LE CHÔMAGE DES DIPLÔMÉS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR À LA RÉUNION

Stéphane GUILLON

LE CHÔMAGE DES DIPLÔMÉS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR À LA RÉUNION

Méthodes plurielles, trajectoires hétérogènes

Préface de René SQUARZONI

L'Harmattan

© L'HARMATTAN, 2010
5-7, rue de l'École-Polytechnique ; 75005 Paris
http://www.librairieharmattan.com
diffusion.harmattan@wanadoo.fr
harmattan1@wanadoo.fr
ISBN : 978-2-296-11389-3
EAN: 9782296113893

Remerciements

Cet ouvrage, qui reprend pour une très large part les résultats de recherche présentés dans notre thèse en sciences de l'éducation soutenue en novembre 2007 à l'Université de La Réunion, n'aurait pu être mené à bien sans le soutien de quelques personnes envers lesquelles je me sens fortement redevable et reconnaissant : en premier lieu, mon directeur de thèse, M. Pr. R. Squarzoni pour son accueil, ses apports et son écoute tout au long de ces dernières années, son humour, le calme et la bienveillance qu'il offre face aux hésitations et aux accès de doute ; M. J.-F. Giret dont les conseils et les réflexions sur les résultats partiels de mon travail m'ont été d'un grand secours, tout autant que les rencontres qu'il a facilitées ; M. É. Verdier qui a accompagné mes premières démarches comme doctorant ; Mme Pr. B. Gendron dont les critiques pointilleuses et les remarques toujours productives m'ont permis d'affiner mes hypothèses de travail ; M. Pr. M. Latchoumanin pour son accueil et son écoute au sein du CIRCI [Centre Interdisciplinaire de Recherche sur la Construction Identitaire]. Enfin, cette recherche n'aurait pu être réalisée sans l'autorisation de l'ANPE Réunion pour l'utilisation des données liées à la Demande d'Emploi régionale.

Pour V. B.

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS	p. 7
SOMMAIRE	p. 9
PREFACE du Pr. René SQUARZONI	p. 13
AVANT-PROPOS	p. 17
INTRODUCTION	p. 19
PARTIE 1 : CADRE FACTUEL ET THEORIQUE	p. 25
CHAPITRE 1 : SCIENCES DE L'EDUCATION ET CHOMAGE	p. 27
CHAPITRE 2 : UNE REVUE DE LA LITTERATURE	p. 47
CHAPITRE 3 : L'ÎLE DE LA REUNION	p. 127
PARTIE 2 : HYPOTHESES DE TRAVAIL	p. 171
CHAPITRE 4 : HYPOTHESES DE RECHERCHE	p. 173
CHAPITRE 5 : DONNEES ET METHODES DE TRAITEMENT	p. 185
PARTIE 3 : NOS RESULTATS	p. 205
CHAPITRE 6 : NOS RESULTATS GLOBAUX	p. 207
CHAPITRE 7 : DEUX ETUDES DE CAS	p. 261
CONCLUSION GENERALE	p. 309
ANNEXES	p. 315
BIBLIOGRAPHIE	p. 329

« Il n'existe que trois êtres respectables : le prêtre, le guerrier, le poète. Savoir, tuer et créer. Les autres hommes sont taillables et corvéables, faits pour l'écurie, c'est-à-dire pour exercer ce qu'on appelle des professions. »

(Charles Baudelaire, 1920 : 67).

PREFACE

Y-a-t-il une bonne raison de lire cet ouvrage si l'on n'est pas intéressé à titre principal par le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur à La Réunion ? Pour nous, la réponse est clairement non. Il n'y a pas une bonne raison, il y en trois… au moins !

Poursuivons le propos dans cette veine d'expression directe et simple en prenant pour hypothèse de base que le candidat-lecteur à cet ouvrage s'intéresse à tout le moins aux questions de formation, d'emploi et de chômage.

Une revue intelligente de la littérature utile, voilà la première raison que nous trouvons d'entrée.

