du stage aux besoins locaux, au rôle des formateurs en matière de pédagogie et de débouchés, à la sélection opérée à l'entrée, etc.

*
* *

A la veille de la seconde campagne du troisième pacte pour l'emploi, la situation du marché du travail reste tendue, avec 1 330 100 demandeurs inscrits fin juillet 1980 à l'ANPE, dont 40,0 % de jeunes âgés de moins de 25 ans, même si l'on observe certains signes encourageants, tel le ralentissement du rythme de croissance du nombre des demandeurs d'emploi.

Cette situation tend à accentuer les difficultés que les jeunes rencontrent pour s'insérer dans la

vie active : allongement des délais de recherche d'emploi, sélectivité plus grande du marché du travail, les employeurs, en l'absence des mesures correctrices, préférant embaucher des salariés ayant une expérience professionnelle et une formation adaptée aux offres d'emploi qu'ils proposent. Ainsi les jeunes se trouvent d'autant plus pénalisés qu'ils sont moins qualifiés, dépourvus d'expérience professionnelle, à la recherche d'un premier emploi.

Les pactes pour l'emploi, par l'ampleur des effectifs qui ont bénéficié de leurs dispositions ont marqué de leur empreinte l'évolution de l'emploi et du marché du travail : augmentation du nombre des emplois ou des places offertes aux jeunes, allégement relatif de la situation du marché du travail au cours de la période la plus critique de l'année.

On a vu combien était déterminant pour les chances d'une bonne insertion professionnelle, la formation reçue et l'expérience professionnelle. Ce diagnostic confirme l'intérêt des mesures apportant aux jeunes un complément de formation professionnelle (apprentissage, contrat emploi-formation, stage de formation) ou un premier contact avec la vie active (stage pratique en entreprise).

Les pactes ont probablement permis une insertion des jeunes plus rapide que l'état du marché du travail ne l'aurait autorisé en l'absence des mesures incitatives mises en place par le Gouvernement. S'ils n'ont pu à eux seuls enrayer la croissance du nombre des demandeurs engendrée par les difficultés économiques internationales, ils ont ainsi contribué à stabiliser la situation relative des jeunes alors que l'on pouvait craindre que ne pèsent sur eux l'essentiel du poids des difficultés économiques.

BIBLIOGRAPHIE

« L'expérience française des subventions temporaires à l'emploi. » étude OCDE/ministère du Travail, J. F. COLIN et J. M. ESPINASSE. Document ronéoté, mars 1978.

« Le Pacte national pour l'emploi : un essai d'évaluation », J. F. COLIN et J. M. ESPINASSE, *Revue RCB*, n° 34, septembre 1978.

« Les subventions à l'emploi : un essai d'analyse », J. F. COLIN et J. M. ESPINASSE. Revue *Travail et Emploi*, n° 1, juin 1979.

« L'évolution du chômage depuis 1977 : les effets du pacte national pour l'emploi », direction de la Prévision, division des Études sociales, D 79-4-141 DFM G.

« Enquête sur les stages de formation professionnelle », F. PATE et M. A. GOUPIL, ministère du Travail et de la Participation, décembre 1979.

« Enquête sur le devenir professionnel des jeunes ayant effectué un stage pratique en entreprise », J. SIMON et M. GOURMELEN. *Travail et Emploi*, n° 1, juin 1978.

« Enquête sur les contrats emploi-formation », C. BLOCH-MICHEL et M. PICARD, ministère du Travail et de la Participation, janvier 1980.

« Les pactes nationaux pour l'emploi : les populations bénéficiaires, leurs caractéristiques, leurs évolutions », G. BEZ, ministère du Travail, service Études et Statistiques, cellule professionnelle, groupe technique Emploi-Formation, avril 1980.

« Évolution récente et caractéristiques actuelles du chômage des jeunes », M. PARTRAT, *Travail et Emploi*, n° 1, juin 1979.

« Premier bilan des opérations de formation menées dans le cadre du pacte pour l'emploi des jeunes », SGFP, avril 1978.

« Le chômage : un phénomène de file d'attente », R. SALAIS, *Economie et Statistique*, n° 123, juillet 1980.

« Enquête sur l'emploi », *Les collections de l'INSEE*, série D, n° 70-61-57-58.

Economie et Statistique, n° 112, juin 1979, « Dossier emploi ».

ÉTUDES RÉGIONALES

« Les contrats emploi-formation ». Enquête auprès des jeunes bénéficiaires. ERE de Marseille, région Provence-Alpes-Côte-d'Azur, N. TILLIER et P. DAHAN, avril 1978.

« Les contrats emploi-formation en Alsace », ERE de Strasbourg, région Alsace, F. PERRIER CORNET, octobre 1978.

« Les contrats emploi-formation en région d'Ile-de-France ». ERE de Paris, M. APPERT et A. M. NEGELLEN, mars 1979.

« Les contrats emploi-formation dans les Pays de la Loire », B. LE BECHEC, S. TORTA, mai 1979.

« Les contrats emploi-formation », ERE de Nancy, région Lorraine, G. GRANDELAUDE, février 1979.

« Enquête sur l'insertion professionnelle des jeunes ayant bénéficié d'un stage de formation », ERET de Haute-Normandie, F. VILLEPREUX, octobre 1979.

« Les stages pratiques en entreprise. Analyse du déroulement des stages et du devenir des jeunes ». ERET de Caen, Basse-Normandie, G. JOUANNO, janvier 1979.

« Premier bilan sur les actions de formation prévues dans le cadre du Pacte national pour l'emploi n° 2, » J. J. DARTIES, ERET Languedoc-Roussillon, octobre 1979.

« Les stages pratiques en entreprise. Étude réalisée auprès d'entreprises utilisatrices en Provence-Alpes-Côte-d'azur ». ERET de Marseille, N. TILLIER ET J. P. HANEY, octobre 1978.

« Les stages pratiques en entreprise. Étude réalisée auprès des stagiaires en Provence-Côte-d'Azur ». ERET de Marseille, N. TILLIER, mai 1979.

« Étude sur les stages pratiques habilités dans le Doubs et le Territoire de Belfort de juillet 1977 à janvier 1978 », M. LAITHIER, D. BONY, J. DUBOIS, ERET de Besançon, juin 1978.

QUELQUES ÉLÉMENTS POUR DES COMPARAISONS INTERNATIONALES DES POLITIQUES D'EMPLOI

Comme la France, de nombreux pays industrialisés ont multiplié depuis les années 1974-1975 les mesures en faveur de l'emploi en particulier celles à destination des jeunes. Il est difficile de présenter la politique de l'emploi développée par chaque pays en raison de la multitude des aides et des instruments qui la composent, mais il est plus aisé d'apporter quelques informations sur les dispositifs qui, par leurs caractéristiques générales, se rapprochent des actions retenues dans les Pactes nationaux pour l'emploi. Le bilan présenté ici n'est pas exhaustif; il ne concerne pas tous les pays industrialisés; il ne retient que les mesures qui, d'une façon ou d'une autre, ont pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes ou de leur fournir un emploi à travers des incitations générales ou sélectives à l'embauche.

