

Le travail des jeunes, les relations professionnelles et les politiques sociales dans les économies avancées

Paolo Garonna, Paul Ryan, Jacques Polli

Citer ce document / Cite this document :

Garonna Paolo, Ryan Paul, Polli Jacques. Le travail des jeunes, les relations professionnelles et les politiques sociales dans les économies avancées. In: Formation Emploi. N.25, 1989. pp. 78-90;

doi : 10.3406/forem.1989.1334

http://www.persee.fr/doc/forem_0759-6340_1989_num_25_1_1334

Document généré le 23/03/2016

Abstract

Paolo Garonna and Paul Ryan, Young people at work, professional relationships and social policies in advanced economies.

This article attempts to clarify relations between young peoples' jobs, systems of professional relationships and the structure of the labour market. In particular, it insists on the fact that young peoples' employment problems in advanced economies deeply involve the system of professional relationships. Several types of national systems for the regulation of young peoples' entry into the labour market are presented : those of West Germany, France, Great Britain and Italy. A discussion follows of the aims and strategies of the main participants in these regulation systems : employers, trades-unions, the State and the young people themselves. The article ends with a discussion of the obligations and difficulties that the State encounters in its social policy for young people.

Résumé

L'article cherche à élucider les rapports entre l'emploi des jeunes, les systèmes de relations professionnelles et la structure du marché du travail. En particulier, il insiste sur le fait que les problèmes d'emploi des jeunes dans les économies avancées concernent en profondeur le système des relations professionnelles. Plusieurs types de systèmes nationaux de régulation de l'entrée des jeunes sur le marché du travail sont présentés pour l'Allemagne fédérale, la France, la Grande-Bretagne et l'Italie. Sont ensuite discutés les objectifs et les stratégies des principaux acteurs au sein de ces systèmes de régulation : les employeurs, les syndicats, l'Etat et les jeunes. L'article s'achève sur les contraintes et les difficultés que rencontrent les Etats dans leur politique sociale envers les jeunes.

Zusammenfassung

Paolo Garonna und Paul Ryan, Die Berufstätigkeit der Jugendlichen, die industriellen Beziehungen und die Sozialpolitik in entwickelten Wirtschaftssystemen.

Die Verfasser versuchen, die Beziehungen zwischen der Beschäftigung der Jugendlichen, den industriellen Beziehungen und der Arbeitsmarktstruktur herauszustellen. Besonders betont wird der Tatbestand, dass die Beschäftigungsprobleme der Jugendlichen in entwickelten Wirtschaftssystemen auf das System der industriellen Beziehungen tiefgreifend zurückzuführen sind. Mehrere nationale Regulierungsformen der beruflichen Eingliederung der Jugendlichen werden dargestellt : in der Bundesrepublik Deutschland, Frankreich, Grossbritannien und Italien. Die Ziele und Strategien der wichtigsten Akteure in diesem Regulierungssystem werden diskutiert : die Arbeitgeber, die Gewerkschaften, der Staat und die Jugendlichen. Zum Schluss werden die Zwänge und Schwierigkeiten erwähnt, die die Staaten in ihrer Sozialpolitik in Richtung der Jugendlichen treffen.

LE TRAVAIL DES JEUNES, LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LES POLITIQUES SOCIALES DANS LES ÉCONOMIES AVANCÉES

Par Paolo Garonna et Paul Ryan

La réglementation de l'intégration des jeunes dans l'emploi, qui s'est développée dans les pays ouest-européens avec la montée du chômage, touche en profondeur le système des relations professionnelles. Cette approche du problème des jeunes, peu explorée, est ici exposée à travers l'analyse des différents types de système de régulation en Allemagne Fédérale, en Grande-Bretagne, en France et en Italie.

L'emploi et la formation des jeunes sont aujourd'hui au centre de l'attention dans les économies avancées. Les économistes ont indiqué qu'il était possible d'améliorer l'accès des jeunes à la formation et à l'emploi par le biais d'une réduction de leur salaire (Siebert 1985). Au sein de la sphère politique, le travail des jeunes est devenu un des principaux centres d'intérêt des avocats de la déréglementation. Dans des économies aussi différentes que celles de la Grande-Bretagne et de l'Italie, les politi-

ques visant à augmenter l'emploi des jeunes et à accroître leur formation ont rencontré un soutien très étendu, ceci au sein d'un mouvement plus large préconisant une flexibilité accrue et une déréglementation du marché du travail.

Cependant, l'on a prêté très peu d'attention aux rapports sous-jacents entre l'emploi des jeunes, les systèmes de relations professionnelles et les structures du marché du travail. Notre propos est de démontrer que les problèmes des jeunes dans les marchés du travail de nombreuses économies avancées concernent, en profondeur, le système des relations professionnelles. La qualification des jeunes et leur insertion dans l'emploi peuvent faire peser des menaces sévères sur la situation des adultes syndiqués et poussent ceux-ci à chercher à réguler et à réglementer ce processus afin de protéger leurs intérêts. Dans le même temps, réglementer l'intégration des jeunes dans des emplois peut offrir aux syndicats une source de pouvoir de négociation aussi bien dans les secteurs syndiqués que non syndiqués de l'économie.

Cet article a été traduit de l'anglais par Jacques POLLI.

Les noms d'auteurs renvoient à la bibliographie en fin d'article.

Note du traducteur : lorsque les auteurs utilisent en anglais *regulatory system*, ils entendent, selon le contexte, soit un système de réglementation lié à des institutions, soit un système régulateur lié à des phénomènes plus diffus comme le marché par exemple. Dans la traduction, nous avons choisi, en fonction des nécessités du contexte, soit d'associer les deux concepts, soit de les séparer. Mais il est évident que lorsqu'un seul des termes a été sélectionné en français, la notion voisine reste souvent à l'arrière-plan dans le texte et qu'il faut garder ceci en mémoire (cf. note 11). Nous traduirons par la suite le terme de *youth regulation* par *régulation de l'entrée des jeunes*, en sachant que les auteurs désignent par là l'ensemble du système de régulation et de réglementation de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Les systèmes nationaux de régulation de l'entrée des jeunes (*youth regulation*) ont été encore récemment affaiblis par l'augmentation du chômage des jeunes. On a montré que les tensions que les systèmes nationaux de relations professionnelles ont dû affronter étaient étroitement liées aux difficultés rencontrées par la main-d'œuvre juvénile, citons les problèmes relatifs à la flexibilité de l'emploi et du salaire ; la restructuration interne du marché du travail ; la protection des travailleurs dans les services et les petites entreprises ; la représentativité et la légitimité des syndicats ; les nouvelles technologies et les qualifications ; la décentralisation de la négociation. Les syndicats ont été simultanément gênés et affaiblis par le problème des jeunes qui remettait en question la légitimité des structures de protection apparaissant comme autant d'obstacles à l'emploi et à la formation professionnelle des jeunes. Les employeurs ont trouvé chez ces derniers une source de main-d'œuvre peu coûteuse et flexible, tandis que les gouvernements ont généralement cherché à reformuler les systèmes de régulation de l'entrée des jeunes. Les tensions entourant ce problème ont été très fortement marquées en Italie, où la question du chômage des jeunes est au centre de la crise des relations professionnelles et devient, de ce fait, cruciale pour son issue (Garonna 1986)¹.

LES SYSTÈMES D'EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

La catégorie « jeunes » doit, dans certains contextes (en Italie par exemple), être définie largement pour couvrir les travailleurs jusqu'à 29 ans. Les traits spécifiques et les problèmes des jeunes sont cependant plus marqués dans les groupes les moins âgés (de 14-16 ans à 20 ans). Toutefois, la définition d'une classe d'âge « jeunes » doit varier avec le contexte. Lorsque (comme en Italie) une forte proportion de primo-demandeurs d'emploi se trouve dans la classe d'âge des 20-24 ans et même dans celle des 25-29 ans, il est pertinent d'inclure ces classes d'âge dans la problématique liée à la question des jeunes. Il en va de même là où (comme en France et en RFA) des mesures particulières en faveur de l'emploi des adolescents ont repoussé les problèmes vers les jeunes travailleurs d'un âge plus avancé. Dans

1. La recherche, dont cet article fixe le cadre d'analyse, est liée à celle d'un groupe d'économistes européens dont les discussions en symposium ont été publiées dans le *British Journal of Industrial Relations* (mars 1986) et dans le *Social Europe* (1986, supplément).

le même temps, il est important de garder à l'esprit que chaque segment de cette définition élargie pose des problèmes d'analyse et de politique spécifiques².