En quatre-vingt pages digestes, le lecteur dispose d'une couverture complète et adaptée de l'éventail des approches convoquées à bon droit et ici habilement, pour l'investigation entreprise dans la relation formation/emploi. C'est un excellent viatique qui est fourni à quiconque veut à son tour se préparer, ou préparer autrui, à entrer sur ce territoire pour y conduire une étude ou une recherche.

Il nous semble, pour connaître l'auteur, que la clarté et la pertinence de cette synthèse tiennent à sa faible enculturation initiale en sciences économiques ou en sciences de l'éducation. Cela lui a posé initialement un vrai problème auquel il a répondu par un effort soutenu d'assimilation des œuvres étudiées et c'est de cette compréhension pour soi qu'il nous fait bénéficier. Ajoutons que cela lui a donné également un degré de liberté lorsqu'il a abordé cette littérature avec une certaine maturité intellectuelle : S. Guillon avait moins que d'autres à se libérer du connu, tâche si difficile, il a donc, plus que d'autres, la capacité de proposer un regard un peu différent des représentations installées.

La valorisation pointue de données pertinentes et inexploitées, c'est la deuxième raison de porter intérêt à cet ouvrage qui peut susciter des vocations à réutiliser ailleurs les mêmes données et les mêmes méthodes ou presque, pour de nouvelles moissons de résultats.

De son activité professionnelle à l'ANPE, S. Guillon a retiré la conviction que le travail méthodique entrepris par cet organisme en faveur de chaque demandeur, aboutissait — involontairement mais fatalement — à la formation d'un gisement imposant de données très intéressantes et très sous-exploitées : les données de stock de la demande d'emploi. C'est ce gisement repéré (situation et contenu) et analysé (caractères, fiabilité, validité) qui est proposé à la communauté scientifique française car ces données se trouvent partout où était l'ANPE, où est le Pôle Emploi aujourd'hui.

L'inventeur de cette trouvaille entreprend ensuite de l'exploiter par les voies classiques ou récentes de la statistique descriptive (approches transversale et diachronique, suivi longitudinal et analyse factorielle des correspondances, zooms catégoriels). Nous retrouvons l'auteur d'une jolie revue de littérature, devenu découvreur d'un trésor statistique, entreprenant son exploration quantitative, faisant un travail de Romain et un travail de Bénédictin. Car il y a une masse imposante de travaux de base ou particuliers, en soubassement du livre publié et offert à notre examen critique.

La portée d'une réflexion sur une économie de petite taille et fortement isolée, sera la troisième raison générale énoncée justifiant de porter intérêt à cet ouvrage.

Nous parlons de l'insularité réunionnaise comme d'une caractéristique suggestive et heuristique. Elle apporte un fort isolement d'un marché du travail de taille restreinte et donc elle offre des conditions privilégiées d'observation, précise et prolongée, de la catégorie d'acteurs placés sous le projecteur : les demandeurs d'emploi diplômés de l'enseignement supérieur. De là des renseignements et des enseignements qu'il est peu aisé d'obtenir ailleurs lorsque l'étendue et la continuité du marché de l'emploi rendent inobservables certains groupes sauf à utiliser des focales qui ôtent souvent une partie de la précision et de la portée aux observations.

De plus, il nous semble que les chômeurs retenus par S. Guillon, à savoir les diplômés de l'enseignement supérieur, sont certainement les moins concernés par trois discrets facteurs de brouillage de la relation formation/emploi à La Réunion. Nous pensons à :

— l'économie souterraine qui concerne principalement des activités traditionnelles (agriculture, BTP, commerce) ou récentes (tourisme) mais surtout à de bas niveaux de qualification ;

— l'emploi public (collectivités locales) ou parapublic (associations et satellites communaux), surdimensionné localement et peu ou prou « clientélisé », mais ici encore surtout pour les catégories inférieures d'emploi ;

— la préférence communautaire au sein des divers groupes ethnoculturels participant au peuplement de La Réunion dont on loue l'harmonie interethnique : la nécessaire efficacité économique contient sans doute également ses effets sur les emplois les moins « stratégiques »…

Aussi, dira-t-on que ces particularités locales ne peuvent guère, malgré leur spécificité, s'opposer à une lecture aisée et utile des résultats.