1. LES AIDES A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Outre les actions de formation spécifiques et traditionnelles développées dans pratiquement tous les pays et qu'on ne présentera pas ici, les aides à l'insertion professionnelle des jeunes passent, dans de nombreux pays, par la mise en œuvre des moyens propres à leur faire acquérir une expérience professionnelle et une certaine connaissance du milieu de travail. Pour ce faire, trois grandes techniques sont développées :

— des aides au développement de l'apprentissage au sens traditionnel du terme;

— des aides à l'acquisition d'une expérience professionnelle en entreprise à la sortie du système éducatif, donc des formules de « sas » du type des stages pratiques en entreprise ou des contrats « emploi-formation »;

— des aides à la création d'emplois d'utilité collective ou d'intérêt public de caractère temporaire ou saisonnier, spécifiquement destinées aux jeunes et ayant pour objectif principal de leur faire acquérir une formation, une expérience et un premier contact avec le milieu de travail.

En général, ces différentes techniques coexistent dans la plupart des pays mais il est clair que, par l'ampleur des actions engagées, l'accent est souvent mis sur l'une des formules plutôt que sur l'autre : la République fédérale d'Allemagne insiste sur l'apprentissage, le Canada sur les emplois d'utilité collective, la France sur les formules de « sas » par exemple.

On a présenté dans le tableau suivant les dispositifs développés par quelques pays en précisant parmi les techniques qui viennent d'être décrites, celle(s) retenue(s). Toutes ces mesures comportent des subventions pour inciter des entreprises, des collectivités locales, des administrations à accueillir des jeunes, subventions qui prennent la forme d'aide directe aux organismes d'accueil ou qui correspondent à la prise en charge par l'État ou les Collectivités publiques de la rémunération ou des coûts de formation des jeunes.

AIDES A L'ACQUISITION D'UNE EXPERIENCE PROFESSIONELLE

PAYS	NOM DE LA MESURE	TECHNIQUES UTILISEES			Coût en millions dans la monnaie nationale	Nombre de bénéficiaires
		Apprentissage	Expérience professionnelle en entreprise dans les administrations ou dans des collectivités locales	Création d'emplois d'utilité collective		
FINLANDE	Aide à l'embauche des jeunes	X	X		19 Marks (77)	6 000
CANADA	Programme « Jeunesse Canada au travail »			X	50 $ (77-78)	32 000
	Programme « Compagnie des travailleurs d'été »			X	10 $ (77-78)	6 000
	Programme d'emplois et d'activités pour les étudiants pendant l'été			X	24 $ (76-77)	16 500
	Programme de formation et d'expérience professionnelle		X		8,4 $ (77-78)	8 400
U.S.A.	Programme locaux de travaux de conservation et d'amélioration organisés à l'intention des jeunes			X	124 $ (78)	30 000
	Programme d'emplois pendant les vacances d'été pour des jeunes gens défavorisés sur le plan économique			X	693 $ (78)	1 102 000
	Programme national de travaux de conservation pour jeunes adultes			X	350 $ (78)	52 000
	Loi nationale sur l'apprentissage	X			66 $ (78)	220 000
	Programme national de pré-apprentissage	X			38 $ (78)	30 000
	Programme de formation et d'emplois pour la jeunesse		X		499 $ (78)	173 000
	Programme de travaux de conservation pour la jeunesse			X	18 $ (78)	13 000
ROYAUME UNI	Programme d'activités industrielles d'intérêt collectif			X	10,6 £ (78)	4 600
	Programme de création d'emplois			X	90 £ (75-78)	41 000 (76)
	Mesures spéciales de formation	X	X		46 £ (78)	41 500
	Programme d'initiation professionnelle		X		ND	ND
SUEDE	Travaux spéciaux pour les jeunes		X	X	ND	ND
NORVEGE	Programme de formation dans l'entreprise		X		25 Cour. (77)	16 000 (75)
	Programme de formation dans l'entreprise pour les moins de 20 ans		X		"	"
	Programme de formation pour les jeunes socialement handicapés			X	"	"
	Stages d'initiation professionnelle de six semaines à l'intention des jeunes		X		"	"
R.F.A.	Loi de 1976 garantissant un nombre suffisant de places d'apprentis	X			420 D.M. (76 à 79)	1 340 000 (79)

Tableau construit à partir de l'inventaire des mesures en faveur de l'emploi de l'OCDE

2. LES INCITATIONS A L'EMBAUCHE

Dans pratiquement tous les pays industrialisés, il existe, au-delà des programmes de création directe d'emplois publics ou para-publics, des systèmes de primes ou de subventions à l'emploi qui visent selon les cas des objectifs assez radicalement différents : un objectif de maintien dans l'emploi ou un objectif de création d'emplois. Selon les pays, l'accent est mis sur l'un ou l'autre de ces objectifs. Le maintien de l'emploi est privilégié notamment par le Japon avec la subvention au titre de l'ajustement de l'emploi, la Suède avec certaines dispositions de la subvention pour la formation dans les entreprises et le Royaume-Uni avec le programme de subventions temporaires à l'emploi. Pour ce qui est de la création d'emploi, outre des techniques qui visent explicitement un objectif de réallocation sectorielle de la main-d'œuvre ou de rééquilibrage spatial de l'emploi, on trouve des systèmes généraux d'incitation à l'embauche, à destination des entreprises, qui se fondent sur des primes forfaitaires, des subventions aux coûts salariaux ou des exonérations fiscales. Rarement destinés spécifiquement aux jeunes, ces dispositifs utilisent des modalités diverses de définition des populations bénéficiaires. Dans certains cas, aucun critère de sélectivité n'est retenu et la formule touche alors l'ensemble de la population active. Dans d'autres cas, la sélectivité est définie en fonction de la situation sur le marché du travail par exemple situation de chômage de longue durée. Dans d'autres cas enfin, une grande liberté est laissée aux organismes locaux de placement pour définir les populations bénéficiaires de l'aide. Des critères de sélectivité définissent parfois les entreprises bénéficiaires en fonction de la taille ou du secteur d'activité.

Dans le tableau suivant, on a retenu pour quelques pays les mesures en faveur de la création d'emplois, à l'exclusion des primes régionales, en mentionnant chaque fois que cela est possible la technique financière utilisée et les modalités retenues de sélection des bénéficiaires.