Notre démarche insiste fortement sur la nécessité de relier la situation des jeunes à la régulation des conflits du travail. Dans toutes les économies capitalistes avancées, la régulation et la réglementation de l'emploi et de la formation des jeunes constituent une des composantes les plus sensibles de l'organisation du travail et de la gestion macro-économique. À l'aide d'une analyse synchronique recoupant diverses économies avancées et d'une analyse diachronique de chacune d'elles, on peut mettre en évidence les origines des systèmes de régulation de l'entrée des jeunes, en observant les variations dans les institutions qui déterminent la formation et l'emploi des jeunes.

Pour mettre de l'ordre dans l'argumentation, nous avons construit une typologie des systèmes de régulation de l'entrée des jeunes³. En partant des différences entre pays depuis l'après-guerre, nous pouvons distinguer deux formes de régulation vers lesquelles tendent les systèmes nationaux particuliers. La première est l'*exclusion sélective* des jeunes de certains segments de la structure des emplois. Dans sa forme extrême, les jeunes travailleurs sont *de facto* exclus des principaux secteurs de l'emploi occupés par les adultes masculins. Ce mécanisme d'exclusion est étayé par des systèmes de salaire qui suivent des règles strictes de salaire au poste. Obligés de respecter le taux de salaire affecté au poste, les employeurs offrant de hauts salaires ou des emplois qualifiés sont peu susceptibles de donner leur préférence à l'embauche des jeunes (Marsden et Ryan 1986). La formation des jeunes se fait donc essentiellement dans un cadre éducatif institutionnel. En conséquence, les jeunes travailleurs acquièrent une expérience professionnelle par le biais d'emplois *secondaires* peu rémunérés, ou bien, de plus en plus, subissent le chômage en attendant d'être assez âgés pour accéder à un emploi *primaire*. De telles tendances peuvent

2. Nous visons surtout ici le sous-ensemble de jeunes, à prédominance masculine, qui doit apprendre et intégrer une quantité significative de compétences liées à l'emploi. Notre argumentation devrait être révisée avant de pouvoir être appliquée à d'autres catégories, notamment les jeunes, hommes et femmes, non qualifiés.

3. Par *système régulateur et de réglementation*, nous entendons l'ensemble de règles, formelles et informelles, qu'elles soient codifiées dans des accords négociés et dans la législation, ou implicites dans les coutumes sociales et les procédures traditionnelles. Cela implique de considérer la pertinence pour l'emploi et la formation des jeunes, à la fois du contexte institutionnel au sens large et des mécanismes économiques impliqués dans l'usage français de la notion (Boyer 1979) ; et de tenir compte des structures familiales analysées dans la littérature sur la reproduction sociale (Humphries et Rubery 1984).

être notées aux Etats-Unis et en France (Osterman 1980) (Wial 1986) (Germe 1986).

A l'opposé de ce système, on trouve celui de l'*intégration réglementée* des jeunes dans les flux d'emplois. Les jeunes travailleurs sont engagés dans tous les secteurs d'activité, en partie en raison des réductions de salaire liées au système du salaire à l'ancienneté. Le déroulement de l'apprentissage des jeunes sur le lieu de travail est cependant soumis à une série de règles qui protègent des conséquences d'une concurrence jeunes-adultes. Ces règles comprennent la distinction juridique entre contrat de travail et contrat d'apprentissage ; l'obligation d'une formation en apprentissage pour les jeunes travailleurs ; un niveau minimum de qualité requis dans l'apprentissage et dans les examens. De telles réglementations sont courantes dans les économies de langue allemande (RFA, Suisse et Autriche) (Schober 1983) (Casey 1986).

Ces deux systèmes régulatoires de l'activité économique des jeunes peuvent être conçus comme des méthodes alternatives de règlement des conflits entre les différents agents sociaux. Ainsi concilient-ils de manière différente, d'une part les intérêts des employeurs et de l'Etat pour lesquels la qualification de la force de travail doit être reproduite et accrue et, d'autre part, les intérêts des syndicats qui défendent la sécurité de l'emploi et le pouvoir de négociation de leurs adhérents adultes. Dans le cas de l'*exclusion sélective*, une ségrégation informelle protège les syndiqués d'un accès des jeunes au marché du travail adulte, tandis que les besoins en formation — au-delà des qualifications informelles ou spécifiques à un poste — sont prises en charge de manière autonome par le système public de formation professionnelle. Dans le cas de l'*intégration réglementée*, les jeunes sont acceptés dans des emplois d'adultes mais uniquement comme apprentis. Les intérêts des travailleurs sont protégés par des règles qui (en érigeant des normes pour la formation sur le lieu de travail) découragent la tendance des employeurs à profiter du coût peu élevé du travail des apprentis.

La compréhension des différences entre ces deux systèmes de réglementation est un des objectifs de notre recherche. En corollaire se dessine le lieu où doit se situer une explication : les bases sur lesquelles les marchés du travail eux-mêmes ont été réglementés, qu'il s'agisse de l'entreprise ou de la profession (Döringer et Piore 1971) (Marsden 1984, 1986b). Dans le cas des professions, la norme a été une insertion des jeunes fondée sur une formation sur le tas

avec des bas salaires. Dans le cas de l'entreprise (avec l'image stéréotypée du marché du travail interne), les règles du *salaire au poste* ont prévalu, et les jeunes travailleurs se sont rarement vu accorder plus qu'une formation informelle et spécifique au poste de travail, à l'intérieur de la firme.

D'autres influences ont aussi une importance évidente. Plus généralement, l'architecture particulière des systèmes de relations professionnelles de l'après-guerre, qui comprennent, entre autres, les origines de la légitimité, le degré de capacité de négociation et d'influence politique des syndicats, les types d'organisations patronales, marquera dans le détail les formes historiques et institutionnelles de la régulation de l'entrée des jeunes.

Un système de réglementation, dans lequel les intérêts des adultes syndiqués prennent un poids considérable, n'émergera que si les syndicats possèdent un pouvoir suffisant pour que leurs intérêts soient pris en compte. Il n'est donc pas surprenant de constater que les deux systèmes de régulation que nous avons caractérisés ont fonctionné de la façon la plus extensive durant la période 1945-1970, quand le plein emploi et les politiques social-démocrates donnèrent aux syndicats des économies avancées une certaine influence sur les politiques économiques, rarement acquise auparavant et considérablement atténuée depuis⁴.

La période précédente de chômage massif et de faiblesse syndicale — du moins dans la Grande-Bretagne de l'entre-deux-guerres — avait donné lieu à une concurrence généralisée pour l'emploi entre travailleurs jeunes et adultes, provoquant une effervescence dans le monde du travail et une instabilité sociale. Avant 1939, les employeurs britanniques étaient pratiquement libres d'utiliser le travail peu coûteux des jeunes (salaires d'acceptation), trait caractéristique de la main-d'œuvre juvénile particulièrement en période de dépression (Ryan 1986a, 1986b). En période de chômage élevé, les syndiqués adultes n'avaient pas les moyens d'empêcher que l'utilisation généralisée des jeunes « apprentis » remette en cause leur sécurité d'emploi et leur pouvoir de négociation (Gollan 1937). Il n'est donc pas surprenant de remarquer, dans la Grande-Bretagne d'après-guerre, une tendance à s'éloigner de ce mode de régulation que nous pouvons appeler *régu-*

4. Même dans des pays comme la France et l'Italie où, durant cette période, les partis sociaux-démocrates n'arrivèrent jamais au pouvoir, l'influence des politiques travaillistes en ces temps de plein emploi était suffisante pour que les gouvernements conservateurs acceptent des concessions étendues.

lation concurrentielle, pour se rapprocher de l'exclusion sélective, tandis que les syndicats utilisaient leur pouvoir de négociation récemment retrouvé pour réduire la menace posée précédemment par la main-d'œuvre juvénile.

