

PRELIMINAIRE

MARCHE DU TRAVAIL ET PROCESSUS D'INSERTION

SECTION PREMIERE : LES CONCEPTIONS COURANTES

DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

De nombreuses études ont été consacrées ces dernières années à l'insertion professionnelle.

D'une manière générale, les mécanismes d'accès aux emplois constituent un domaine d'études qui peut être globalement délimité par deux types d'analyse.

* Une approche basée sur la demande de travail émanant des entreprises.

Il s'agit de rendre compte de la manière dont les employeurs affectent leurs postes de travail vacants. La recherche est alors divisée par catégories de postes de travail. Or, l'accès aux emplois comprend à la fois l'embauche de nouveaux insérés, d'actifs précédemment entrés dans la vie active et le recrutement interne. Dès lors, ce type d'analyse, pour intéressante qu'elle soit, ne relève pas à notre sens d'une étude spécifique de l'insertion (1) mais davantage d'une étude d'affectation de postes, débouchant sur des problématiques en termes de concurrence intra ou inter-cohortes, intra ou inter-catégorielles (débutants, actifs externes, actifs internes).

* Une approche basée sur l'offre de travail

Le second type de raisonnement, que nous retiendrons pour notre étude consiste à observer le déroulement de cette phase d'insertion que J.J. PAUL (2) définit comme : "(...) le trait d'union individuel qui marque

(1) La notion d'insertion professionnelle renvoie généralement à l'entrée dans la vie active d'individus issus du système de formation.

(2) In "Contribution à l'analyse des relations entre système éducatif et système productif. Le cas de l'enseignement supérieur court", Cahiers de l'I.R.E.D.U. n° 27, Université de Dijon, octobre 1978.

la sortie du système éducatif et l'entrée dans la vie active. Elle représente le passage de l'individu sur le marché du travail où celui-ci va négocier sa qualification contre un emploi".

Dans ce cas, le point focal est orienté sur l'observation des comportements et pratiques d'insertion, qui certes ne peuvent se concevoir sans référence au rôle des entreprises, mais qui témoignent du caractère actif des travailleurs dans ce processus.

Ce second type d'analyse consiste à observer comment s'insèrent sur le marché du travail des populations ayant reçu une formation délivrée par le système éducatif. :

Ici, l'étude de l'insertion concerne les nouveaux arrivants sur le marché du travail. Généralement, la recherche est fragmentée par classes d'offreurs de force de travail et s'attache à observer des catégories spécifiques d'individus, afin d'éviter de confondre des comportements très divers.

Ainsi, la plupart des études d'insertion ont tendance à privilégier une analyse des comportements de l'offre de travail. Les méthodes d'investigation sont individuelles et l'insertion est appréhendée comme un moment transitoire entre le système de formation et la vie active. C'est le cas notamment des études de cohorte qui dominent nettement les travaux sur ce sujet (1) ou des études sur l'orientation professionnelle(2).

* Les analyses en termes de difficultés, d'inégalité d'insertion.

Ces travaux aboutissent généralement à des analyses en termes de difficultés, d'inégalité d'insertion ou de qualité. Dans

(1) Voir notamment les travaux suivants : C.E.E., Cahiers n° 2, 7, 15 et 20 ; C.E.R.E.Q., Dossiers sur l'accès à la vie professionnelle n° 5, 7, 9 et 14 ; Etudes sur le devenir professionnel du C.E.J.E.E.

(2) Voir les travaux de l'I.R.E.D.U.

cette optique, certaines études ont développé les notions de projet professionnel et/ou de satisfaction/insatisfaction professionnelle. Les analyses en terme de projet professionnel consistent à interroger les individus sur les activités envisagées à l'origine et à l'issue des études. L'intérêt est d'observer l'évolution des projets initiaux et leur cohérence avec les emplois finalement exercés (1). Les analyses en termes de satisfaction ou d'insatisfaction professionnelle sont relativement proches des analyses en terme de projet, l'insatisfaction professionnelle étant étroitement liée à un décalage entre des aspirations, des projets initiaux, et la situation professionnelle effective. A cet égard, une étude du C.E.R.E.Q. (2) établit une corrélation entre satisfaction et spécialité du diplôme par médiation des situations professionnelles objectives (revenu ...). D'autres études tentent d'élaborer une hiérarchisation des motifs de satisfaction ou d'insatisfaction professionnelle (3).