LES INCITATIONS A L'EMBAUCHE DANS LE SECTEUR PRIVÉ

PAYS	NOM DE LA MESURE	TECHNIQUES FINANCIÈRES			MODALITÉS DE LA SÉLECTIVITÉ			Coût en millions de la monnaie nationale	Nombre de bénéficiaires
		Primes forfaitaires	Subvention aux coûts salariaux	Exonération fiscale	Pas de sélection	Jeunes	Autres critères de sélection		
IRLANDE	Programme de primes à l'emploi	X					Chômeur + 4 sem.	0,6 £ (77)	7 000
	Programme de stimulation de l'emploi	X					Chômeur + 4 sem.	3 £ (77)	ND
FINLANDE	Subvention pour l'emploi de travailleurs inexpérimentés	X				X		42 Marks (75)	12 000
	Aide à l'embauche des jeunes	X				X		38 Marks (77)	6 000
SUEDE	Subvention pour le recrutement temporaire	X					Définie par agence locale de placement	150 Cour. (78-79)	10 à 20 000
	Subvention pour le recrutement temporaire des jeunes de moins de 20 ans		X			X		62 Cour. (76-77)	4 600
R.F.A.	Mesures d'encouragement à la création d'emplois prévus par la loi sur la promotion de l'emploi		X		X			595 D.M. (76)	29 500
	Mesures temporaires visant à faciliter la réintégration de chômeurs dans la vie active par la mise en œuvre de programmes fédéraux		X				Chômeur + 3 mois	430 D.M. (76)	135 000 (74-75)
JAPON	Création d'emplois pour personnes âgées		X				Travailleurs de 45-65 ans	16 920 Yens	86 000
	Aides en faveur des chômeurs provenant des industries et régions en récession		X				Travailleurs ayant appartenu à des zones en récession	ND	ND
NORVEGE	Subvention aux employeurs du secteur privé embauchant des moins de 18 ans sur des postes nouveaux	X				X		2,5 Cour.	1 415
U.S.A.	*Win welfare tax credit* (crédit d'impôt lié au programme d'incitation au travail et à l'aide sociale			X			Bénéficiaires aide sociale	365 $ (78)	300 000 (79)
	New job tax credit (crédit d'impôt pour les créations d'emplois) remplacé en 1979 par le *Targeted jobs tax credit* (crédit d'impôt lié à certaines catégories d'emplois)			X			Personnes à la recherche d'emploi puis en 1979 catég. défavorisées	ND	ND 7 000 (79)
	Youth incentive entitlement pilot projects (projets expérimentaux de mesures d'encouragement pour la jeunesse)		X			X		171 $ (77-78)	29 000 (77-78)
CANADA	Programme de crédit d'impôt à l'emploi			X			Chômeurs	100 $ (77)	50 000 (79)
ROYAUME UNI	Subvention à l'emploi dans les petites entreprises	X			X			ND	ND
	Subvention pour l'embauche des jeunes en fin de scolarité	X				X		3,5 £ (77)	30 000 (75-76)
	Subvention au titre de l'emploi des jeunes	X			X			0,61 £ (77)	27 000 (77)

Tableau construit à partir de l'inventaire des mesures en faveur de l'emploi de l'OCDE

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE A

Tableaux A 1. — Répartition des bénéficiaires des pactes par âge.

Tableaux A 2. — Répartition des bénéficiaires (CEF, SFP, PE) du premier pacte par niveau de formation initiale et par sexe.

Tableaux A 3. — Répartition des bénéficiaires des pactes par grand secteur d'activité.

Tableau A 4. — Répartition par activité économique des exonérations de charges sociales.

Tableau A 5. — Répartition par activité économique des entrées en stage pratique.

Tableaux A 6. — Répartition selon la taille des établissements ayant accueilli des jeunes en stage pratique et en contrat emploi-formation.

Tableau A 7. — Répartition par région des contrats d'apprentissage.

Tableau A 8. — Répartition par région des exonérations de cotisations patronales de Sécurité sociale.

Tableau A 9. — Répartition par région des entrées en stage pratique.

Tableau A 10. — Répartition par région des contrats emploi-formation.

Tableau A 11. — Répartition par région des stages de formation professionnelle.

ANNEXE B

Cartes. — Répartition spatiale, et par type de mesure, des bénéficiaires des premier et troisième pactes pour l'emploi.

ANNEXE C

Organisation des enquêtes auprès des bénéficiaires des pactes.

ANNEXE D

Nomenclature des niveaux de formation

ANNEXE E

Tableau E 1. — Évolution des taux de chômage de mars 1975 à mars 1980.

Tableau E 2. — Évolution des taux d'activité par sexe et âge de mars 1975 à mars 1980.

Tableau E 3. — Répartition des jeunes selon la catégorie d'activité et l'âge détaillé de 1975 à 1979.

ANNEXE A

TABLEAUX A 1

Répartition des bénéficiaires par âge

● Stages de formation professionnelle.

Age	Premier pacte		Deuxième pacte		Troisième pacte	
Moins de 18 ans	16,7	77,8	14,8	74,2	14,1	72,4
De 18 à 21 ans	61,1		59,4		57,3	
De 22 à 24 ans	20,5		17,2		18,5	
25 ans et plus	1,7		8,6		5,0	
Ensemble	**100,0**		**100,0**		**100,0**	

Source : ANPE.

● Contrats emploi-formation.

	1977		1978		1979 Premier semestre	
16 ans	3	74,8	4,7	78,2	0,6	76,4
17-18 ans	31,8		35,2		18,8	
19-21 ans	39,9		38,3		46,7	
22-24 ans	20,3		18,8		24,1	
25 ans et plus	5		3		9,8	
Total	**100,0**		**100,0**		**100,0**	

Source : Ministère du Travail et de la Participation.

● Stages pratiques en entreprise.

Age	Premier pacte		Deuxième pacte		Troisième pacte	
Moins de 19 ans	32,2	78,1	18,8	70,4	26,4	73,4
19 à 21 ans	45,9		51,6		47,0	
22 à 26 ans	21,9		28,5		25,0	
Plus de 26 ans	–		1,1		1,6	
Total	**100,0**		**100,0**		**100,0**	

Source : ANPE.

TABLEAUX A 2

Répartition des bénéficiaires du premier pacte national pour l'emploi par niveau de formation initiale pour chaque sexe

● Contrats emploi-formation.

En %.

	I et II	III		IV		V		V bis	VI	Total y c. nd
		P	G	P	G	P	G			
Hommes	0,7	4,0	0,5	6,7	3,4	59,9	4,4	8,3	10,5	100,0
Femmes	0,3	2,0	0,3	5,4	4,7	43,7	9,8	16,1	16,0	100,0
Ensemble	**0,5**	**3,2**	**0,4**	**6,3**	**3,9**	**53,7**	**6,4**	**11,3**	**12,6**	**100,0**

Source commune : enquête spécifique (1).

● Stages de formation.

En %.

	I et II	III		IV		V		V bis	VI	Total y c. nd
		P	G	P	G	P	G			
Hommes	2,9	2,3	0,9	10,4	11,2	23,3	3,8	26,4	12,4	100,0
Femmes	3,8	1,8	0,7	8,9	21,2	23,7	4,2	24,7	8,0	100,0
Ensemble	**3,4**	**2,0**	**0,8**	**9,4**	**16,8**	**23,5**	**4,0**	**25,5**	**10,0**	**100,0**

● Stages pratiques en entreprise.

En %.