Cette *régulation concurrentielle* ne présente pas seulement un intérêt historique. L'augmentation récente du chômage ainsi que l'ambiance anti-syndicaliste ont miné la capacité des syndicats à maintenir les systèmes de régulation de l'entrée des jeunes mis en place durant le boom de l'après-guerre. Dans plusieurs pays, on a cherché à desserrer les contraintes liées à l'embauche et au licenciement et à encourager une baisse des coûts relatifs du travail des jeunes par des politiques de déréglementation. Aux Etats-Unis, où les syndicats sont restés, de manière persistante, plus faibles que dans les autres économies avancées, la chute marquée du coût de la main-d'œuvre juvénile depuis 1970 a été associée à une réduction de la sévérité relative du chômage des jeunes. Certains ont attribué cette évolution au postulat d'un marché du travail concurrentiel (Welch 1979). La prise en compte politique des mesures de déréglementation, quoique particulièrement marquées dans les pays anglophones, n'est pas limitée au Royaume-Uni et aux Etats-Unis, puisqu'elle s'est étendue dans les années 80 à la RFA, à l'Italie et à la France.

Bien que l'idéal de la *régulation concurrentielle* ait été ranimé dans les débats politiques et académiques de nombreux pays, les interprétations limitées à cette seule perspective se sont couramment révélées inadéquates. En Italie, les initiatives prises pour réduire la réglementation étatique de l'emploi ont, jusqu'à présent, échoué dans leur tentative d'améliorer les chances d'accès à l'emploi des jeunes ; et ces tentatives sont, elles-mêmes, l'effet plutôt que la cause de changements plus profonds dans les structures de l'emploi (Garonna 1986). En fait, la flexibilité interne des entreprises italiennes (en termes de changements techniques et de mobilité de la main-d'œuvre) a été renforcée par la législation restrictive en matière de licenciement (Garonna 1983)⁵.

Toutefois, les imperfections des deux systèmes, l'*exclusion sélective* et l'*intégration réglementée*, sont apparues clairement avec l'ère du chômage massif. Même le système d'apprentissage réglementé de la RFA a été soumis aux tensions d'une demande dépassant l'offre (Schober

1986) (Casey 1986). En Italie, les inquiétudes soulevées par les perspectives des jeunes ont conduit à un renversement de tendance vers des niveaux de salaire comparables à ceux des adultes dans le secteur artisanal, alors que, simultanément, dans les accords d'entreprise, on observe des réductions de salaires pour les jeunes lors de la première embauche.

Un tel réalignement dans les institutions d'emploi et de formation des jeunes peut être interprété comme faisant partie de l'effondrement du cadre plus général de réglementation de l'après-guerre plutôt que comme un retour à une norme sous-jacente de régulation du marché (Gordon et alii 1982) (Edwards, Garonna et Todtling 1986)⁶. La crise des jeunes a évolué en tant qu'élément d'une crise plus vaste des relations professionnelles, dans certains pays, bien après que la stagnation économique eut produit une offre excédentaire de main-d'œuvre juvénile. En France, le programme d'austérité, qui a fait suite à l'échec de la politique d'expansion du début des années 80, a inclus une division du travail intergénérationnelle (« une génération travaille à la fois ») qui a rallongé et formalisé la transition de l'école à l'emploi, en utilisant la période de l'adolescence comme un investissement en capital humain mais aussi comme une voie de garage pour l'offre excédentaire de main-d'œuvre. C'est seulement récemment que les préoccupations des politiques ont été modifiées dans le sens d'une prise en compte du nombre d'emplois disponibles offerts aux jeunes travailleurs (Petit 1985). De façon similaire, en Italie, la priorité fut donnée jusqu'à ces temps derniers à la protection des emplois des travailleurs adultes, le fardeau de l'ajustement retombant lourdement sur les jeunes. Ainsi, en France comme en Italie, la crise économique et la baisse des effectifs syndiqués furent insuffisantes pour briser le cadre réglementaire existant. Parmi d'autres facteurs, les problèmes croissants d'emploi et de formation des jeunes

6. En nous référant à un cadre général de réglementation d'après-guerre (décrit comme un « contrat social », un « compromis historique » ou comme un « pacte social-démocrate »), nous ne supposons pas une quelconque périodisation rigide de l'histoire complexe des institutions et des structures économiques dans les pays développés. Mais nous entendons mettre l'accent sur la nouveauté de l'actuel processus de transition, et sur son côté irréversible. L'existence simultanée d'une continuité de la réglementation dans le présent et d'une discontinuité dans le passé ne contredit pas notre hypothèse, mais démontre plutôt la longueur et l'indécision de cette transition, autant que le caractère erratique du mouvement d'érosion. Nous affirmons néanmoins qu'il est impossible de reconstruire simplement les systèmes de réglementation précédents, en observant dans cette perspective le déclin de la production de masse, du taylorisme et de l'intégration verticale, accompagné d'une interdépendance internationale croissante et de l'abandon largement répandu d'une gestion keynésienne de la demande.

5. De façon similaire, Piore (1985) a soutenu que la flexibilité de l'allocation de l'emploi au sein de l'entreprise est moindre aux Etats-Unis, du fait de la liberté de la direction en matière de licenciement.

ont promu la réorganisation du système de relations professionnelles (...).

Nous estimons donc que les problèmes soulevés par la main-d'œuvre juvénile doivent être étudiés dans le contexte de la transformation de l'ensemble du système des relations professionnelles. Les systèmes d'*exclusion sélective*, d'*intégration réglementée* et de *régulation concurrentielle* peuvent fournir une typologie utile, pour autant qu'il soit reconnu que ces trois régimes ne correspondent pas à des situations stabilisées mais à des tendances observées dans des économies particulières à des moments particuliers. Des éléments de ces trois modes peuvent subsister dans la plupart des contextes. La Grande-Bretagne contemporaine en est un des exemples les plus hybrides. L'*exclusion sélective* se voit dans la faible proportion de jeunes travailleurs dans les industries à haut salaire ; l'*intégration réglementée* dans les programmes de formation par l'apprentissage légalement institués par les *Industry training boards* ; et la *régulation concurrentielle* dans l'éviction des jeunes, en 1986, du système de protection statutaire des salaires mis en œuvre par les *Wage Councils* (les Conseils paritaires des salaires). Si le mélange est moins frappant dans d'autres pays, la diversité des approches reste significative⁷.

LES ACTEURS SOCIAUX : OBJECTIFS ET STRATÉGIES

Ces systèmes de régulation de l'entrée des jeunes peuvent être interprétés comme autant de manières de résoudre les intérêts divergents des acteurs sociaux clés. Ceux-ci peuvent être classés en quatre groupes : les employeurs, les syndicats, l'État et les jeunes travailleurs eux-mêmes.

LES EMPLOYEURS

La stratégie et les objectifs des employeurs présentent une variation considérable où deux grandes tendances peuvent être repérées : la première associée aux grandes entreprises et

aux emplois *primaires*, la seconde associée à des entreprises de moindre taille et aux emplois *secondaires*.