Généralement, ces études assimilent l'insertion professionnelle à l'insertion initiale. La notion est plutôt appréhendée comme moment dont on étudie les formes et les résultats (statique comparative) que comme processus.

Une telle conception se justifie sans doute par l'importance quantitative des flux à la sortie du système éducatif, mais aboutit inéluctablement à restreindre l'analyse du phénomène à une comparaison statique entre une formation et un emploi.

En outre, dans une telle approche, le problème n'est cerné que

(1) cf. :

- "Psychologie : recherche sur les débouchés professionnels des étudiants de psychologie de l'Université Lille III ayant au minimum une licence", Mémoire de psychologie sociale, C.E.L.A.I.O. Lille III, 1978.
- R. FONTENEAU, "Enquête sur les maîtres en lettres et sciences humaines", C.E.L.A.I.O. Tours, 1977.
- (2) - A. CHARLOT, "Les universités et le marché du travail", Dossier C.E.R.E.Q., n° 14, mai 1977.
- (3) - C. DIFRASNE, "Le devenir professionnel des étudiants en sciences", Université Paris VII, 1975.
- O. JOUBIN et M.G. D'UNEING, "Etudes et insertion sociale des étudiants de la faculté de lettres et sciences humaines de Clermont-Ferrand", Faculté de lettres et sciences humaines de Clermont-Ferrand, 1973.

partiellement puisque l'on s'intéresse aux seuls résultats de l'insertion sans analyser les caractéristiques de son déroulement.

* La notion d'emploi d'attente marque un progrès évident dans la mesure où elle attribue à l'insertion initiale une certaine durée, un caractère transitoire.

Ainsi, certains auteurs (1) ont utilisé et développé le concept d'emploi d'attente pour qualifier tous les emplois par lesquels transitent les diplômés de l'enseignement supérieur avant d'accéder à un emploi en accord avec leurs aspirations et leur formation. Ils ont ainsi montré dans quelle mesure le concept d'emploi d'attente représente une réalité non négligeable de l'histoire du devenir de cohortes de diplômés de l'enseignement supérieur, et tenté de faire de ce concept un outil d'analyse opérationnel dans l'étude de l'insertion.

Par ailleurs, les analyses en termes d'emploi d'attente ou d'emploi provisoire tentent de privilégier l'aspect qualitatif de l'insertion en s'intéressant aux phénomènes de précarité, d'instabilité professionnelle.

Généralement, ces enquêtes font état d'une très forte mobilité professionnelle au cours et à l'issue de l'université.

(1) Voir les enquêtes sur l'insertion professionnelle des étudiants de l'Université de Toulouse menées par le C.E.J.E.E. sous la direction de J. VINCENS.

cf. notamment : - J. VINCENS, J.L. HERMEN, "L'insertion professionnelle des licenciés de Toulouse Le Mirail (Licence en Lettres et Sciences humaines 1974)", janvier 1980.

- J. VINCENS, J.L. HERMEN, "L'insertion professionnelle des diplômés de maîtrise de l'Université des Sciences sociales de Toulouse", octobre 1979.

- F. BASTON, "L'emploi d'attente : un outil d'analyse de l'insertion professionnelle", Thèse de 3ème cycle, 1981.

SECTION DEUXIEME : LES ENJEUX THEORIQUES

Ces types généraux d'analyse de l'insertion professionnelle posent la question fondamentale de la conception à priori de ce que peut constituer le marché du travail.

Ou en d'autres termes, doit-on partir du processus d'insertion professionnelle conçu de façon autonome en tant qu'il peut permettre d'expliquer la structuration des marchés ? Ou au contraire faut-il considérer une certaine conception à priori de la structuration du marché du travail (et de ses déterminants) et tenter à partir de là de comprendre le processus analysé ? (1)

Le problème est vaste, il pose en réalité la question de l'autonomie théorique du processus d'insertion, c'est pourquoi nous n'entendons pas apporter de réponse à une question aussi fondamentale ; nous nous contenterons d'avancer pragmatiquement dans la compréhension d'un processus complexe en tentant de rappeler les diverses approches du marché du travail qui à notre sens permettent le mieux de comprendre les enjeux théoriques d'un tel objet d'étude.

INSERTION ET PROBLEMATIQUES DU MARCHE DU TRAVAIL

Dans son analyse sur les diverses représentations théoriques du marché du travail, M. AGLIETTA (2) montre que celles-ci se

(1) cf. J.J. PAIL, "Trajectoires professionnelles et structuration du marché du travail" in Formation et Emploi, Colloque de Toulouse, Editions du C.N.R.S., Paris, 1982.