	I et II	III	IV	V	V bis	VI	Total
Hommes	0,7	3,8	14,7	47,8	4,6	18,2	100,0
Femmes	0,9	3,3	19,9	49,7	4,0	13,8	100,0
Ensemble	**0,8**	**3,6**	**17,2**	**48,7**	**4,3**	**16,1**	**100,0**

(1) Les enquêtes menées auprès des bénéficiaires et les statistiques administratives livrent des informations différentes sur la formation de ces jeunes. Les résultats d'enquêtes portant sur des échantillons sont seuls à permettre des croisements fins par sexe et selon que l'enseignement suivi était général (G) ou professionnel (P); ils sont limités au premier pacte. Les statistiques administratives sont plus grossières mais exhaustives et permettent des comparaisons dans le temps.

TABLEAUX A 2 (*suite*)

Évolution des niveaux de formation ou niveaux de diplôme obtenu des bénéficiaires au cours des trois pactes

● Contrats emploi-formation. Niveaux du diplôme obtenu.

En %.

	1977	1978	1979 Premier semestre
Licenciés, ingénieurs	0,7	0,9	0,9
BTS - DUT	3,1	3,5	2,7
DEUG	0,3	0,2	0,4
Bacc. techniques	3,8	5,2	5,6
Bacc. non techniques	3,2	4,1	5,1
CAP, BEP	32,2	35,8	34,4
BEPC	8,9	8,5	8,6
CEP	7,3	6,6	7,6
Sans diplôme	40,5	35,2	34,9
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Ministère du Travail et de la Participation.

● Stages pratiques en entreprise. Niveaux de formation.

En %.

Niveau	Premier pacte	Deuxième pacte	Troisième pacte
Non précisé	9,3	5,7	1,2
I, II, III (licence)	4,4	2,2	5,5
IV (niveau baccalauréat)	17,2	11,5	19,3
V (niveau BEP, CAP)	48,7	52,7	55,6
V *bis* (1 an de formation professionnelle)	4,3	5,5	4,4
VI sans formation	16,1	22,4	14,0
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : ANPE.

● Stages de formation. Niveaux de formation.

En %.

Niveau	Premier pacte	Deuxième pacte	Troisième pacte
I, II, III	4,8	6,3	6,4
IV (niveau baccalauréat)	26,7	28,0	25,2
V (niveau BEP, CAP)	42,3	43,1	44,4
V *bis* (1 an de formation professionnelle)	10,4	10,0	11,2
VI (sans formation)	15,7	12,4	12,9
Total (y compris non déclarés)	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : ANPE.

TABLEAUX A 3

Répartition des bénéficiaires des pactes par grand secteur d'activité

● Stages pratiques en entreprise.

En %.

Secteur	Premier pacte	Deuxième pacte	Troisième pacte
Non précisé	3,2	0,8	0,7
Agriculture, pêche	3,8	11,7	6,3
Industrie	29,4	40,1	31,6
BTP	9,2	12,7	11,3
Tertiaire	54,4	34,7	50,1
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : ANPE.

● Contrats emploi-formation.

En %.

Secteur	1977	1978	1979
Agriculture, pêche, mines	1,5	2,4	1,6
Industrie	62,1	52,3	43,5
Bâtiment, travaux publics	9,8	10,4	12,4
Tertiaire	25,6	34,1	40,8
Non précisé	1,0	0,8	1,7
Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Ministère du Travail et de la Participation.

● Embauches avec exonération.

En %.

Secteur	Premier pacte	Deuxième pacte	Troisième pacte
Agriculture	3,0	2,5	2,4
Industrie	36,3	30,1	36,4
BTP	17,9	19,2	19,1
Tertiaire	41,9	48,2	42,1
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Ministère du Travail et de la Participation.

TABLEAU A 4

Répartition par activité économique des exonérations de cotisations patronales à la Sécurité sociale (*)

Activité économique	Premier pacte	Deuxième pacte	Troisième pacte
Pêche, forêts, agriculture	30	25	25
Combustibles minéraux solides	–	–	–
Pétrole, gaz naturel	1	–	1
Eau, gaz, électricité	1	–	–
Extraction de minerais divers	1	1	1
Sidérurgie, première transformation des métaux	7	3	7
Verre, céramique, matériaux de construction	14	10	12
Industrie chimique	9	5	8
Fonderie et travail des métaux	40	43	46
Construction mécanique	46	46	49
Construction automobile	36	8	18
Construction navale et aéronautique, armement	5	4	11
Construction électrique et électronique	33	23	35
Industries agricoles et alimentaires	49	36	41
Fibres artificielles et synthétiques	–	–	–
Industrie textile	17	14	15
Industrie du cuir et de la chaussure	8	8	16
Industrie de l'habillement	25	29	29
Industrie du bois et de l'ameublement	28	36	29
Papier-carton	6	4	5
Imprimerie, édition	10	11	10
Caoutchouc	8	2	11
Transformation des matières plastiques	8	9	10
Industries diverses	9	10	9
Bâtiment, travaux publics	179	192	191
Commerce de gros	53	58	51
Intermédiaires du commerce	5	7	6
Commerce de détail	105	103	94
Réparation et commerce de l'automobile	55	60	50
Restauration, hébergement	39	28	29
Transports	17	18	16
Postes et télécommunications	1	1	1
Services fournis aux entreprises	55	103	75
Hygiène, services domestiques	25	31	29
Assurances, organisations financières	22	12	16
Enseignement, recherche, santé, spectacles	41	46	31
Non précisée	9	15	24
Ensemble	**1 000**	**1 000**	**1 000**

Source : Ministère du Travail et de la Participation.

(*) Relatives à l'embauche, autres qu'apprentis.

TABLEAU A 5

Répartition par activité économique des entrées en stage pratique

Activité économique	Premier pacte (1er juillet 1977 28 février 1978)	Deuxième pacte (1er Juillet 1978 31 mars 1979)	Troisième pacte (1er juillet 1979 31 mars 1980)
Pêche, agriculture, forêts	5 600	2 304	3 468
Combustibles minéraux solides	72	93	88
Pétrole, gaz naturel	407	42	115
EDF-GDF	306	34	69
Extraction de minerais divers	225	23	70
Première transformation des métaux, sidérurgie	1 216	142	420
Verre, céramique	1 787	343	766
Industrie chimique	2 032	154	569
Fonderie, travail des métaux	3 656	558	1 765
Construction mécanique	4 355	572	1 818
Construction automobile	2 077	166	834
Construction navale, aéronautique	762	211	368
Construction électrique	3 960	794	1 468
Industries agricoles et alimentaires	4 680	864	1 592
Fibres synthétiques	14	2	4
Industrie textile	3 012	735	1 112
Industrie du cuir, chaussures	1 376	532	1 048
Industrie de l'habillement	4 608	1 102	1 867
Industrie du bois et de l'ameublement	2 887	693	1 511
Industrie du papier-carton	607	106	242
Industrie de l'édition	1 929	268	669
Industrie du caoutchouc	579	21	79
Transformation des matières plastiques	1 021	196	447
Industries diverses	1 311	277	566
Bâtiment, travaux publics	13 335	2 483	6 255
Commerces de gros	9 193	1 109	3 649
Récupération, intermédiaires du commerce	901	78	370
Commerces de détail	21 759	1 624	8 345
Réparation et commerce automobiles	6 239	812	2 077
Restauration et hébergement	5 328	529	1 798
Transports	3 635	869	979
Télécommunications, postes	138	37	66
Services d'entreprises	12 629	332	5 193
Hygiène, services domestiques	4 685	851	1 674
Assurances, finances	3 903	4	705
Enseignement, spectacle, santé, recherche	10 804	608	2 842
Non précisée	4 651	764	395
Ensemble	**145 679**	**20 332**	**55 303**

Source : Ministère du Travail et de la Participation.