Les employeurs des grandes entreprises dont le produit domine le marché et qui sont reliées au segment primaire du marché du travail tendent à attacher de l'importance aux procédures relatives aux marchés du travail internes et au contenu des qualifications. Les entreprises ont eu un rôle clé dans les accords corporatistes de type social-démocrate des années 50 et 60, qui facilitèrent la production de masse en s'appuyant sur le jeu syndical et sur les marchés internes pour stabiliser l'offre de main-d'œuvre et les coûts salariaux⁸. Aussi, les grandes entreprises, du moins durant ces années, ne cherchèrent pas à utiliser la main-d'œuvre juvénile pour réduire leurs coûts de production et déstabiliser le syndicalisme. En fait, incitées par les gouvernements, elles ont souvent accepté ces dernières années de prendre et de former des jeunes dans un souci de relations publiques et de responsabilité sociale.

Par contraste, les employeurs opérant dans des marchés plus concurrentiels et dans le segment secondaire du marché du travail trouvent plus souvent de l'intérêt à utiliser une main-d'œuvre juvénile bon marché afin de réduire leurs coûts de production et d'affaiblir les syndicats. Ils sont aussi mieux placés pour contourner (ou pour ignorer totalement) les syndicats ou les réglementations étatiques concernant les conditions d'emploi des jeunes. Ces données expliquent en partie que le *Youth Opportunities Programme* (YOP, programme d'accès à l'emploi des jeunes) et le *Youth Training Scheme* (Plan de formation professionnelle des jeunes) dirigent très nettement les jeunes vers les secteurs de la distribution et des services.

Des exceptions existent. Le statut économique et politique du *meister* (en RFA) implique fréquemment la possession ou la direction de petites entreprises. Il en résulte une attitude plus favorable au développement des qualifications que chez les petits employeurs en général (Russels et Parkes 1984). Dans d'autres contextes, des petites entreprises peuvent avoir un comportement similaire à celui des plus grandes. Ainsi, l'Italie moderne présente un nombre croissant de petites entreprises qui font grand cas de la

7. La RFA présente plus d'homogénéité dans l'*intégration réglementée*, avec un système d'apprentissage quasi-universel. Mais, même dans ce cas, des éléments de type *exclusion sélective* et *régulation par le marché* peuvent être observés, dans la diffusion inégale de l'apprentissage selon les secteurs et dans l'augmentation récente de formations hors-apprentissage. En Italie, des contrats emploi-formation ont, depuis 1983, inclus des éléments liés à l'*intégration réglementée* ; les réductions de salaires qui réapparaissent dans l'apprentissage du secteur artisanal, ainsi que la déréglementation des conditions d'embauche sont autant d'éléments d'une *régulation concurrentielle*, mais le mode dominant demeure celui de l'*exclusion sélective*.

8. Dans certains cas, notamment en Italie, la sécurité de l'emploi développée avant la mise en place de syndicats puissants a été fondée en partie sur des traditions paternalistes et sur une éthique religieuse de la responsabilité de l'entreprise, mais aussi sur la nécessité d'obtenir la collaboration de la main-d'œuvre pour mettre en place les changements des technologies et des méthodes de travail qui ont accompagné l'industrialisation.

qualification de leur main-d'œuvre, surtout lorsqu'elles font appel à des technologies avancées et à des produits sophistiqués (Brusco et Garonna 1984). La chute du *turnover* et l'intensification de l'exclusion des jeunes, qui caractérisèrent l'Italie des années 70, ont touché autant les firmes modernes de ce type que les grosses entreprises (Garonna 1980).

Les employeurs accordent en général une priorité marquée au contrôle des qualifications et de la formation. Leur objectif est cependant variable étant donné la tension qui existe entre une volonté taylorienne de réduire les qualifications requises (en tant qu'élément du contrôle du travail) et les bénéfices obtenus au plan technique grâce à une plus grande compétence des employés. La première orientation a dominé en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis, la deuxième en RFA et au Japon. Ainsi, les employeurs britanniques ont-ils lutté pour maintenir leur contrôle sur la formation et l'emploi des jeunes au sein de l'entreprise, ce qui les a conduits à une action d'arrière-garde prolongée contre les initiatives en faveur d'une réglementation de la part des syndicats, de l'Etat et même de certaines associations d'employeurs⁹. Les employeurs allemands ont, au contraire, accepté une participation des autres entreprises, des syndicats et de l'Etat dans les décisions prises en matière de formation, attitude qui aurait provoqué une résistance amère chez leurs homologues britanniques. Cependant, on peut observer en RFA, de manière marginale, que les employeurs cherchent à restreindre l'influence des syndicats et de l'Etat sur la formation, notamment dans les discussions récentes sur le financement public de l'apprentissage, le nombre de places pour les apprentis et l'amélioration de la qualité de cette formation (Schober 1986). De la même manière en Italie et en France, bien que les employeurs aient traditionnellement soutenu le financement de la formation professionnelle par l'Etat, ces derniers ont aussi lutté pour maintenir leur contrôle sur la formation en alternance, domaine vers lequel l'Etat comme eux-mêmes se sont davantage tournés ces dernières années (Sellin 1983).

9. Alors que dans l'actuel contexte de déréglementation, le gouvernement conservateur a cherché, en 1981, à remplacer les ITB statutaires (les *Industrial Training Boards*, organismes de formation des branches industrielles) par des associations volontaires d'employeurs. Une majorité d'employeurs soutinrent la déréglementation de la formation (à l'exception d'un petit nombre de secteurs, comme le tourisme et le bâtiment) malgré leur intérêt commun à éviter une pénurie de main-d'œuvre qualifiée qu'on pouvait attendre d'un système volontariste (GB MSC 1981).

Ainsi, les objectifs et les stratégies des employeurs, en tant qu'ils affectent l'emploi et la formation des jeunes, sont-ils multiples et complexes. Bien qu'en général les employeurs n'aient pas cherché à utiliser le problème des jeunes pour saper la négociation collective, on peut supposer qu'une part croissante d'entreprises a anticipé les bénéfices qu'elles pouvaient attendre de la déréglementation des activités économiques des jeunes.

LES SYNDICATS

Les objectifs et les stratégies des syndicats ne sont pas moins divers. Les problèmes d'interprétation sont beaucoup plus importants étant donné l'écart entre les objectifs implicites et explicites, la diversité parfois contradictoire de ces objectifs, et l'importance des *effets pervers* de certaines actions.

Un bon point de départ consiste à évaluer le poids des intérêts des jeunes travailleurs dans les orientations syndicales. L'influence des jeunes y est généralement ténue, elle reflète la faible adhésion des jeunes aux syndicats, la répugnance de ces derniers à reconnaître des organisations autonomes pour les jeunes, et la très faible implication des jeunes dans leur fonctionnement. Pourtant, cette influence peut devenir significative dans certains contextes. Le pluralisme syndical, que l'on trouve en Grande-Bretagne dans de nombreuses négociations de branches, et la concurrence qui en résulte pour accroître le nombre des adhérents ont déterminé certains secteurs, comme la construction mécanique et la métallurgie, à orienter de manière inhabituelle et très marquée la politique syndicale des salaires en faveur des jeunes (Ryan 1986a). Dans les années 70, en Italie, l'intégration, dans les structures syndicales, des jeunes activistes du secteur industriel des années 60, a directement contribué à la formation d'une stratégie *égalitariste* des salaires aboutissant à une augmentation relative du salaire des jeunes travailleurs et des apprentis (Garonna 1986). Aux Pays-Bas, au contraire, la chute du taux de syndicalisation des jeunes a contribué à éroser la volonté et la capacité des syndicats à défendre les salaires des jeunes travailleurs (Akkermans et Hovels 1986).

Même lorsque les objectifs des syndicats sont dominés par les intérêts des adhérents adultes, une diversité de stratégies peut être observée dans la pratique. Les Unions professionnelles, traditionnellement fortes dans certaines industries nord-américaines et britanniques, ont

cherché à éviter l'exclusion des jeunes et à réglementer leur intégration à l'aide de quotas (rapports apprentis/ouvriers). Une autre forme de régulation directe peut être observée dans les pays de langue allemande, où les syndicats (à l'exception des syndicats professionnels) préconisent et aident à organiser l'établissement de règles d'apprentissage qui maintiennent des normes minima dans la formation et protègent les travailleurs adultes d'une main-d'œuvre peu coûteuse (Taylor 1980) (Schober 1983).