(2) "Panorama sur les théories de l'emploi", Revue Economique n° 1, 1978.

distinguent à partir de divergences épistémologiques fondamentales.

Doit-on en effet considérer le niveau individuel pour analyser le fonctionnement des systèmes socio-économiques ou au contraire faut-il privilégier les contraintes sociales pour déchiffrer les comportements individuels ?

Ce clivage donne lieu à deux grands corps théoriques :

- l'un base l'explication des mouvements historiques de l'économie sur une théorie abstraite des choix, engendrant les comportements individuels. Cette théorie est fondée sur une conception subjective de la valeur et sur l'existence d'un équilibre général (...)
- l'autre privilégie l'analyse des contraintes structurelles et de leurs lois d'évolution en refusant tout psychologisme et toute démarche de nature subjectiviste.

Ces deux grandes approches tentent face aux évolutions du marché du travail, de réaliser des réorientations en prenant en compte la diversité des pratiques sociales et des comportements afin d'élaborer une approche structurelle et une analyse dynamique des formes de l'emploi.

Dans ces mouvements, il y aurait donc un glissement perceptible des analyses macro-économiques aux analyses micro-économiques. Ceci concerne avant tout les théories marxistes qui optent pour une approche généalogique des formes de mobilisation-gestion de la force de travail alors qu'elles se contentaient d'une conceptualisation trop globale.

Les approches marginalistes enregistrent quant à elles, un renouveau dans l'explication du chômage et des phénomènes d'emplois à partir de modèles de comportements individuels, et cherchent à échapper aux contradictions du modèle initial en tentant de reconstruire le concept de marché du travail comme espace généralisé des échanges de travail (1).

(1) M. AGLIETTA, Op. cit.

Ainsi, les théories du "Job Search" (1) ont tenté de prendre en considération la question des mécanismes d'accès aux emplois, en étudiant les processus d'ajustement/désajustement sur les marchés. Elles expliquent certains phénomènes d'insertion et les difficultés d'ajustement par un défaut d'information ou un manque de fluidité du marché, ou encore par des comportements individuels (les jeunes auraient des durées de recherche d'emploi plus longues parce qu'ils sont plus exigeants ou moins pressés).

Comme le souligne J. ROSE, "Dans tous les cas, ces théories ne peuvent mettre en doute l'existence d'un marché du travail régulateur ; elles ne peuvent donc prendre l'insertion comme objet unifié, spécifique et ayant certaines formes autonomes. Au mieux, elles l'analysent comme la comparaison statique entre un avant (la formation) et un après (l'emploi). Mais en aucune façon, elles ne peuvent rendre compte de phénomènes tels que les mécanismes d'insertion, les disparités d'insertion selon les emplois, l'organisation sociale du passage à la vie active" (2).

Globalement ces changements de perspectives ne modifient en rien les clivages méthodologiques entre ces deux grands corps théoriques. Loin de signifier une convergence, ils indiquent bien plus, une "polarisation des tendances" (3).

Ces changements de perspectives engendrés par l'inadéquation des théories, ont permis de révéler non seulement des limites méthodologiques mais aussi un paradigme commun à grand nombre de chercheurs.

-
- (1) D. MORTENSEN : "Job Search, the duration of unemployment and the Phillips curve" *American Economic Review*, 1970.
 - (2) J. ROSE, "Pour une analyse de l'organisation de la transition professionnelle", in *L'emploi*, Colloque de Dourdan, 1982, p. 215.
 - (3) D. MELLET, "Récents développements des théories de l'emploi en France", Séminaire Polono-Français de Poznan, septembre 1980 (polycopié), Université de Saint-Etienne.

L'ECLATEMENT D'UN PARADIGME ?

Le concept de paradigme défini par T. KUHN comme "tout l'ensemble de croyances, de valeurs reconnues et de techniques qui sont communes aux membres d'un groupe donné" (1), retraduit sur le plan méthodologique les changements et réorientations théoriques évoqués précédemment.