TABLEAUX A 6

Répartition selon la taille des établissements d'accueil

● Stages pratiques en entreprise.

En %.

	Premier pacte	Deuxième pacte	Troisième pacte
Non précisé	2,6	1,4	3,3
0 à 9 salariés	41,8	50,8	41,6
10 à 49 salariés	22,3	19,1	20,6
50 à 99 salariés	7,7	6,3	6,1
100 à 199 salariés	6,6	5,9	5,7
200 à 499 salariés	8,1	6,8	6,9
500 salariés et plus	10,9	9,7	7,7
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : ANPE.

● Contrats emploi-formation.

En %.

	1976 du 1/4 au 31/12	1977	1978	1979 1er semestre
0 à 10 salariés	10,2	18,7	30,1	40,1
11 à 49 salariés	19,5	22,8	23,2	25,3
50 à 199 salariés	22,6	23,4	16,8	15,1
200 à 499 salariés	–	12,9	9,6	8,0
500 salariés et plus	–	22,2	20,3	11,5
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Ministère du Travail et de la Participation.

TABLEAU A 7

Répartition par région des contrats d'apprentissage

Régions	Premier pacte	Deuxième pacte	Troisième pacte
Ile-de-France	12 043	10 954	15 213
Champagne - Ardennes	2 496	2 518	3 025
Picardie	3 216	3 349	3 834
Haute-Normandie	3 255	2 832	3 901
Centre	5 340	6 038	6 935
Nord - Pas-de-Calais	4 600	4 465	5 515
Lorraine	4 907	5 530	3 723
Alsace	5 401	4 890	6 042
Franche-Comté	2 022	1 995	2 390
Basse-Normandie	3 843	3 735	4 369
Pays de la Loire	10 095	8 756	9 404
Bretagne	5 864	5 361	6 478
Limousin	1 438	1 360	1 587
Auvergne	3 560	3 641	3 874
Poitou - Charentes	5 473	5 334	5 863
Aquitaine	6 853	6 607	7 541
Midi - Pyrénées	4 625	4 686	5 048
Bourgogne	3 539	3 331	4 246
Rhône - Alpes	7 865	7 579	9 700
Languedoc - Roussillon	3 573	3 802	4 574
Provence - Alpes - Côte-d'Azur	8 002	6 845	8 830
Corse	261	239	396
Ensemble de la France	**108 271**	**103 847**	**122 488**

Source : Ministère du Travail et de la Participation.

TABLEAU A 8

Répartition par région des exonérations de cotisations patronales de Sécurité sociale

Régions	Premier pacte	Deuxième pacte	Troisième pacte
Ile-de-France	38 295	10 411	21 053
Champagne - Ardennes	5 756	2 215	3 812
Picardie	6 955	2 375	4 254
Haute-Normandie	7 262	2 206	3 849
Centre	11 475	4 478	6 929
Nord - Pas-de-Calais	15 500	5 783	10 098
Lorraine	11 082	5 227	6 888
Alsace	9 638	3 650	6 054
Franche-Comté	7 707	2 210	3 405
Basse-Normandie	5 745	2 566	4 027
Pays de la Loire	15 625	6 781	11 008
Bretagne	11 859	5 587	8 138
Limousin	3 394	1 729	2 395
Auvergne	6 216	2 906	4 598
Poitou - Charentes	7 046	3 559	5 666
Aquitaine	8 853	5 576	8 426
Midi - Pyrénées	8 796	5 229	7 396
Bourgogne	7 822	3 077	4 992
Rhône - Alpes	22 976	9 482	15 274
Languedoc - Roussillon	5 230	3 606	4 650
Provence - Alpes - Côte-d'Azur	12 539	5 819	7 963
Corse	178	471	683
Ensemble de la France	**229 949**	**94 943**	**151 558**

Source : Ministère du Travail et de la Participation.

TABLEAU A 9

Répartition par région des entrées en stage pratique

Régions	Premier pacte (1er juillet 1977 28 février 1978)	Deuxième pacte (1er juillet 1978 31 mars 1979)	Troisième pacte (1er juillet 1979 30 juin 1980)
Ile-de-France	14 185	972	3 935
Champagne - Ardennes	3 641	391	1 399
Picardie	3 752	737	1 708
Haute-Normandie	3 323	342	979
Centre	4 491	684	1 514
Nord - Pas-de-Calais	12 294	1 473	4 526
Lorraine	7 638	953	2 262
Alsace	5 424	491	1 107
Franche-Comté	2 034	190	857
Basse-Normandie	3 239	394	1 243
Pays de la Loire	8 154	1 044	3 231
Bretagne	8 599	1 504	3 896
Limousin	2 468	594	956
Auvergne	4 552	1 090	1 719
Poitou - Charentes	5 526	672	2 482
Aquitaine	11 998	2 091	5 772
Midi - Pyrénées	7 847	1 646	3 496
Bourgogne	3 138	482	1 635
Rhône - Alpes	12 229	1 611	4 879
Languedoc - Roussillon	8 909	1 554	3 755
Provence - Alpes - Côte-d'Azur	10 607	1 306	3 724
Corse	1 631	111	228
Ensemble de la France	**145 679**	**20 332**	**55 303**

Source : Ministère du Travail et de la Participation.

TABLEAU A 10

Répartition par région des contrats emploi-formation

Régions	Premier pacte	Deuxième pacte	Troisième pacte
Ile-de-France	2 310	3 171	4 666
Champagne - Ardennes	260	654	1 044
Picardie	883	925	1 610
Haute-Normandie	301	189	851
Centre	1 259	1 561	2 581
Nord - Pas-de-Calais	1 700	1 720	2 979
Lorraine	2 333	1 190	2 034
Alsace	816	1 748	2 764
Franche-Comté	548	856	1 226
Basse-Normandie	304	684	1 375
Pays de la Loire	1 621	2 394	5 314
Bretagne	1 188	1 788	2 486
Limousin	498	965	1 455
Auvergne	1 309	1 797	3 247
Poitou - Charentes	1 131	1 585	2 643
Aquitaine	1 046	1 885	4 290
Midi - Pyrénées	1 505	2 761	3 783
Bourgogne	536	1 120	1 785
Rhône - Alpes	2 834	4 090	6 969
Languedoc - Roussillon	1 302	2 606	4 648
Provence - Alpes - Côte-d'Azur	2 193	3 301	4 973
Corse	477	1 132	1 530
Ensemble de la France	**26 354**	**38 122**	**64 253**

Source : Ministère du Travail et de la Participation.