Dans les autres économies, ce sont les stratégies de régulation indirecte que l'on observe le plus fréquemment de nos jours. Avec l'augmentation du salaire relatif des jeunes travailleurs, le syndicat peut chercher à rendre cette main-d'œuvre moins attrayante pour les employeurs — trait prédominant de la Grande-Bretagne de l'après-guerre — (Ryan 1986). La poursuite en Italie, dans les années 70, d'une politique de ce type a abouti à procurer aux apprentis des gains qui pouvaient dépasser ceux des adultes qualifiés, grâce à l'application effective du régime du *salaire au poste* (Garonna 1986). De même, le syndicat peut préconiser une législation protectrice pour limiter l'emploi de jeunes travailleurs dans des travaux dangereux ou à des horaires anormaux, ce qui revient à limiter l'accès des postes de ce type aux adultes. En fin de compte, les syndicats ont apporté un soutien politique décisif aux mesures retardant l'âge de fin de scolarisation, en partie comme moyen de restreindre l'offre de main-d'œuvre juvénile (Osterman 1980).

On voit donc se dessiner un lien entre les stratégies et les méthodes syndicales en matière de réglementation, et le contrôle direct qui tend à l'*intégration réglementée*, et le contrôle indirect qui tend à l'*exclusion sélective*. Le contenu effectif du système de réglementation dépend néanmoins des buts et des actions des autres acteurs sociaux. En particulier, le contenu de la formation dans l'*intégration réglementée* a souvent été négligé par les syndicats britanniques ; tandis qu'en RFA, la participation plus active de l'État a poussé vers un contenu de formation élevé.

Le contrôle indirect par la structure des salaires et par des mesures de protection montre qu'il est possible que certains des effets des politiques syndicales sur les jeunes puissent n'être que des résultats secondaires, ou même non voulus, d'actions entreprises en vue d'autres objectifs. C'est très probablement le cas des politiques salariales égalitaristes poursuivies en Italie et en Suède, dont la motivation dépasse

largement le simple objectif de protéger les adultes de la concurrence des jeunes. Les revendications égalitaristes sont principalement motivées par des raisons politiques et morales, mais elles permettent aussi d'unir autour d'une cause des adhérents jusque là divisés ; il s'agit là de tout un ensemble d'influences potentiellement importantes mais qu'il est difficile d'évaluer avec précision¹⁰.

Lorsque les politiques syndicales s'adressent directement aux jeunes travailleurs, il est plus aisé d'interpréter les multiples motifs sous-jacents à ces politiques. Ainsi, les efforts poursuivis en vue d'éviter aux jeunes les travaux dangereux ou les horaires atypiques, comme en Suède (dans le *Youth Team Programme*) et en Grande-Bretagne (avec le YTS), impliquent que des syndicalistes s'intéressent réellement aux problèmes des jeunes et ne conçoivent pas ces mesures uniquement comme une méthode dilatoire pour protéger les intérêts des adultes.

Néanmoins, le succès de la régulation du marché du travail des jeunes dans le système de régulation de l'après-guerre est progressivement devenu, dans la dernière décennie, une source majeure de gêne pour les syndicats — ce qui s'est révélé être à son tour un signe de faiblesse de leur orientation générale —. Les problèmes des jeunes ont donc été mis prioritairement à l'ordre du jour par les leaders syndicaux de la plupart des pays concernés avec des initiatives politiques *pro-jeunes* telles que les négociations sur les réductions de salaire, les contrats de solidarité et les subventions emploi/formation qui ont reçu un soutien officiel. Le processus est particulièrement frappant en Italie, où l'inquiétude grandissante face au chômage des jeunes a créé, vers la fin des années 70, une tension entre la nécessité d'agir et la difficulté à le faire dans le cadre réglementaire existant. Des mesures furent esquissées en 1978 et en 1983, mais aucune ne se révéla efficace.

Le problème des jeunes a également affecté la vie interne des syndicats. Plusieurs syndicats britanniques ont connu de vives tensions, en particulier entre des leaders soutenant les plans pour l'emploi des jeunes (en partie parce qu'il leur fallait apparaître sensibilisés à ce problème) et des groupes d'adhérents qui s'opposèrent à ces mesures en raison de résistances

10. Ainsi, en Italie, la tendance à éliminer les différences de salaires jeunes/adultes pour certains emplois a été renforcée dans les années 70 par des interprétations juridiques de l'article 37 de la Constitution (requérant un salaire égal pour un travail égal) qui refusaient généralement de prendre en compte des différences fondées sur l'âge (Mariani 1986).

d'ordre politique à l'exploitation des jeunes et des craintes des adultes de perdre leur emploi. L'opposition des adhérents au niveau local a fréquemment conduit les leaders nationaux à retirer leur soutien aux mesures de formation professionnelle des jeunes dans les programmes britanniques YOP et YTS (Ryan 1983).

L'ETAT

En tant qu'agent principalement responsable du contrôle social et de la stabilité, l'Etat a, dans la plupart des pays, réagi fortement au chômage élevé des jeunes. Ses actions ont été en partie dictées par la crainte de voir se rompre le processus d'intégration des générations montantes, voire par la peur de la révolte des jeunes. Aiguës ou non, de telles préoccupations aident à expliquer la concentration des interventions publiques sur cette catégorie de chômage qui affecte les jeunes.

Nous pouvons discerner trois grandes catégories d'activité de l'Etat dans les économies avancées. La première met l'accent sur une intervention légale et administrative dans les problèmes économiques, dont les traditions étatiques françaises et italiennes offrent une bonne illustration. Dans la seconde, l'Etat agit en tant que réconciliateur corporatiste des conflits sociaux, en cherchant à imaginer des solutions capables d'aplanir les difficultés. Les Etats ouest-allemand, suédois et néerlandais en sont des exemples. Le troisième modèle, illustré par les traditions britanniques et nord-américaines, est celui de l'Etat contractuel érigeant les règles qui gouvernent l'activité économique.

Les différences dans les systèmes nationaux de régulation de l'entrée des jeunes de l'après-guerre peuvent s'expliquer jusqu'à un certain point par ces traditions. L'importance relative de l'exclusion sélective et de l'intégration réglementée dans l'après-guerre dépendait, en premier lieu, de la volonté de l'Etat d'inciter les employeurs à accepter une réglementation officielle de la formation dans l'entreprise. Cette volonté s'est révélée très marquée dans le contexte germanique et, au moins jusque dans les années 60, négligeable dans les pays anglophones. La régulation de l'entrée des jeunes dans les Etats des modèles *interventionniste* et *contractuel* a tendu vers l'exclusion sélective, comme en France, en Italie, en Belgique ou aux Etats-Unis. Dans ce groupe, un second facteur de différenciation intervient, avec la volonté de l'Etat de mettre sur pied le système public de formation professionnelle que suppose l'exclu-

sion sélective lorsque des qualifications clés doivent être développées, volonté qui s'est révélée plus grande en Belgique et en France qu'en Grande-Bretagne ou en Italie.

De même, l'étendue de la crise qui frappe la jeunesse et l'efficacité de la réponse publique varient selon la nature de l'Etat national. Les difficultés des jeunes se sont révélées relativement moins importantes dans les systèmes corporatistes stables de la Suède et de la RFA, et particulièrement graves dans les environnements *contractuels* de la Grande-Bretagne et des Etats-Unis. De telles différences sous-jacentes ont été accentuées par les orientations idéologiques des gouvernements. Les partis au pouvoir qui ont maintenu une gestion par la demande de type keynésien et des politiques corporatistes avaient à gérer moins de chômage que ceux qui ont opté pour des solutions monétaristes privilégiant le rôle du marché. De tels facteurs idéologiques ont pesé dans la régulation de l'entrée des jeunes. Les politiques suédoises se sont concentrées sur le maintien des systèmes de réglementation précédents et ont injecté des subventions particulières permettant un recrutement des jeunes conçu de manière à éviter toute atteinte aux intérêts des travailleurs adultes. Ce fait est particulièrement visible dans le choix du travail à temps partiel payé à l'heure (contrairement à l'alternative la plus utilisée, le travail à temps plein avec demi-salaire) pour les jeunes actifs intégrés aux *Youth Teams* mis en place en 1984 (Wadensio 1986). A l'inverse, les politiques au Royaume-Uni et aux Etats-Unis ont explicitement favorisé le rôle régulateur du marché. Au Royaume-Uni, les subventions publiques en faveur du recrutement des jeunes et de leur formation ont été explicitement liées (dans des programmes comme le YOP, le YTS et le YWS) à des réductions substantielles de leurs salaires.

