

CONCLUSION GENERALE

CONCLUSION GENERALE

Suite aux difficultés économiques actuelles, l'étude des mécanismes d'insertion professionnelle constitue un champ de recherche en plein développement.

Cette étude ne peut cependant se réduire à un cadre d'analyse statique qui consisterait à comparer des formations et des emplois indépendamment de leurs contenus respectifs et de la perception que les travailleurs en ont.

Comme transition entre le système universitaire et le système productif, l'insertion professionnelle constitue un glissement progressif, tendant à nier l'idée d'une coupure brutale entre "les études" et "la vie active". Les indices de cette progressivité sont perceptibles à travers divers phénomènes tels que le salariat étudiant, les stages professionnels (...). Les flux de retour en formation par exemple, signifient aussi le caractère réversible de ce mouvement.

L'évolution des situations professionnelles est donc en période d'insertion, largement sur-déterminée, par des facteurs dont la nature et les liaisons rendent son étude très complexe.

Notre enquête a d'ailleurs fait ressortir l'importance de dimensions comme le sexe ou la poursuite d'études. L'action de tel ou tel facteur peut parvenir à modifier les modalités du processus d'insertion et à en infléchir le mouvement.

En outre, les analyses des mécanismes qui régissent l'insertion professionnelle doivent selon nous (et notre étude a tenté de le montrer)

prendre de plus en plus en considération l'action des facteurs psychosociaux comme les aspirations, les valeurs, les stratégies, les réactions de la population étudiée qui sont des composantes de ces mécanismes.

Une approche de type macro-économique eût été inadaptée car à ce niveau d'analyse semble exister une inertie des grands nombres impliquant une annulation des différences de comportements individuels ou de groupe.

Ainsi, c'est à une approche plus précise, orientée vers l'analyse du contenu de ce processus que nous nous sommes référés, en essayant de préserver et de comprendre le caractère dynamique du phénomène étudié.

En effet, l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur s'impose d'emblée comme une succession de situations professionnelles. Le but de l'approche dynamique que nous nous sommes assignés consiste à interroger ces successions et à tenter de comprendre l'articulation entre ces différentes étapes professionnelles. Nous avons ainsi pu montrer qu'au delà d'une succession incohérente d'emplois, ce processus était globalement orienté.

Deux résultats fondamentaux ont été retenus.

1° - Les analyses empiriques, menées sur la base d'itinéraires professionnels différenciés, ont montré que le processus étudié révélait une restructuration de la masse des emplois qui s'est déroulée en faveur des emplois de niveau élevé. Cette amélioration tendancielle des situations d'emplois observée empiriquement, rappelle que pour les étudiants, l'orientation sur le marché du travail a pour objet des points focaux, constitués par des emplois bien rémunérés, stables mais surtout en accord avec la/les formation(s) reçue(s) et les aspirations, et ouvrant sur des perspectives d'évolution professionnelle.

Ces évolutions sont souvent le résultat de périodes de tâtonnement,

d'expérimentation et d'orientation professionnelle sur le marché du travail. Il s'agit donc au niveau individuel ou du groupe d'un processus perfectible mais aussi sélectif, car toutes les situations professionnelles n'ont pas connu les mêmes évolutions.

En effet, si une partie de notre population semble accéder rapidement (parfois à l'issue des études) à des emplois de haut niveau, un nombre important d'individus interrogés connaissent des périodes d'instabilité professionnelle, voire de précarité.

Aussi, par delà l'apprentissage du monde du travail qui pourrait légitimer une certaine déqualification subie par cette dernière population au moment de l'entrée sur le marché du travail, nous ne pensons pas trop nous engager en considérant que cette période prend la forme d'une sélection secondaire permettant aux uns d'acquérir une "expérience" qu'ils valoriseront par la suite, mais qui, pour les autres constitue une accumulation d'échecs voire d'obstacles ou de handicaps (1).

Les premiers emplois précaires, les petits jobs entrent tout à fait dans cette logique.

Pour les uns, ils viennent accroître le capital social du débutant (2), pour les autres, ils sont le signe de leur instabilité.

Le rétrécissement du marché de l'emploi imposerait donc aux étudiants de valoriser leur diplôme en mettant en avant leurs connaissances techniques (habileté professionnelle) mais aussi leurs capacités sociales (intégration, adaptation à un milieu de travail). Ceci nous a entraîné logiquement vers un second angle d'analyse ; celui-ci avait pour objet d'étudier le caractère fonctionnel de ces phases professionnelles transitoires.

2° - En effet, problématisé en terme d'emploi d'attente, le caractère transitoire des emplois observés (en début d'itinéraire notam-

(1) Rappelons qu'un nombre non négligeable d'individus n'ont pas fait valoir leurs expériences professionnelles antérieures pour l'obtention d'un nouvel emploi.