TABLEAU A 11

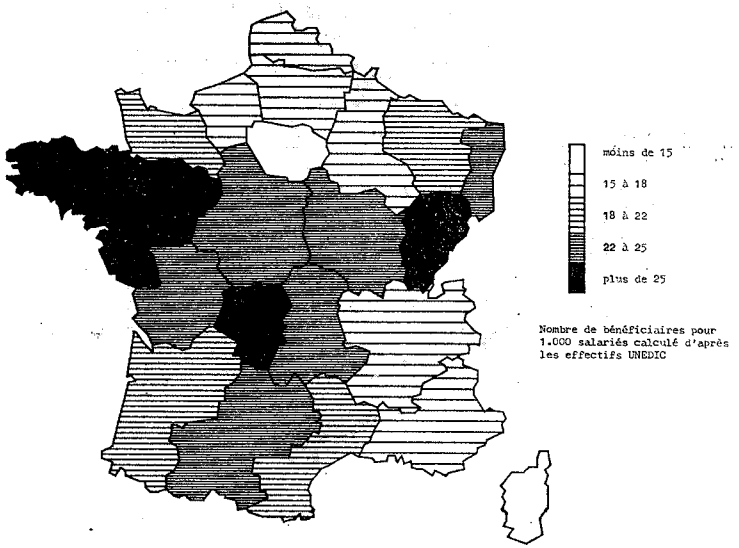
Répartition par région des stages de formation professionnelle

Régions	Premier pacte		Deuxième pacte		Troisième pacte	
	Du 1er juillet 1977 au 20 février 1978		Du 1er juillet 1978 au 31 mars 1979		Du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980	
	Places offertes	Places pourvues	Places offertes	Places pourvues	Places offertes	Places pourvues
Ile-de-France	16 368	13 410	10 991	10 386	9 062	8 570
Champagne - Ardennes	1 220	1 177	1 336	1 294	1 271	1 191
Picardie	4 152	3 752	2 600	2 448	1 788	1 718
Haute-Normandie	2 216	1 984	1 944	1 668	1 775	1 748
Centre	4 136	4 136	4 485	3 133	3 131	2 701
Nord - Pas-de-Calais	4 800	4 800	5 600	5 408	5 629	5 327
Lorraine	3 616	3 337	2 697	2 654	2 336	2 252
Alsace	1 811	1 474	1 494	1 385	1 292	1 264
Franche-Comté	924	808	971	873	588	562
Basse-Normandie	1 496	1 467	1 350	1 350	1 094	1 094
Pays de la Loire	3 075	3 023	2 907	2 652	1 672	1 646
Bretagne	2 874	2 768	2 581	2 466	1 943	1 872
Limousin	408	408	494	466	408	403
Auvergne	1 928	1 753	1 092	1 027	803	760
Poitou - Charentes	2 070	1 527	1 474	1 320	1 253	1 213
Aquitaine	3 035	2 916	2 844	2 559	1 868	1 766
Midi - Pyrénées	4 185	3 922	2 603	2 523	1 803	1 787
Bourgogne	2 931	2 311	1 272	1 238	1 023	1 000
Rhône - Alpes	4 701	4 309	4 013	3 696	3 683	3 412
Languedoc - Roussillon	4 438	3 556	2 844	2 554	2 088	1 974
Provence - Alpes - Côte d'Azur	5 857	4 808	4 314	3 848	3 485	3 326
Corse	1 006	1 006	973	966	700	641
Ensemble de la France	**77 247**	**68 652**	**60 879**	**55 914**	**48 695**	**46 227**

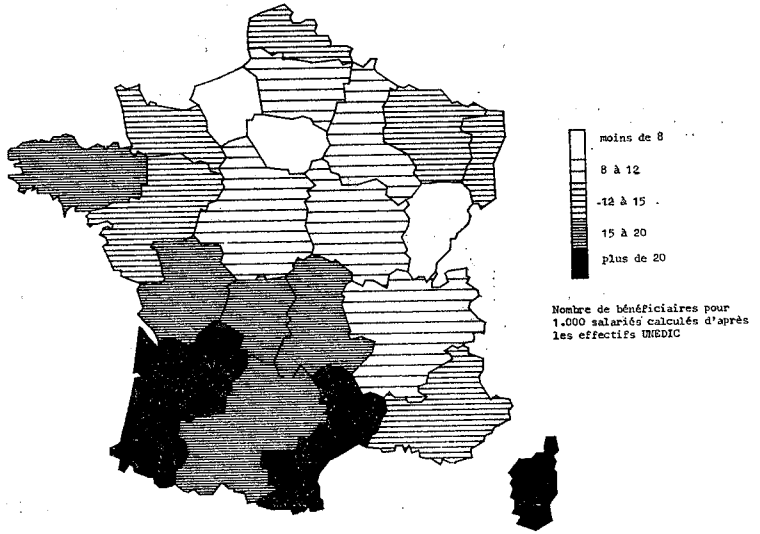
Source : Ministère du Travail et de la Participation.

ANNEXE B. — **Répartition spatiale, et par type de mesure, des bénéficiaires des premier et troisième pactes pour l'emploi**

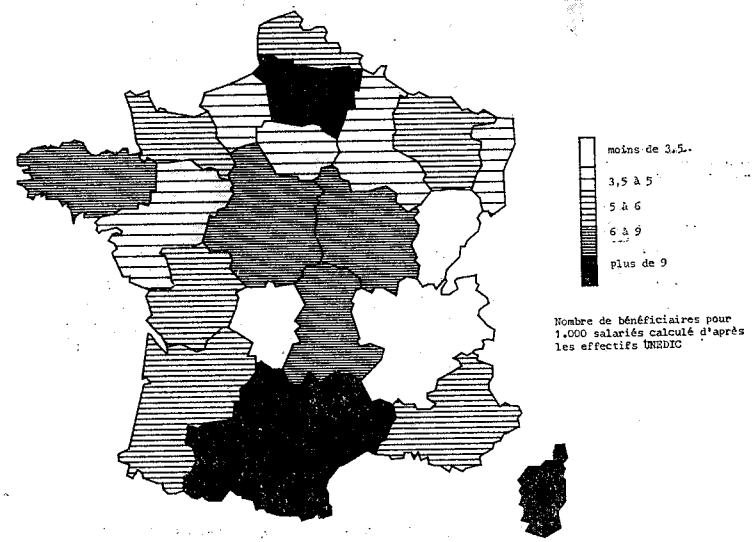
EMBAUCHES AVEC EXONERATION DE CHARGES SOCIALES 1er PACTE



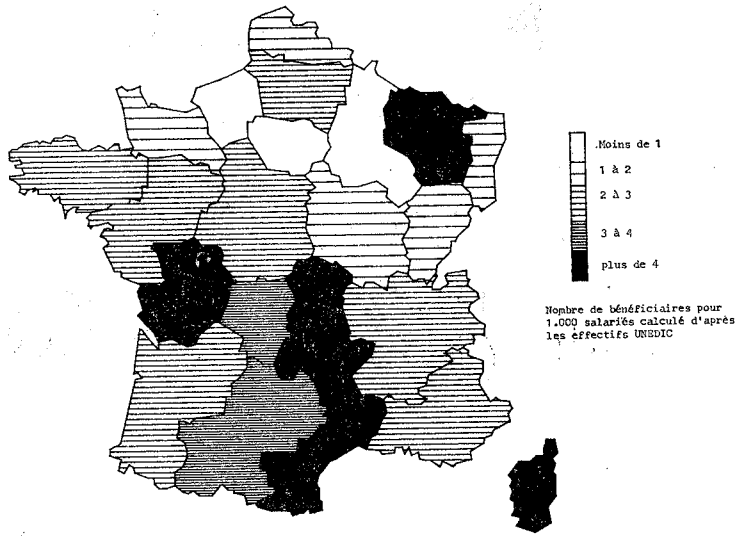
STAGES PRATIQUES EN ENTREPRISE 1er PACTE