Et puis, au-delà de ces motifs généraux et forts d'exploiter cet ouvrage, si le candidat lecteur est intéressé par la situation de l'emploi et du chômage des diplômés à La Réunion, alors il apprendra beaucoup quel que soit, nous semble-t-il, son niveau initial de connaissances.

Nous portons là le regard sur les domaines dans lesquels nous avons investi depuis longtemps, que nous pensions bien connaître, et pourtant nous avons eu de bonnes surprises car S. Guillon apporte, selon nous, trois ensembles d'éléments : une revue de la littérature locale sur la thématique qui remet sur la table de travail des textes devenus très peu accessibles, ce qui reconstitue le nuage finalement assez dense d'analyses dont nous disposions, rend hommage aux auteurs et prépare à des avancées ; une recomplexification de l'analyse de l'emploi et du chômage à La Réunion, grâce — évidemment — aux apports du travail pointu sur les données volumineuses, exploitées pour la première fois : cela redonne du volume, de la richesse et disons-le, de l'intérêt à la réflexion sur le chômage et l'emploi ici et maintenant (à La Réunion, aujourd'hui) ; un renouveau d'appétit pour la production

de connaissances à visées appliquées dans ce domaine de recherche, eu égard aux multiples pistes d'interpellation des pouvoirs publics mais aussi des acteurs privés, pour leur suggérer des voies — un peu ou beaucoup — différentes d'approche et de résolution des difficultés d'accès à l'emploi de tel ou tel individu au chômage. La position critique face à l'adéquationnisme ambiant et la volonté de diriger le projecteur vers le volet Formation, interne à l'entreprise, nous semblent très judicieuses.

C'est sans doute pour l'ensemble de ces motifs de satisfaction au terme de la relecture de l'ouvrage utile et stimulant de S. Guillon, que nous paraît parfois un peu excessive une dramatisation observée ici et là et apportée encore en touche finale. Pourquoi empreindre de morosité et teinter de sombre les commentaires et le propos conclusif ? Alors que, à La Réunion aujourd'hui, et pour la catégorie étudiée, celle des chômeurs substantiellement diplômés, la situation exposée finement est moins pire que nous pouvions le craindre ou l'entendre dire…

René Squarzoni
Professeur en sciences de l'éducation,
Université de La Réunion,
Laboratoire du CIRCI

AVANT-PROPOS

Contrairement aux générations précédentes qui ont connu les « Trente Glorieuses », cette société du plein emploi et d'une croissance forte qui pouvait faire espérer une mobilité sociale ascendante qui apparaît aujourd'hui fréquemment compromise, nous appartenons à une génération issue du premier choc pétrolier dont le chômage a très tôt constitué l'horizon, un horizon de la rareté, de la compétition et du désenchantement (Eckert, 2005). L'École apparaissait comme le lieu de lutte contre la *chute* possible, contre le risque d'une « démotion » sociale (Boudon, 1979) et ses pendants professionnels que sont le déclassement et le « refroidissement des attentes »[1]. L'investissement dans l'éducation au-delà de l'âge légal obligatoire n'apparaissait plus déjà comme un choix libre pour s'assurer les meilleures places, pour espérer sortir de sa condition et dépasser le phénomène de reproduction sociale ; il était rendu nécessaire pour améliorer sa position dans la future queue pour l'emploi et éviter l'échec d'insertion : le chômage.

C'est au plus fort de la crise économique, au milieu des années 1990 que nous avons achevé nos études universitaires, de manière définitive pensions-nous, et que nous nous sommes présentés sur le marché de l'emploi en France hexagonale, qui subissait alors un taux de chômage de 12,5%, avant qu'une contingence ne nous conduise à décider d'une mobilité géographique vers La Réunion, où ce taux était trois fois supérieur[2]. Nous avons alors intégré l'Agence Nationale pour l'Emploi Réunion où l'une des premières missions qui nous fut confiée consistait à animer en direction de quelques jeunes débutants diplômés du supérieur alors au chômage une prestation

[1] Le « cooling down » des Anglo-Saxons (Duru-Bellat, 2006).