Alors que la plupart des gouvernements ont donné une priorité aux difficultés des jeunes ces dernières années, le degré de cette priorité a varié considérablement. A l'un des extrêmes se trouve l'Italie, où les interventions ont été irrégulières et peu efficaces ; à l'autre, le Royaume-Uni, où elles sont pratiquement généralisées pour les jeunes chômeurs en fin de scolarité à partir de 1980. Cette variation résulte du système de réglementation de l'après-guerre, de sa destruction ou de son simple ajustement. En Italie, le *compromis historique* des années 70 a fonctionné au détriment de l'accès des jeunes aux emplois et à la formation professionnelle. Malgré la préoccupation du gouvernement en ce qui concerne le

chômage des jeunes et les effets limités de la législation de 1977, aucune autre mesure ne fut tentée jusqu'en 1983 (Garonna 1986). En Grande-Bretagne, le schéma familial du consensus politique d'après-guerre fut utilisé par le gouvernement travailliste de 1974-1979 pour pousser les syndicats à accepter qu'une priorité soit accordée à une action contre le chômage des jeunes. Après 1979, la prise en compte grandissante de cette priorité fut facilitée par l'exclusion effective des syndicats des décisions politiques et le désir du gouvernement conservateur d'utiliser la crise du chômage des jeunes au service d'un objectif plus vaste, la destabilisation du rôle régulateur des syndicats. Le succès de la composante jeune de cette stratégie paraît limité mais cela n'infirme en rien l'intention première (Ryan 1983).

Une des caractéristiques des interventions publiques récentes est que les employeurs privés, à l'inverse des employeurs publics ou des écoles de formation professionnelle, sont, dans la plupart des pays, devenus le lieu privilégié de l'intervention publique. L'introduction d'une composante de plus en plus importante de *formation dans l'entreprise* dans le système scolaire français et suédois est particulièrement frappante, et la TVEI (Initiative de formation professionnelle et technique) joue un rôle similaire dans l'enseignement secondaire britannique. Il n'y a qu'en Italie, en Suède et en France qu'un rôle sérieux, bien que secondaire, a été donné aux employeurs du secteur public comme promoteurs de la mise en activité des jeunes.

Cette prédominance du privé sur le public reflète deux préoccupations. La première est le désir des employeurs et des gouvernements d'engager les jeunes dans une expérience professionnelle correcte avec, comme élément principal, l'acquisition de la discipline du travail. De telles considérations prédominent dans la conception du YOP britannique de 1978 à 1981 (GB MSC 1977). La deuxième préoccupation est l'opinion répandue, qui a donné beaucoup de force au mouvement de la formation en alternance, selon laquelle une éducation et une formation fondées exclusivement sur une scolarité formelle donnent des résultats inférieurs (CEDEFOP 1981).

Une raison supplémentaire qui pousse l'Etat à agir est liée à l'intérêt croissant des gouvernements pour la performance économique, et donc pour la formation des jeunes aux plans quantitatif et qualitatif, particulièrement en RFA depuis 1945, en France et en Grande-Bretagne depuis 1960, et aux Etats-Unis depuis les

années 80. En fait, de telles préoccupations participent du contre-courant à la vague libérale et favorable à la déréglementation dans les pays anglophones. En effet, seuls les plus radicaux des avocats de la solution libérale nient l'impuissance des forces du marché à fournir le niveau adéquat de qualifications. Ainsi, la politique en Grande-Bretagne a-t-elle évolué d'une simple subvention au plan procurant une expérience professionnelle aux jeunes chômeurs (programme YOP) vers la subvention d'un système général de formation des jeunes (dont la base est le YTS) (Ryan 1984b) (Raffe 1986b). Au début des années 80, le « problème » des jeunes fut redéfini et, au-delà de la simple course du chômage, engloba la formation professionnelle. Cette redéfinition a constitué une réponse politiquement commode au chômage des jeunes, du fait qu'elle mêlait étroitement des intérêts relevant de l'éducation, de la formation professionnelle et de la performance économique (Raffe 1984). Des développements similaires peuvent s'observer avec l'augmentation des exigences de formation dans les contrats emploi-formation en France et les primes d'incitation à la formation dans les CFL italiens (les *contratti di formazione-lavoro*) (Germe 1986) (Garonna 1986).

LES JEUNES

Le quatrième acteur social est la jeunesse. Considérer que les jeunes puissent marquer de leur influence propre le système de réglementation est loin d'être évident. La position des jeunes est transitoire et relativement brève. D'autres acteurs ont intérêt à décourager l'émergence d'une identité distincte de la jeunesse, comme on a pu le voir, par exemple, dans les années 40 en Grande-Bretagne, où l'*Amalgamated Engineering Union* ne fut pas suivi par les autres syndicats dans la mise en place d'une section jeunesse et d'une Conférence annuelle des jeunes (Wray 1959). Dans la plupart des cas, les jeunes subissent passivement les règles établies par les employeurs, les syndicats et l'Etat en matière d'accès à l'emploi et de formation.

Dans le même temps, une identité et une organisation distinctes peuvent émerger dans des conditions particulières, et donner aux jeunes la capacité d'influer sur le mode de réglementation.

Le rôle de l'action collective des jeunes a été particulièrement marqué en Grande-Bretagne. Le passage d'une régulation par le marché durant l'entre-deux-guerres au système hybride

de l'après-guerre fut, en partie, le résultat de l'intérêt des syndicats à protéger leurs adhérents contre la concurrence des jeunes. Mais un autre élément fut nécessaire, à savoir la volonté des apprentis eux-mêmes d'organiser des grèves sauvages pour obtenir leur propre représentativité syndicale et des salaires plus élevés. Presque toutes les augmentations relatives du salaire des apprentis sous le régime de la grille de salaire modulée selon l'âge, durant la période 1937-1965, ont suivi immédiatement les grèves sauvages organisées par les jeunes travailleurs. L'attitude des leaders syndicaux face à ces actions se résumait en un soutien occasionnel mais, généralement, cette attitude était ambiguë, voire franchement hostile (Croucher 1982). La priorité aux salaires plus élevés plutôt qu'à une meilleure formation dans les demandes des apprentis s'est sans doute révélée cruciale dans le passage du système britannique de l'*intégration réglementée* à l'*exclusion sélective*.

Les jeunes ont également joué un rôle très important en Italie. Les usines furent secouées par une forte agitation contre les institutions (y compris les syndicats) dans les années 60 et au début des années 70, puis, ce fut le tour des écoles et des universités avec les révoltes de 1977. On a déjà noté l'influence de ces mouvements de protestation dans la promotion d'une politique égalitaire des salaires et dans l'usure du *compromis historique*.

Ailleurs, aucune poussée de l'activisme des jeunes n'est apparue dans la période récente. L'expérience du chômage tend à rendre les jeunes plus passifs qu'actifs (Hovels et Vissers 1983). L'énergie politique émane des jeunes plus éduqués et s'est dirigée vers des objectifs plus universels comme la guerre du Vietnam, les armes nucléaires et l'environnement. Néanmoins, une forme d'action politique des jeunes eut des effets dans le domaine économique. La violence politique pratiquée par certains groupes de jeunes en Italie et en RFA, de même que le rôle des jeunes dans les émeutes raciales en Grande-Bretagne, peuvent avoir pesé dans les décisions gouvernementales de la plupart des pays concernés pour accorder une priorité au chômage des jeunes plutôt qu'à celui des adultes — même si cette priorité reste faible pour d'autres raisons en Italie, qui a souffert le plus de l'extrémisme politique —.