STAGES EN CENTRES DE FORMATION 1er PACTE

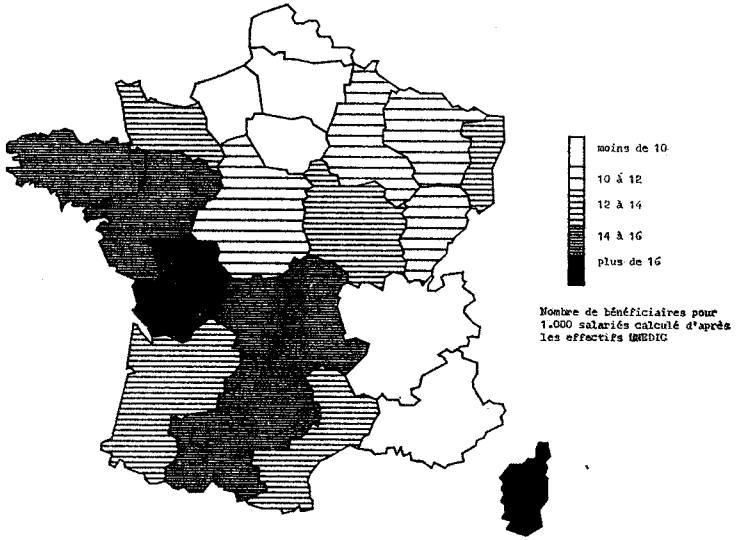


CONTRATS EMPLOI-FORMATION 1er PACTE



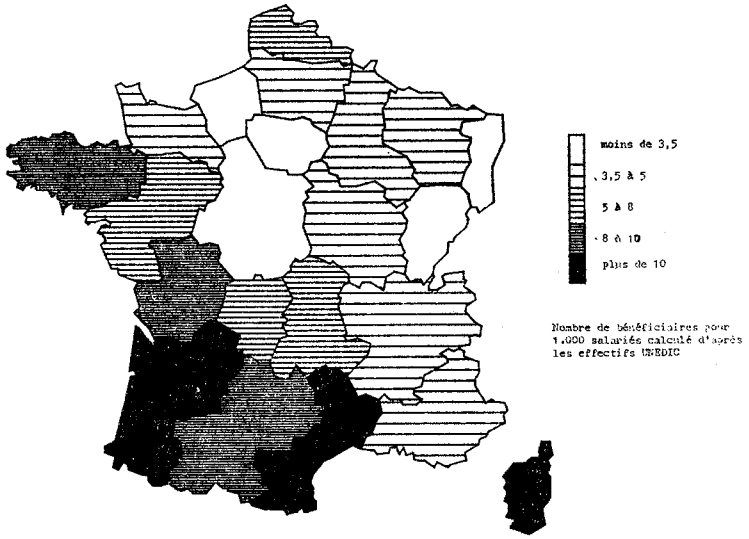
EMBAUCHES AVEC EXONERATION DE CHARGES SOCIALES

3ème PACTE



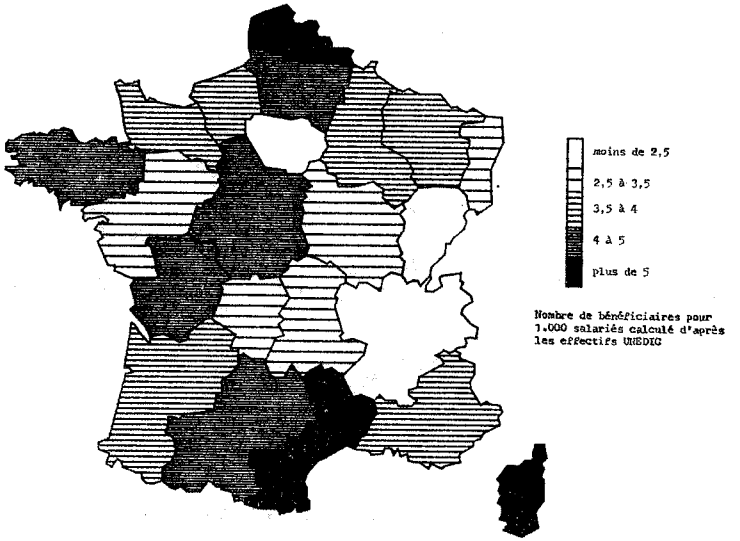
STAGES PRATIQUES EN ENTREPRISE

3ème PACTE



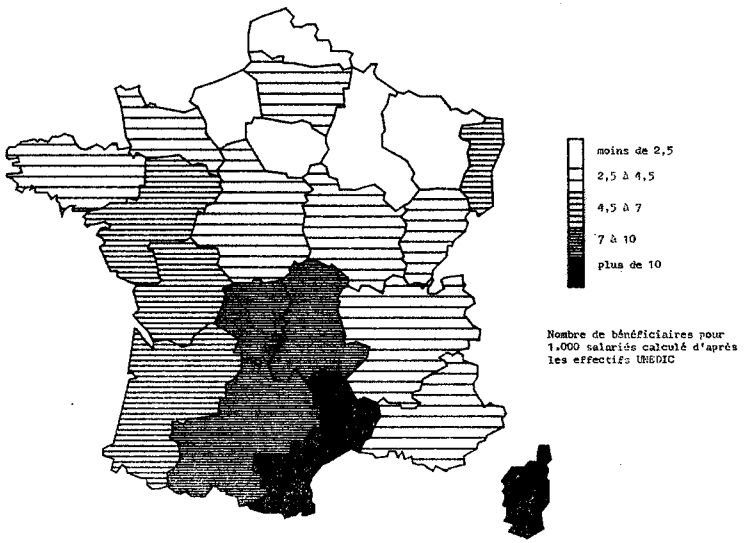
STAGES EN CENTRES DE FORMATION

3ème PACTE



CONTRATS EMPLOI-FORMATION

3ème PACTE



ANNEXE C

ORGANISATION DES ENQUÊTES AUPRÈS DES BÉNÉFICIAIRES
(Dates, échantillons, modalités pratiques)

Mesures concernées	Modalités d'organisation					
	Période de sortie des jeunes enquêtés	Période de l'enquête	Délais entre sortie et enquête	Volume de questionnaires exploités	Taux de réponse	Mode d'enquête
Contrat emploi-formation	Mai-juin 1977	Novembre à janvier 1978	Environ 7 mois	2 811 sur France entière	77,8 %	Postale et enquêteurs
Stage pratique	Juin-juillet 1978	15 septembre 30 octobre 1978	Environ 4 mois	5 300	70 %	Postale
Stage de formation	Avril-juin 1978	15 février 15 mars 1979	Environ 10 mois	5 448 sur 13 régions	70 %	Postale

ANNEXE D

NOMENCLATURE DES NIVEAUX DE FORMATION

Niveau VI : les effectifs sortant du premier cycle du second degré (6e à 3e pratique et classes pré-professionnelles de niveau) et des formations professionnelles en un an (C.E.P. et C.P.A.).