(2) cf. M. PIALOUX, "Jeunes sans avenir et travail intérimaire", in Actes de la recherche en sciences sociales, n° 26-27, 1979.

ment) a été interrogé sur la base de sa fonction éventuelle au sein du processus étudié.

A travers les comportements d'attente, sous les différentes variantes retenues, nous nous sommes référés aux attributs d'emplois et aux préoccupations majeures qui semblaient émaner du public interrogé.

Nous avons ainsi tenté de montrer certains traits caractérisant le processus analysé.

- L'importance que possèdent les premiers emplois au sein de la dynamique du processus d'insertion ; la nature du passé professionnel en influençant les situations d'emplois à l'enquête joue un rôle dans l'étendue des possibilités d'évolution professionnelle à partir de ces emplois. En parlant "d'attente qualifiante" nous avons voulu souligner l'importance attribuée au passé professionnel par la population enquêtée (acquisition d'expériences professionnelles) ; ceci d'autant plus que le reproche fait aux formations est de trop souvent "être éloignées des réalités professionnelles".

- L'importance de la fonction de financement d'actions (retour ou poursuite d'une formation) ou de situations socio-économiques précaires (sécurité) permet de penser que certaines situations transitoires sont pour les individus des moyens de financement des études (surveillant d'externat, maître d'internat...) ; à ce titre ce type d'emploi ne peut être significatif d'une insertion réelle mais bien plus d'une pré-insertion où nous assisterions à une quasi auto-exclusion du marché potentiel objectif.

Cette fonction de financement des études est d'autant plus importante que l'on assiste ces derniers temps (en raison sans doute d'un renforcement de la concurrence) à une augmentation sensible du temps consacré à la formation initiale et à un développement des formations complémentaires (1).

(1) Notre enquête a dégagé une proportion relativement élevée de formations complémentaires.

Le second aspect d'attente de sécurité, lié quant à lui aux conditions économiques et sociales d'existence de certains individus, témoigne de difficultés d'insertion où ces individus sont contraints d'assumer des situations professionnelles relativement défavorables, préférées semble-t-il aux situations de chômage.

- La dimension du placement professionnel et de la saisie de certaines opportunités de placement permet, tout comme l'attente de sécurité, de comprendre l'un des facteurs expliquant la durée relative du maintien d'individus de niveau de formation élevé au sein d'emplois relativement médiocres. Cette acceptation est souvent liée à l'attente de perspectives plus intéressantes, du fait d'une titularisation, d'une promotion, ou du fait de relations ou d'informations professionnelles.

Les travailleurs à statut précaire qui "attendent de voir" (1) avant d'accepter un poste plus stable rentrent tout à fait dans cette catégorie.

Cet essai de typologie des emplois d'attente ne peut être qu'indicatif de la variabilité des situations d'emplois et des comportements qui peuvent y correspondre. Tout au plus avons-nous tenté de montrer que ces comportements s'organisent autour d'axes particuliers, réducteurs mais aussi révélateurs à certains égards de la fonctionnalité du processus d'insertion.

Le caractère plus ou moins transitoire n'est pas dû au hasard, il procède de la confrontation des considérations objectives liées aux situations d'emplois d'avec les appréciations individuelles liées à l'histoire professionnelle et à de multiples facteurs. Pour comprendre ce caractère transitoire, il faut à notre sens élargir la notion d'emploi à celle de "situation professionnelle" qui est le produit de deux facteurs concomitants :

(1) Selon l'expression utilisée par un de nos correspondants, questionnaire n° L 412.

- Les individus, leurs biographies et motivations professionnelles (...)
- Les structures de production et les comportements d'employeurs qui déterminent les caractéristiques objectives des postes de travail.

L'amélioration tendancielle des situations d'emplois notée dans notre étude peut s'interpréter à partir de la combinaison de ces deux axes.

Un point de vue structurel où cette évolution serait liée d'une part, aux politiques d'embauche et de gestion de la force de travail et d'autre part, à l'évolution générale du contexte économique dans chaque secteur ou branche d'activité (perspectives de croissance...).

Dans ce cas, les améliorations enregistrées dans l'évolution de la nature des emplois seraient liées aux exigences du marché (notamment, en matière de qualification), aux mécanismes internes d'avancement et éventuellement, à la croissance du volume des emplois de niveau élevé disponibles.

Ici, le comportement des employeurs et les tendances historiques que révèle le processus de mobilité renvoient à la conception paradigmatique de la structuration des marchés par les seuls employeurs. Dans cette interprétation, ce processus d'amélioration échapperait aux travailleurs et serait guidé par les seules politiques d'embauche et de gestion de la main d'oeuvre.

Toutefois, il apparaît que si le rôle des employeurs est déterminant, ce n'est pas seulement le volume d'emplois disponibles qui détermine le changement d'emploi, ni seulement la mise en place "d'infrastructures de mobilité" (1) mais aussi la qualité et la diversité des emplois.

L'attrait de gains plus élevés, par exemple, fonctionne seulement si les individus possèdent des "chances d'emploi" importantes qui sont elles-mêmes liées aux caractéristiques individuelles.