Au niveau du marché du travail, la paradigme dominant est basé comme le souligne H. POEL (2) sur des représentations implicites et explicites de l'emploi et des comportements. B. MERIAUX (3) montre à cet égard que les recherches françaises s'accordent autour d'un consensus relatif qui voit l'explication des mécanismes de marché et des mouvements d'emplois, centrée autour du comportement des entreprises. La main d'oeuvre active ou potentielle s'adapte et/ou réagit, ce qui suppose que la prise en compte des comportements individuels reste fortement limitée. L'aspect structurant des entreprises et des organisations de production en général, qui se dégage de l'observation historique des formes de mobilisation et de gestion de la force de travail, tend à accréditer l'idée de la primauté des employeurs sur les salariés. Malgré ce caractère structurant des entreprises, nous pouvons penser que ce paradigme peut introduire implicitement une forme de "fatalisme socio-économique" où les comportements des salariés ne seraient que la simple expression résiduelle de leurs adaptations aux stratégies des employeurs.

Les aspects multiformes des comportements des travailleurs dans le processus d'insertion sur les plans de la qualification, de la disponibilité temporelle (horaires de travail), de l'acceptation ou du refus de la mobilité (...), tendent à complexifier le fonctionnement du

(1) "La structure des évolutions scientifiques", Nouvelle bibliothèque scientifique, Flammarion, Paris, 1972, pp. 207 et 208.

(2) "Le paradigme de l'emploi", Cahiers A.E.H., n° 18, novembre 1979.

(3) In Revue Économique, Volume 19, n° 1, janvier 1978, pp. 120-140.

marché du travail qui ne peut plus être seulement considéré comme un espace où se confrontent une offre et une demande globale.

Ces remarques sont importantes pour situer l'insertion professionnelle d'individus de haut niveau de formation, plus aptes à la négociation et à la mise en place de stratégies professionnelles.

A ce titre, la structure d'offre de force de travail ne peut être tenue comme passive ; les travailleurs appartiennent à des réseaux sociaux et possèdent des comportements qui jouent sur la gestion de la force de travail. Ils apparaissent selon nous, comme des éléments actifs dans le rapport offre-demande qui régit le processus d'insertion.

Les phénomènes de mobilité professionnelle par exemple, ne doivent pas être pris seulement comme l'expression de comportements individuels issus d'une soumission du travail au capital. Pour J. BOUTELLER (1), ces comportements "prennent au contraire des racines profondes et objectives, dans les transformations qui affectent cette force en cours d'usage et dans la plus ou moins grande vulnérabilité économique et sociale qui peut en résulter". Il existe en réalité chez les travailleurs des capacités de réaction dont les formes et les modalités constituent des facteurs importants de la dynamique du/des marché(s) du travail.

Face à la prépondérance des entreprises, nous émettons l'hypothèse qu'il existe des marges d'action conquises par les offreurs de force de travail, telles qu'elles assurent la réalisation possible de stratégies (placement, promotion).

Ces stratégies se réalisent dans un rapport antagonique employeurs/salariés, elles dépassent le cadre de la simple réaction résiduelle et s'inscrivent dans un processus historique de maîtrise de la qualification. Les travailleurs sont capables d'anticipations, de projets.

(1) "Éléments pour une problématique du salaire, Cahiers A.E.H. n° 16, juillet 1978.

Cette vision n'implique pas à notre sens une autonomisation du travailleur, laquelle entrerait sous le coup des critiques adressées en la matière aux développements marginalistes.

Il est donc nécessaire de préciser les limites et degrés de liberté permis par les structures objectives.

A cet égard, les théories de la segmentation (1) tout en analysant le caractère structurant des entreprises, mettent l'accent sur les stratégies des agents. Elles permettent une meilleure compréhension des mécanismes de recrutement et de formation. Ainsi la dichotomie bien connue entre marchés primaire et secondaire (vrais/faux salariés, stables/instables ...), présente un intérêt évident pour le classement des observations concernant le processus d'accèsion à l'emploi, ainsi que les difficultés et les inégalités d'insertion.

Au delà de ces apports, la question de la dualité stable/instable et des mouvements entre ces deux aspects ont été plus ou moins négligés. En outre, ces théories ont privilégié l'organisation des marchés dits internes. Or les mécanismes de substitution ou de complémentarité entre les marchés internes et externes (du point de vue de l'affectation des postes de travail) sont d'une importance décisive pour l'étude de l'insertion. De plus, il paraît difficile de parler des "instables" comme une catégorie spéciale de main d'oeuvre dont on suppose une homogénéité par rapport aux stables (2).

J.F. GERME montre que : "il n'est pas possible de parler de l'instabilité en général" car celle-ci "n'est pas un phénomène transversal aux catégories usuelles de l'emploi (âge, sexe, C.S.P. d'origine, secteur d'activité (3).