Niveau V *bis* : les effectifs sortant de 3e I-II et II aménagée, et des classes de second cycle court avant l'année terminale.

Niveau V : les effectifs sortant de l'année terminale des cycles courts professionnels et les effectifs abandonnant la scolarité du second cycle long avant la classe terminale.

Niveau IV : les effectifs sortant des classes terminales et les effectifs abandonnant des scolarisations post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau III.

Niveau III : les effectifs d'étudiants sortant avec un diplôme de type bac + 2 ans (D.U.T., B.T.S., instituteurs, D.E.U.G., écoles de santé, etc.).

Niveaux II + I : les effectifs d'étudiants sortant avec un diplôme de second ou troisième cycle ou de grande école.

ANNEXE E

TABLEAU E 1

Évolution des taux de chômage (1) par âge en mars de chaque année

Âge	Année						
	1970	1975	1976	1977	1978	1979	1980
15 à 17 ans	5,7	15,0	23,0	21,9	22,4	24,8	27,0
18 à 24 ans	3,0	7,8	9,9	11,1	11,1	13,4	15,3
25 à 39 ans	1,0	3,1	3,7	3,7	3,9	4,3	4,7
40 à 49 ans	1,0	2,7	2,8	3,0	3,2	3,7	3,4
50 à 59 ans	1,5	2,5	2,8	3,4	3,5	4,1	4,4
60 ans et plus	1,8	2,4	3,1	3,5	3,1	2,7	3,8
Ensemble	**1,6**	**3,8**	**4,5**	**4,8**	**4,9**	**5,6**	**6,1**

(1) Chômeurs rapportés à la population active dans chaque classe d'âge.
Taux de chômage calculé suivant les définitions du Bureau International du Travail (BIT) sauf pour l'année 1970, pour laquelle les définitions sont celles employées pour le recensement.

Source : Enquête sur l'emploi de l'INSEE, *Les Collections de l'INSEE*, série D, tableau DEM02.

TABLEAU E 2

Évolution des taux d'activité (1) par sexe et âge
Enquête de mars

	1975	1976	1977	1978	1979	1980
Hommes						
Moins de 18 ans	14,1	12,0	11,8	10,3	10,4	10,1
18 à 24 ans	73,7	73,6	72,9	71,2	71,8	71,6
25 à 39 ans	97,1	97,1	97,0	97,1	97,1	97,1
40 à 49 ans	96,8	96,8	96,5	96,5	96,6	97,0
50 à 59 ans	89,6	89,0	89,1	88,1	87,8	87,1
60 ans et plus	26,1	22,8	20,2	17,9	16,1	17,3
15 ans et plus	72,5	71,9	71,7	71,1	71,1	71,0
Femmes						
Moins de 18 ans	8,9	7,1	7,6	6,5	6,5	6,0
18 à 24 ans	61,4	61,8	61,1	60,2	60,5	59,0
25 à 39 ans	60,4	61,8	63,8	64,4	66,4	66,9
40 à 49 ans	55,0	56,5	57,5	57,9	59,3	60,1
50 à 59 ans	48,8	48,8	49,7	49,0	49,5	51,0
60 ans et plus	11,4	10,1	9,1	7,8	7,4	7,6
15 ans et plus	41,9	42,3	43,0	42,8	43,7	44,0

(1) Taux d'activité au sens du BIT.

Source : Enquête sur l'emploi de l'INSEE, *Les Collections de l'INSEE*, série D, tableau PA02.

TABLEAU E 3

Répartition des jeunes selon l'âge et la catégorie d'activité

	1975	1976	1977	1978	1979
15 ans :					
Actifs	1,4	1,3	0,9	0,5	0,5
Scolarisés	98,1	98,0	98,4	98,9	99,2
Autres inactifs	0,5	0,7	0,7	0,6	0,3
16 ans :					
Actifs	5,9	4,6	4,7	3,5	3,1
Scolarisés	92,7	94,2	94,1	95,5	95,8
Autres inactifs	1,4	1,2	1,1	0,9	1,2
17 ans :					
Actifs	27,1	23,0	23,6	21,2	22,0
Scolarisés	69,6	74,4	74,4	76,6	75,8
Autres inactifs	3,3	2,5	2,0	2,2	2,2
18 ans :					
Actifs	41,8	37,7	36,6	34,8	36,1
Scolarisés	54,2	58,0	59,1	61,1	60,8
Autres inactifs	4,0	4,3	4,3	4,1	3,1
19 ans :					
Actifs	55,9	54,7	53,1	49,4	50,7
Scolarisés	36,5	36,4	37,4	40,7	40,4
Autres inactifs	7,7	8,9	9,5	10,0	8,8
20 ans :					
Actifs	52,4	56,8	56,9	52,3	50,4
Scolarisés	27,4	25,7	26,8	27,6	28,5
Autres inactifs	20,3	17,5	16,3	20,1	21,1
21 ans :					
Actifs	63,1	62,7	61,9	62,9	68,3
Scolarisés	18,7	20,1	20,1	20,5	19,5
Autres inactifs	18,2	17,2	18,0	16,6	12,2
22 ans :					
Actifs	76,1	75,5	73,9	73,6	73,6
Scolarisés	12,8	12,2	14,1	15,2	14,9
Autres inactifs	11,1	12,4	12,0	11,2	11,5
23 ans :					
Actifs	76,7	77,1	77,9	75,8	76,4
Scolarisés	9,7	9,7	10,1	10,7	10,2
Autres inactifs	13,5	13,2	11,9	13,5	13,4
24 ans :					
Actifs	79,0	80,0	79,5	80,8	80,5
Scolarisés	6,9	6,3	6,5	6,3	6,2
Autres inactifs	14,1	13,8	14,0	12,8	13,2
Ensemble :					
Actifs	**47,8**	**47,3**	**47,0**	**45,5**	**46,0**
Scolarisés	**42,8**	**43,5**	**44,1**	**45,3**	**45,3**
Autres inactifs	**9,4**	**9,2**	**9,0**	**9,2**	**8,7**

Source : Enquête sur l'emploi de l'INSEE, *Les Collections de l'INSEE*, série D, tableau PT01.