[2] 117000 chômeurs en 1997 selon le Recensement de la Population ; 94700 selon l'INSEE, pour un taux de 37,2%.

d'aide à la recherche d'emploi. Au fil des sessions, cette population ciblée par les politiques publiques, jusqu'alors marginale dans les actions du service de l'emploi et surtout constituée de jeunes diplômés des filières STS des lycées, s'est élargie à des profils universitaires généralistes, puis plus tard encore à des 3èmes Cycles, si bien que, lorsqu'il a été nécessaire de trouver un sujet de recherche pour le Diplôme d'Études Approfondies (Guillon, 2003) que nous avions décidé d'entreprendre au début des années 2000, cette population de débutants diplômés du supérieur s'imposa d'autant plus facilement qu'elle allait dans le sens des priorités du laboratoire de recherche qui nous avait accueilli.

Ce choix de n'étudier que « l'entrée dans la vie active » d'un groupe nous a semblé *a posteriori* réducteur, dans le sens où il ne permettait pas d'interroger la réalité du marché de l'emploi, la précarité, la confrontation des générations, les rendements différentiels de l'investissement en formation sur le long terme, alors même que l'activité professionnelle que nous exercions alors en parallèle nous renvoyait l'image d'un chômage récurrent, souvent paradoxal et polymorphe. En effet, se concentrer sur la primo-insertion conduit *grosso modo* à n'étudier que le chômage de type frictionnel ou d'insertion, en dehors des situations de grande difficulté sociale, sanitaire et psychologique qui échappent aux statistiques administratives, si bien que lorsque l'opportunité nous a été donnée de prolonger notre recherche, l'ambition s'est fait jour d'élargir notre cible d'étude *à l'ensemble* des chômeurs diplômés du supérieur sur l'Île, d'étoffer les méthodes d'analyse et le volume des données à récolter et de nous inscrire non plus seulement dans le moment de la première insertion professionnelle, mais avant tout au centre même du marché externe de l'emploi où sont regroupés les chômeurs complets, les actifs à temps partiel subi, à l'intérieur de ce champ particulier où s'affrontent, se confrontent les profils, les besoins économiques et les stratégies.

INTRODUCTION

Dès lors que l'on cherche à s'intéresser aux chômeurs, n'y a-t-il pas quelque chose d'élitiste, voire de paradoxal à concentrer son attention sur les seuls diplômés du supérieur ? Élitiste, puisque la sociologie de l'éducation souligne qu'ils sont en proportion plus souvent issus des classes favorisées de la société[3] ; paradoxal dans le sens où un tel groupe, ayant investi plus longtemps dans l'accumulation de capital humain, devrait être mieux protégé contre le risque de chômage que les individus n'ayant pas accédé à la certification de l'enseignement supérieur.

La première réponse que l'on peut donner est d'ordre purement statistique : entre 2003 et 2005, alors que le chômage reculait à La Réunion[4], le nombre de chômeurs détenteurs d'un des diplômes de l'enseignement supérieur n'a cessé de croître, accusant une hausse *de près de 20%*. Ce fait à lui seul nous a conforté dans notre choix d'étudier ce groupe en difficulté. Cette détérioration a été constatée voilà plus d'une décennie (Parain *et al*, 1997), avec une augmentation de près de 14 points du taux de chômage en l'espace de deux ans : *« Chose nouvelle, tous les jeunes sont concernés par le chômage, même les diplômés du supérieur. Ces derniers ont vu leur taux de chômage doubler en deux ans* [de 1995 à 1997] *passant de 10,5% à 24%. Le taux de chômage des titulaires d'un diplôme de Bac + 2 est désormais supérieur à celui de métropole dans l'Hexagone (17%). La situation a donc tendance à se dégrader relativement rapidement.* »

Thématique récurrente du débat public, le chômage suscite à La Réunion des représentations sociales fortement chargées psychologiquement et porteuses de tenaces *a priori*. Trois

---

[3] « *Sans doute au niveau de l'enseignement supérieur, l'inégalité initiale des diverses couches sociales devant l'École apparaît d'abord dans le fait qu'elles y sont très inégalement représentées.* » (Bourdieu, Passeron, 1964 : 11).