(1) cf. S. BERGER, M. PIGRE, "Dualism and Discontinuity in industrial societies", Cambridge University Press, 1980.

(2) cf. notamment : A. AZOUZI, "Théorie et pseudo théorie : le dualisme du marché du travail", in Critiques de l'économie politique n° 15-16, avril-juin 1981.

(3) "Instabilité, précarité et transformation de l'emploi", Critiques de l'économie politique, n° 15-16, avril-juin 1981.

De façon plus globale, les théories de la segmentation semblent obéir à une logique de séparation, par le découpage du marché du travail en segments.

A l'opposé, la théorie des réseaux de placement, tente de penser le mode d'articulation de ces différentes partitions, sur la base de l'activation économique des réseaux sociaux (1).

Fondamentalement, cette dernière approche a pour fonction de substituer à la vision quantitativiste et simplificatrice des équilibres sur le marché de l'emploi, le témoignage de la complexité socio-économique de cet espace. Le placement apparaît comme un acte individuel dans le cadre d'institutions et de relations, mais sur la base de démarches individualisées. Derrière la complexité nouvelle qu'introduit le concept de "réseau", on trouve aussi la volonté d'adopter une procédure analytique plus attachée à l'étude du "contenu local" des marchés, dans la variété de ses manifestations. L'action individuelle s'insère dans une stratégie de groupe où le réseau est le cadre qui permet à l'acteur social de mettre en oeuvre sa stratégie.

(1) cf. - J. SPIERMAN, "La segmentation du marché du travail : éléments pour une reformulation des critères d'analyse", Cahiers A.E.H. n° 18, novembre 1979.
- A. MAYRE, "Filière d'emploi en milieu urbain", Mémoire de D.E.A., Analyse, épistémologie et histoire des systèmes productifs, 1980, Lyon II.

DE QUELQUES PRECISIONS THEORIQUES

Parler du rôle actif des travailleurs dans le processus d'insertion renvoie d'emblée à la question des comportements et des pratiques d'emplois (1).

La question des comportements d'emplois et des positionnements par rapport aux paradigmes dominants, soulève des problèmes épistémologiques décisifs tant les notions présentées sont controversées.

Rappelons en effet avec P. BOURDIEU que les conflits épistémologiques sont aussi des conflits politiques dont l'enjeu est la production de normes sociales au nom de la science.

Les difficultés méthodologiques des approches en terme de comportement résident dans la façon de concilier le cadre théorique d'une démarche macro-économique avec les impératifs méthodologiques de l'observation des pratiques socio-économiques et notamment des pratiques d'emplois (2). Cela pose aussi la question de l'élargissement du champ de l'analyse économique, nécessaire pour rendre compte de la complexité des phénomènes observés et des rapports qu'entretiennent la sociologie et l'économie (3).

Nous ne pouvons prétendre ici à l'élaboration d'un cadre théorique et méthodologique permettant un tel "synchrétisme" ; tout au plus essayerons nous d'avancer pragmatiquement dans la compréhension des mécanismes que met en jeu l'insertion professionnelle.

L'ambivalence des concepts d'action et de stratégie des travailleurs appelle un positionnement théorique sans lequel on pourrait être enclin à penser que l'insertion des étudiants se déroule selon les modalités liées à une théorie du "travailleur libre", libre de choisir ses emplois

(1) Par pratiques et comportements d'emplois, nous entendons pratiques des travailleurs au sein des emplois.

(2) Sur ce point B. MERIAUX, "Politique d'emploi et représentation du marché du travail", in : Les déterminants structurels de l'emploi et du travail, O.C.D.E. 1979.

(3) A. CAILLE, "La sociologie de l'intérêt est-elle intéressante ?" in Sociologie du travail n° 3, juillet-septembre 1981.

et l'orientation de ses trajectoires professionnelles. Or comme il a été démontré dans d'autres études, l'insertion obéit à de multiples déterminations.

Faire référence aux comportements d'emplois, c'est d'entrée de jeu se situer par rapport aux deux grands corps théoriques évoqués précédemment où l'on observe deux conceptions :

- une vision des agents économiques où les comportements sont dictés par les structures économiques et sociales dont les individus ou les groupes ne constituent qu'un support passif (1).

- une vision où la représentation dominante du comportement individuel procède d'un choix rationnel de maximisation des utilités et d'optimisation des gains face à une série d'équations coûts/avantages.