De plus, les différences permettant de juger les avantages qu'apporte un changement d'emploi n'existent pas en soi, mais par rapport à un mode de

(1) cf. F. STOECKEL FIZARD, "Effet d'entreprise et structuration du marché du travail", annales de l'I.N.S.E.E., n° 16-17, mai-décembre 1974.

perception et un niveau d'attente qui sont liés ce qui semble subjectivement possible à réaliser.

En ce sens, l'analyse des mécanismes d'insertion doit être focalisée sur les modalités d'entrée sur le marché de l'emploi du double point de vue des mécanismes objectifs (filières, trajectoires, déterminants) et des réactions, attitudes, stratégies, que les individus peuvent déployer en réponse à ces contraintes structurelles et conjoncturelles.

Ceci nous mène au second angle d'interprétation.

Ce second aspect, complémentaire de la démarche ci-dessus, est de considérer les pratiques d'emplois des travailleurs comme le reflet des tentatives de maîtrise du devenir professionnel.

Ces tentatives étroitement liées aux conditions objectives prévalant sur le marché du travail, imprimeraient au processus d'insertion les orientations que nous savons.

Dans cette optique, M. CHEVALLIER (1) propose une interprétation selon laquelle la mobilité professionnelle serait une stratégie par laquelle les individus tentent de minimiser les contraintes (pas de possibilité d'emploi, salaires trop faibles...) et de maximiser les incitations (éléments d'attraction). Cette dialectique éclairerait les raisons expliquant la volonté de changement d'emploi. Mais seuls un certain nombre de projets sont réalisables et c'est parmi ces "possibles" que les changements ultimes peuvent s'effectuer. A cet égard, nous émettons l'hypothèse que le "projet" constitue du point de vue des travailleurs l'axe directeur des comportements de mobilité. En effet, ce projet de mobilité se trouve pour chaque étape-emploi, orienté en fonction des champs de possibilités perçues en aval de l'emploi et largement influencé par ce qui se trouve en amont (formations, expériences...). Ce projet de mobilité est fonction de la manière dont sont perçues les situations professionnelles effectives. Ces modes d'appréhension différenciés permettent

(1) M. CHEVALLIER, Op. cit.

l'organisation du/des projet(s) proprement dit(s).

Au terme de cette étude, nous pensons avoir mis en évidence les très nettes différences dans les trajectoires d'insertion et la profonde désillusion d'une grande partie des individus interrogés lorsqu'ils sont confrontés aux réalités du marché de l'emploi.

Ces difficultés d'insertion professionnelle posent le problème de l'évolution du système universitaire vers une meilleure intégration au sein de son environnement économique et social.

Rappelons à cet égard que 57 % des étudiants ne sont pas satisfaits de la formation reçue à l'université. Dans la majorité des cas, ces étudiants revendiquent une meilleure adaptation des formations à la réalité sociale.

Il nous semble cependant que cette nécessaire adaptation ne doit pas se réduire à une "simple" professionnalisation des formations (développement de disciplines plus techniques).

Certes, une liaison étroite entre la formation et l'emploi et une régulation plus stricte des flux conduiraient inévitablement à une augmentation du rôle du système universitaire dans l'insertion professionnelle. Par ailleurs, les employeurs dans leur majorité réclament du système éducatif qu'il leur fournisse des "produits finis" et un grand nombre de jeunes recherchent une spécialisation poussée avant de se présenter sur le marché du travail.

Cependant, le rôle de l'université n'est pas seulement de permettre l'acquisition de connaissances pratiques directement utilisables par l'appareil de production.

C'est pourquoi la recherche d'une meilleure adaptation des formations universitaires à la réalité économique et sociale ne nous semble pas devoir se traduire par une correspondance étroite entre la formation et

l'emploi et/ou par un développement tous azimuts de filières professionnalisées, mais plutôt par une évolution du fonctionnement et des structures internes à l'université (par exemple : transformation des rapports pédagogiques (1), redéfinition du rôle des organes d'orientation et d'information des étudiants (2) (...)).

Par ailleurs, l'intense concurrence qui se joue dans le processus d'insertion interroge la société en ses fondements mêmes, sur sa capacité à assurer son renouvellement et son développement.

"Il ne suffit pas d'adapter les formations aux emplois, encore faut-il remettre en cause la profonde rigidité de la vie sociale, le faible renouvellement des élites, les difficultés d'accéder tôt aux responsabilités, le poids des hiérarchies acquises (...)" (3).

Autant de facteurs qui freinent l'initiative individuelle et le dynamisme social.

(1) Voir sur ce sujet, les critiques formulées par nos correspondants.

(2) De nombreux étudiants ont regretté l'absence ou l'insuffisance de stages d'aide à la recherche d'un premier emploi et la méconnaissance qu'ont ces services du tissu économique et social local.

(3) Questionnaire n° L 081.