LES INTERACTIONS

Les systèmes de régulation de l'entrée des jeunes résultent de l'interaction des différents acteurs sociaux. Les diverses voies par les-

quelles ce processus se développe constituent le point clé de ce projet de recherche. Dans une interprétation simple, le conflit central est celui des employeurs et des syndicats. Les employeurs ont trouvé dans la formation et l'embauche à bas salaire des jeunes travailleurs un moyen, potentiellement utile, d'atteindre leurs objectifs de profit et de contrôle. Les syndicats, concernés principalement par les salaires, la sécurité de l'emploi et le pouvoir de négociation de leurs adhérents adultes, se sont ainsi sentis menacés, à la fois dans la production et dans les conflits du travail, par la substitution d'une main-d'œuvre juvénile et bon marché à une main-d'œuvre adulte, chère. Dans cette interprétation simple, les employeurs agissent selon leurs intérêts en utilisant la *régulation concurrentielle*, tandis que les syndicats préfèrent l'*exclusion sélective*, ou l'*intégration réglementée*, systèmes protégeant les intérêts de leurs adhérents.

Cette différence traduit le peu d'importance relative jouée par la régulation par le marché durant la période où les syndicats avaient une influence sur les politiques sociales lors du *contrat social* de l'après-guerre ; et, l'importance plus grande de la *régulation concurrentielle* dans les périodes de chômage massif et d'affaiblissement syndical, lors de l'entre-deux-guerres et après 1979. Ce fait s'accorde avec les efforts des employeurs qui cherchent « à saper » le *contrat social* et à utiliser une main-d'œuvre jeune dans des conditions légalement restrictives afin de prendre l'avantage dans le pouvoir de négociation.

Mais la réalité est plus différenciée et plus complexe. En Grande-Bretagne, même en pleine période de déréglementation active, des employeurs de grandes entreprises ont opté pour des solutions de réajustement des négociations syndicales et n'ont pas cherché à se débarrasser des éléments clés de la réglementation du travail de l'après-guerre, telle que la représentation des délégués du personnel (Rubery 1986). La politique du gouvernement conservateur consistant à utiliser le problème des jeunes pour « saper » le syndicalisme et promouvoir la déréglementation n'a provoqué, chez les employeurs, qu'une réponse discrète, mais elle s'est révélée populaire auprès des petites entreprises et des employeurs du secteur des services, déjà peu concernés par le syndicalisme (Ryan 1983). Ainsi, même si la *régulation concurrentielle* sert les intérêts de certains employeurs, son rôle principal, dans la Grande-Bretagne actuelle, est d'être une idéologie au service d'une politique électorale.

De même, nous soutenons que les systèmes de régulation de l'entrée des jeunes, de l'après-guerre, doivent une partie de leur contenu (du moins en Grande-Bretagne) aux actions des jeunes travailleurs, alors même que ces systèmes fonctionnaient dans l'intérêt des adultes et que les syndicalistes n'avaient exprimé qu'hostilité ou, au mieux, neutralité, face aux revendications des jeunes. Les rapports entre les intérêts, les stratégies et les résultats obtenus en matière de régulation de l'entrée des jeunes sont, sans aucun doute, plus différenciés et complexes que dans le tableau dessiné précédemment.

L'analyse précédente de la régulation de l'entrée des jeunes se réfère plus aux jeunes hommes qu'aux jeunes femmes. Etant donné que la ségrégation professionnelle des femmes de tous âges persiste et que les femmes adultes sont désavantagées, les conflits liés à la régulation de l'entrée des jeunes ont visé davantage les hommes que les femmes. Le marché du travail présente moins de différences entre jeunes et adultes chez les femmes. Cependant, même si l'étude se concentre sur les travailleurs masculins, il est clair que les problèmes concernant la situation des femmes sont tout autant dignes d'intérêt.

Enfin, un problème racial est également apparu. Dans la plupart des économies avancées, l'augmentation du chômage des jeunes a concerné beaucoup plus fortement la jeunesse immigrante non-européenne. Des pressions pour la mise en place d'actions contre le chômage des jeunes et la discrimination raciale se sont multipliées, ce qui a conduit à demander avec plus d'insistance la révision des systèmes de régulation de l'entrée des jeunes.

*
**

Les remarques précédentes évoquent une analyse de la politique concernant les jeunes qui soit capable de refléter la multiplicité des cadres de réglementation et la multiplicité des réponses qui doivent être trouvées au sein des économies avancées¹¹. Les succès et les échecs d'options politiques particulières peuvent être mieux compris dans une perspective qui s'attache à un cadre de réglementation plus large et qui prend en compte les intérêts et les stratégies des agents sociaux pertinents.

11. Dans une troisième partie, les auteurs plaident en faveur d'une « flexibilité négociée » de l'intégration des jeunes dans l'ensemble des secteurs, visant à mettre en place un système réglementé apte à améliorer la situation de toutes les catégories de travailleurs. Ils montrent les obstacles, en particulier politiques, qui freinent ce type de négociation. Nous publions, en guise de conclusion, un bref extrait de cette partie (note de l'éditeur).

Ainsi, dans le contexte britannique, la faiblesse des subventions en faveur des activités des jeunes, en dehors des secteurs de l'économie qui ont un faible taux de participation syndicale, est explicable partiellement en termes de résistance des syndiqués qui anticipent l'utilisation d'une main-d'œuvre jeune et peu coûteuse par les employeurs. Une politique qui cherche à augmenter globalement l'activité des jeunes dans l'économie doit donc explicitement tenir compte des préoccupations des syndicalistes adultes, par exemple dans la mise en œuvre de programmes de formation sérieux pour des jeunes gens sélectionnés (comme en Allemagne) ou en reconnaissant les salaires au poste existants (comme en Suède).

Les contraintes inhérentes à la mise en place d'une politique deviennent ainsi plus claires. En particulier, la faiblesse des stratégies liées à la simple régulation du marché devient évidente. Mise à part la solution de l'anéantissement total des organisations syndicales et des structures internes du marché du travail, réduire simplement le salaire des jeunes travailleurs et donner aux employeurs une liberté encore plus grande dans leur politique de l'emploi risquent de provoquer une instabilité et des conséquences inattendues, dans la mesure où les travailleurs adultes chercheront d'autres moyens de se protéger de la menace d'une main-d'œuvre jeune, peu coûteuse. Une conséquence probable est un engorgement accru des jeunes travailleurs dans des emplois sans issue, ne demandant aucune qualification, du segment secondaire du marché du travail (Marsden, Ryan 1986).

Une politique qui cherche à desserrer les contraintes liées à l'activité économique des jeunes doit donc se démarquer des alternatives courantes consistant soit à prendre les rigidités structurelles existantes comme données et à se contenter de subventionner le recrutement et la formation des jeunes dans ce cadre ; soit à promouvoir la seule déréglementation. La première solution est fiscalement lourde et peu efficace, la seconde est condamnée à un échec partiel¹².

Paolo Garonna,
Université de Padoue
et Paul Ryan,
Université de Cambridge

12. Une version plus longue de cet article a été publiée en anglais dans la revue *Economia e lavoro*, XX, 4 (1986), (Marsilio Editori, Venezia). Un ouvrage développant les idées exposées a été publié en italien : *Il margine e la voce. I giovani nel mercato del lavoro e nelle relazioni industriali dei paesi avanzati*, F. Angeli, Milano, 1988. Un autre ouvrage sera prochainement publié : Ryan P., Garonna P. et Edwards R.C. (eds), *The problem of Youth: the Regulation of Youth Employment and Training in Advanced Economies*, London : Macmillan (à paraître en 1990).