Pour l'analyse des pratiques sur le marché du travail, ni l'une ni l'autre de ces conceptions ne sont opératoires (2). On s'aperçoit en effet qu'il n'y a pas de passivité des agents et que les pratiques ne peuvent simplement se réduire à une quantification.

Précisons que mettre en avant les comportements d'emplois n'implique pas nécessairement que les travailleurs ont une conscience claire de leurs actes et des enjeux ; ceux-ci possèdent une maîtrise relative des mécanismes permettant de répondre aux diverses situations qu'engendre le fonctionnement du marché du travail.

Postuler un libre arbitre des travailleurs n'est pas nécessaire pour démontrer que cette maîtrise relative permet la réalisation de stratégies, de même l'existence d'influences sur les comportements, émanant des conditions sociales et économiques objectives, n'implique pas obligatoirement le postulat d'un déterminisme total.

Dès lors, nous désignons par stratégie toute pratique ou acte par

(1) cf. J.Y. CARD, "De quelques obstacles épistémologiques dans la conceptualisation des comportements", Revue Economique n° 4, juillet 1978.

(2) cf. "Emploi éclaté, hommes dissociés", Economie et planification, La Documentation Française, Commissariat Général au Plan, 1982.

lesquels les individus ou les groupes tentent de s'adapter ou de s'opposer aux contraintes liées au fonctionnement du marché du travail, ceci en fonction de dispositions antérieures (formation, passé professionnel, ...), de situations d'emplois effectives et particulières et de démarches prospectives, assimilables à des projets (1).

(1) Nous nous rapprochons à cet égard de la conception que propose P. BOURDIEU du concept de stratégie, in "Le sens pratique", Les éditions de Minuit, 1980, pp. 87 à 109.

SECTION TROISIEME : NOTRE APPROCHE
DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

I - LA NOTION DE PROCESSUS D'INSERTION

L'insertion professionnelle sera ici appréhendée comme un processus complexe d'intégration des diplômés au sein du système productif. Par processus, nous entendons une/des succession(s) de situations étalées dans le temps (1).

L'insertion peut difficilement être réduite à un ou des changement(s) de situation repérable(s) par une date précise ou par un événement quelconque (sortie du système d'enseignement, début de recherche d'emploi, prise du premier emploi ...).

De nombreuses enquêtes ont montré que l'on observe le développement d'une phase relativement longue, constituée par un enchevêtrement de périodes d'études, d'activité professionnelle et d'inactivité (2).

En outre, l'observation exclusive du premier emploi est insuffisante. Dans l'introduction aux résultats de l'enquête formation-qualification professionnelle de 1970, leurs auteurs ont montré que "l'importance des changements d'emploi aux âges jeunes, la fréquence des emplois d'attente ou à temps partiel (permettant par exemple la poursuite des études) rendent la notion de premier emploi assez floue" (3).

Ainsi, certains diplômés d'une même promotion ont une activité rémunérée avant l'obtention du diplôme ; d'autres auront une activité seulement après la sortie du système d'enseignement.

(1) Processus : "Aller en avant, s'avancer", Le Petit Robert.

(2) Voir notamment les travaux du C.E.R.E.Q., Op. cit.

(3) R. FOHL, C. THELOT, M.F. JANSSET, "L'enquête formation-qualification professionnelle de 1970", Volume D 32, Collections I.N.S.E.E.

Le premier emploi peut donc avoir des fonctions différentes (financement des études notamment) ; il atteste du fait qu'il n'y a pas de coupure temporelle entre période de formation et vie active. Comme le montre P. BOURDIEU, "Aux discontinuités brutales du tout ou rien entre les études et la profession, se substituent des passages par glissements insensibles et infinitésimaux du système scolaire au système économique" (1). L'analyse du fonctionnement de cette phase d'insertion professionnelle impose de prendre en compte cette dimension du salariat étudiant. Précisons cependant que notre propos n'est pas d'en analyser précisément les différentes formes ; il nous importera bien plus de révéler l'originalité et la place de ce phénomène eu égard au déroulement du processus et aux préoccupations de la population interrogée.

Ainsi, l'entrée dans la vie active est donc envisagée comme un processus et n'est pas réduite à un simple changement de situation.

En d'autres termes, nous ne nous limiterons pas à mesurer le poids de chaque facteur d'accès aux emplois, à étudier la nature des emplois occupés et la diversité des situations selon les caractéristiques sociales des individus, mais nous essaierons également d'analyser le fonctionnement même de cette phase d'insertion, les formes du déroulement de l'insertion professionnelle, l'évolution de ces formes et éventuellement leur organisation. Nous optons par conséquent pour une vision dynamique du marché du travail et nous accorderons une place importante aux raisonnements en termes de mobilité professionnelle et d'emplois transitoires et/ou d'attente.

(1) "Classement, déclassement, reclassement" in Actes de la recherche en Sciences sociales, n° 24, 1978, p. 18.

II - UN OBJET D'ETUDE DIFFERENT : LE CARACTERE FONCTIONNEL DES FORMES
PRISES PAR L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Il ne suffit pas cependant d'accorder à la période d'insertion un caractère transitoire, une certaine durée, encore faut-il considérer que cette période a une certaine existence, une fonction spécifique. Il nous semble nécessaire en effet, de poser le problème de la fonction de ces phénomènes de mobilité professionnelle et d'emploi d'attente dans les diverses attitudes tant du point de vue des employeurs que du côté de la force de travail. C'est dans cet esprit que nous développerons notre approche de l'insertion professionnelle.

Par ailleurs, derrière ces phénomènes de mobilité et cette apparence de mouvement concret qui semble homogène et transversal à toutes les catégories d'individus, se cache une diversité plus profonde que nous tenterons d'étudier. Nous distinguerons d'une part, une mobilité explicite, repérable aux mouvements réels de main d'oeuvre au sein d'espaces spécifiques et d'autre part, une mobilité potentielle appréhendée sous le concept d'emploi d'attente et révélant une volonté de changement d'emploi, non nécessairement mise en oeuvre.

Les phénomènes de mobilité professionnelle et les comportements d'emplois qui caractérisent cette phase d'insertion ne relèvent pas à notre sens de procédures d'ajustement mécanique, inhérentes aux lois du marché (offres et demandes de travail). L'hypothèse que nous soutenons est que cette mobilité est induite socialement et économiquement par deux logiques différentes.

- De la part des employeurs, par la mise en oeuvre d'un processus structurel de fixation et de défixation de la force de travail à l'appareil de production, pour une plus grande maîtrise du procès

d'accumulation et des conditions de sa valorisation (1), dont l'expression se trouve dans les politiques d'embauche et de gestion de la main d'oeuvre où les qualifications apparaissent comme un élément fondamental - De la part des travailleurs, par la recherche d'une amélioration tendancielle de la situation d'emploi. Cette amélioration passe par une reconnaissance effective des formations possédées. Cependant, par "amélioration tendancielle de la situation d'emploi", nous entendons un concept volontairement large qui répond au souci de ne pas limiter cette "amélioration" à la seule correspondance formation/emploi. Celle-ci joue un rôle fondamental mais elle ne suffit pas toutefois à cristalliser l'ensemble des facteurs sociologiques, psychologiques, psycho-sociaux qui entrent pour une bonne part dans cet objectif global d'amélioration des situations professionnelles (2).

La mobilité peut donc être aussi interprétée comme l'expression des tentatives de maîtrise du processus de "qualification" qui conditionne les différentes étapes de ce que l'on peut appeler les carrières professionnelles.

Ce concept de qualification, dont il faudra préciser le contenu, présente l'intérêt de cristalliser les rapports qu'entretiennent le système d'enseignement et le système de production. Il peut être appréhendé de deux façons, en distinguant le point de vue de l'employeur et celui du détenteur de force de travail.

Pour l'un, elle constitue un élément fondamental de la gestion du personnel tant sur le plan de la politique d'embauche que sur celui de la promotion interne (ce qui tend ici à induire une logique d'appropriation et de contrôle de la qualification).

Pour le détenteur par contre, il existe en plus une "qualification

(1) cf. J.P. de GAUDMAR, "Mobilité du travail et accumulation du capital", Maspéro, Paris, 1976.

(2) cf. sur ce point C. LEVI LEBOYER, "L'ambition professionnelle et la mobilité sociale", P.U.F., 1971.

personnelle indépendante" de la reconnaissance patronale (1), acquis de la formation initiale comme de l'expérience/histoire professionnelle. L'étude du rapport entre système d'enseignement et système de production pose ainsi la question des qualifications et de l'étude de la mutation qui s'exerce lors du passage du "stade de la formation" à celui de son usage au sein du procès de travail, c'est-à-dire au "stade de la qualification".

Notre analyse de l'insertion professionnelle est aussi celle de la correspondance entre formations et emplois.