Bibliographie

- Akkermans T. and Hovels B. (1986), *Young workers and trade unions ; the Dutch situation in comparative perspective*, communication présentée à la *Conférence de Trente*, mars.
- Boyer R. (1979), « Wage formation in historical perspective ; the French experience », *Cambridge Journal of Economics*, juin III, 2 ; pp. 99-118.
- Brusco S. and Garonna P. (1984), « PME : segmentation du marché du travail et relations sociales en Italie », in *Les PME, créent-elles des emplois ?*, X. Greffe (ed), Economica, London.
- Casey B. (1986), « The dual apprenticeship system and the recruitment and retention of young persons in West Germany », *British Journal of Industrial Relations*, mars XXIV,1 ; pp. 63-82.
- CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) (1981), *Youth Unemployment and Alternance Training in the EEC*, Rapport de conférence, Berlin, CEDEFOP.
- Croucher R. (1982), *Engineers at War*, Manchester, Merlin.
- Døeringer P.B. and Piore M. (1971), *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Massachusetts, D.C. Heath.
- Edwards R.C. (1986), « Youth labour and the changing industrial relations system », communication présentée à la *Conférence de Trente*, mars.
- Edwards R.C., Garonna P. and Todtling F. (1986), *Unions in Crisis and Beyond* (Auburn House ; Dover, Massachusetts).
- Eliasson G. and Ryan P. (1986), *The Development and Utilisation of Human Resources in the Context of Technological Change and Industrial Restructuring*, Paris, OCDE (à paraître).
- Garonna P. (1980), « The theory and practice of employment policy in Italy in the seventies », in Butler, Gerlach and Sengenberger (eds.), *Job Creation and Job Maintenance — Experiences from Western Countries in the '70s*, SAMF, Paderborn.
- Garonna P. (1983), « Flessibilità del lavoro, impresa divisa e disoccupazione giovanile », in AA.VV., *L'Occupazione Giovanile : Problematica e prospettive*, F. Angeli, Milano.
- Garonna P. (1986), « Youth unemployment, labour market deregulation and union strategies in Italy », *British Journal of Industrial Relations*, mars.
- Germe J.-F. (1986), « Employment policies and the entry of young people into the labour market in France », *British Journal of Industrial Relations*, mars.
- Gollan J. (1937), *Youth in British Industry*, Gollancz, London.
- Gordon D.M., Edwards R.C. and Reich M. (1982), *Segmented Work, Divided Workers*, Cambridge University Press, Cambridge.
- GB Manpower Services Commission (1977), *Young People and Work*, MSC, London.
- GB Manpower Services Commission (1981), *A Framework for the Future ; a Sector by Sector Review of Industrial and Commercial Training*, MSC, Sheffield.
- Hovels B. and Vissers A. (1983), « Changing attitudes and behaviour of young people towards work : the Dutch situation », communication présentée à l'*International Workshop on attitudes and behaviour of young people towards work*, Moscou, novembre.
- Humphries J. and Rubery J. (1984), « The reconstitution of the supply side of the labour market », *Cambridge Journal of Economics*.
- Incomes Data Services (1983), *IDS Review*, mars, p. 395.
- Mariani I.F. (1986), « Youth pay and employers' recruiting practices ; the Italian experience », *Social Europe*, supplément, pp. 135-143.
- Marsden D. (1984), « Homo economicus and the labour market », in P. Wiles (ed) *Economics in Disarray*, Basil Blackwell, Oxford.
- Marsden D. (1986a), « Youth pay and employers' recruitment practices for young workers in Western Europe », *Social Europe*, supplément, pp. 3-25.
- Marsden D. (1986b), *The End of Economic Man ? Custom and Competition in the Labour Market*, Wheatsheaf, Brighton.
- Marsden D. and Ryan P. (1986), « Where do young workers work ? Youth employment by industry in various European economies », *British Journal of Industrial Relations*, mars.
- OCDE (1980), *Youth Unemployment*, OECD, Paris.
- OCDE (1981), *Policies towards Youth*, OECD, Paris.
- Osterman P. (1980), *Getting Started ; the Market for Youth Labour*, MIT, Cambridge, Mass.
- Petit P. (1980), « Full employment policies in stagnation : French experience in the 1980s », communication présentée à la conférence du *Cambridge Journal of Economics*, Cambridge, juin.
- Piore M. (1985), « Technology, flexibility and work structure » in *Proceedings of Symposium on Microelectronics and Labour*, Tokyo.
- Raffe D. (1984), « Youth unemployment and the MSC : 1977-83 », in *Scottish Government Yearbook 1984*, D. McCrone (ed), Edinburgh.
- Raffe D. (1986a), « Small expectations : the first year of the Youth Training Scheme », forthcoming in *From School to Unemployment ?*, P.N. Junankar (ed), Macmillan, London.
- Raffe D. (1986b), *The context of the Youth Training Scheme an analysis of the its strategy and development*, Working Paper n° 8611, Centre for Educational Sociology, University of Edinburgh.
- Rubery J. (1986), « Trade unions in the 1980s : the case of the United Kingdom », in Edwards, Garonna and Todtling, op. cit.
- Russell R. and Parkes D. (1984), « Career development education in the Federal Republic of Germany », *Studies in Vocational Education and Training in the FRG*, n° 10.

- Ryan P. (1983), « Youth labour, trade unionism and state policy in contemporary Britain », communication présentée à la *Conférence du Groupe international d'étude sur la segmentation du marché du travail*, Aix-en-Provence, juillet.
- Ryan P. (1984a), « Job training, employment practices and the large enterprise », in *Internal Labour Markets*, P. Osterman (ed), MIT, Cambridge, Mass.
- Ryan P. (1984b), « The New Training Initiative after two years », *Lloyds Bank Review*, avril.
- Ryan P. (1986a), « Trade unionism and the pay of young workers », in *From School to Unemployment ? the Labour Market for Young People*, P.N. Junankar (ed), Macmillan, London (à paraître).
- Ryan P. (1986b), « Apprentices, employment and industrial disputes in engineering in the 1920s » ; communication présentée au *Workshop on Child Labour and Apprenticeship*, University of Essex, mai.
- Ryan P. (1989), « Youth interventions, job substitution and trade union policy in Great Britain, 1976-86 ». A paraître in : S. Rosenberg (ed.), *The State and the Labour Market : Employment policy, collective bargaining and economic crisis*, New York, Plenum.
- Schober K. (1983), « Youth employment in West Germany », in *Youth at Work ; an International Survey*, B. Reubens (ed), Rowman and Allanheld, Totowa, New-Jersey.
- Schober K. (1984), « The educational system, vocational training and youth unemployment in West Germany », *Compare* XIV,2 ; pp. 129-144.
- Schober K. (1986), « The crisis of youth employment and vocational training ; the response of employers and unions », communication présentée à la *Conférence de Trente*, mars.
- Sellin B. (1983), « The development of alternance training for young people in the European Community », *Vocational Training*, septembre XII, pp. 73-83.
- Siebert S. (1985), « Wage fixing loses 230,000 youth jobs », *Economic Affairs*, avril, pp. 14-18.
- Taylor M.E. (1980), *Education and Work in the Federal Republic of Germany*, Anglo German Foundation, London.
- Van Rintel P.J.L. (1986), « The fight against youth unemployment in the Netherlands », *Social Europe*, supplément, pp. 144-160.
- Wadensio E. (1986), « The youth labour market in Sweden : changes in the 1980s », communication présentée à la *Conférence de Trente*, mars.
- Welch F. (1979), « Effects of cohort size on earnings : the baby boom babies' financial bust », *Journal of Political Economy*, août ; 87,4 ; S65-97.
- Wial H. (1986), « Youth entry into internal labour markets in the United States : the case of ethnic neighbourhood labour markets », communication présentée à la *Conférence de Trente*, mars.
- Wray J.V.C. (1959), « Trade unions and young workers in Great Britain », *International Labour Review*, avril ; 75,4 ; 304-18.