Ces différents degrés d'adéquation vont conditionner le comportement des employeurs (par la mise en place d'une formation sur le tas ...), mais aussi le comportement des individus tant sur le plan de la volonté de mobilité que sur les stratégies de validation effective de leur formation (2).

Sous cet angle, l'insertion professionnelle devient le cadre des stratégies antagoniques des travailleurs et des employeurs ; l'enjeu est pour les uns la maîtrise de leur statut socio-professionnel considéré dans son devenir (processus de la carrière), et pour les autres celui de l'appropriation des "savoir faire" en relation avec les exigences de reproduction et de valorisation.

L'hypothèse centrale que nous formulons est que les tentatives de maîtrise des statuts socio-professionnels par les travailleurs (validation effective des formations), sont repérables en période d'insertion, par des séquences professionnelles ordonnées dans le sens d'une amélioration tendancielle des situations d'emplois.

Ce processus suppose l'existence de stratégies d'adaptation aux emplois, mais aussi de stratégies de placement.

De nombreuses enquêtes (3) ont montré que les tentatives de valorisation

(1) M. VERNIERES, "Essai sur le rôle de la qualification des travailleurs dans le fonctionnement du marché du travail", in *Les marchés locaux du travail*, Economie et planification, La Documentation Française, 1978, p. 24.

(2) Les limites de notre enquête nous restreignent à l'analyse des seuls comportements des offreurs de travail.

(3) cf. notamment les travaux du C.E.R.E.Q. et les Cahiers d'Etudes de l'Emploi (C.E.E.) Op. cit.

des formations sur le marché du travail, obéissent au souci premier d'éviter l'accession à des emplois ne correspondant pas à la formation reçue et aux aspirations attendues lors de la préparation du diplôme.

Dans cette idée, P. GRAPIN et J. LAMOURE (1) ont montré qu'une forte relation entre formation initiale et formation effectivement mise en oeuvre dans l'emploi, représente "la meilleure protection contre les risques de sous-qualification et de sous-classification à l'embauche".

Ainsi, l'insertion professionnelle constitue un processus orienté, assurant le passage du système d'enseignement au système de production.

Plus particulièrement, l'étude des caractéristiques de cette transition et la question de la fonctionnalité du processus étudié, renvoie à l'analyse des pratiques d'insertion. Les comportements d'insertion des travailleurs seront entendus comme une succession d'actes au sens de L. SEVE (2), c'est-à-dire tout comportement non pas seulement rapporté au psychisme mais rapporté aussi à une biographie.

Ces comportements sont produits par les conditions d'existence, sociales et économiques, antérieures et présentes, qui déterminent de manière plus ou moins importante les marges d'action des travailleurs et leurs possibilités d'insertion.

C'est pourquoi, il convient pour parler des comportements d'insertion, de prendre en compte les marges et degrés de liberté concédés par le fonctionnement du marché du travail.

- Globalement, notre travail comportera trois étapes.

Dans un premier temps, il conviendra de présenter la méthodologie de l'enquête, les limites imposées par les résultats obtenus en rapport aux orientations initiales, ainsi que les caractéristiques de la population répondante.

(1) "Qualification individuelle et carrière professionnelle" in *Economie et Humanisme* n° 250, 1979.

(2) "Marxisme et théorie de la personnalité", Editions sociales, 3ème édition, 1974, Paris, p. 383.

, En second lieu, nous nous proposons d'étudier le processus d'insertion et les phénomènes de mobilité professionnelle. Il s'agira d'examiner les modalités et les difficultés d'accès aux emplois, les itinéraires professionnels et la répartition des emplois en fonction de divers facteurs (caractéristiques personnelles, biographiques...).

Nous tenterons de déterminer de façon objective les tendances générales du processus étudié, et les orientations des différentes trajectoires professionnelles.

Dans un troisième temps, nous poserons la question de la fonctionnalité des étapes professionnelles antérieures au sein du processus d'insertion en mettant en avant les différentes formes prises par ce processus. Ceci devrait nous permettre d'élaborer une typologie des emplois d'attente et d'introduire des raisonnements en termes d'aspiration et/ou de projet professionnel.

Ainsi, dans un premier temps, les emplois seront appréhendés comme situations de travail, postes de travail, professions. En second lieu, ils seront étudiés en termes de contenu, de perspectives d'amélioration. Ce changement d'orientation a pour objet de mettre en évidence les dimensions et/ou les attributs d'emplois privilégiés par les étudiants en situation d'insertion professionnelle.