[4] Selon l'INSEE, le taux était passé de 32,9 à 31,9%, l'ANPE indiquant pour sa part une baisse en volumes de 2511 individus sur la même période.

arguments sont avancés dès lors qu'il est question de chômage : la confrontation des méthodes de comptage (Recensement, Enquête Emploi et ANPE) nourrit une polémique depuis des décennies ; ensuite, le coût du travail est régulièrement abordé par le monde économique (charges patronales, réforme de la baisse du temps de travail) ; enfin l'*inadéquation* du système éducatif face aux besoins des entreprises est avancée pour expliquer le chômage d'une part de la population active, surtout celui frappant les plus jeunes générations. C'est ce dernier argument, parce qu'il met en question l'efficacité externe du système éducatif, que la recherche en Sciences de l'Éducation peut interroger prioritairement.

Les pouvoirs publics se sont pourtant appliqués à réfléchir dès avant l'apparition des Sciences de l'Éducation aux conditions de la réussite des étudiants, des élèves, des stagiaires avec un objectif évident : réduire l'échec et gérer au mieux la hausse des flux. Jusqu'à une époque récente, la recherche se concentrait sur l'efficacité interne du système éducatif. Avec la crise, elle a commencé à s'interroger sur le rendement de l'investissement en éducation en termes de salaires, de postes occupés, de statuts et de carrières, de mobilité sociale intergénérationnelle, conduisant peu à peu les chercheurs à décrire, dans un contexte économique qui se détériorait, le phénomène du déclassement et de profils parfois surdimensionnés (Freeman, 1976 ; Levy-Garboua, 1976). Les Trente Glorieuses s'achevaient et avec elles le lien supposé entre démocratisation scolaire et mobilité socio-professionnelle ascendante. Boudon a montré dès le commencement de la crise qu'une telle espérance était en partie illusoire : *« Un individu qui a un niveau d'instruction supérieur à celui de son père a à peu près autant de chances de maintenir ou d'améliorer son statut d'origine qu'un individu ayant un niveau d'instruction inférieur à celui de son père. »* (1979 : 63). L'auteur, utilisant pour la première fois à grande échelle les données démographiques, prévoyait même une inversion du phénomène : *« Les probabilités de monter dans la hiérarchie sociale d'une génération à la suivante sont, en général, inférieures aux probabilités de descendre. »* (*idem* : 266).

De nos jours, à La Réunion, le débat sur l'utilité de l'éducation porte peu sur la problématique de mobilité ou de démotion sociale ; dans un espace-temps dominé par un chômage

endémique, l'indicateur prioritaire reste la protection contre le chômage, quels que soient en réalité le poste occupé, le salaire, les conditions de travail et les opportunités de promotion interne. Sur le plan local, complétant les enquêtes d'insertion classiques de l'Éducation nationale et les études macro-économiques de l'INSEE, les études universitaires consacrées au chômage à La Réunion ont d'abord été affaire d'économistes (Eiglier, 1972 ; Squarzoni, 1984 ; Rochoux, 1998), utilisant soit les données du recensement ou des Enquêtes Emplois, soit des études qualitatives sur des échantillons restreints de population ; de son côté, l'Observatoire du Développement de La Réunion [ODR] a donné quelques résultats d'enquêtes sur les diplômés du supérieur primo-demandeurs (Pouzet, 1991 ; Racault, 1998 ; Chan-Ou-Teung, 1999 ; Torit, 2000). Fait assez surprenant : en dehors de quelques statistiques globales ponctuelles, les données administratives produites par l'activité quotidienne du service public de l'emploi local (dont l'ANPE était alors le noyau) n'ont pas été utilisées à grande échelle par la recherche universitaire. C'est parce que nous souhaitions compléter les enquêtes sur les chômeurs déjà produites par le passé avec un souci de décloisonnement disciplinaire rendu possible et souhaité par l'interdisciplinarité de notre laboratoire, que nous nous sommes proposé d'étudier l'ensemble des *chômeurs* diplômés de l'enseignement supérieur (à partir du niveau III[5]). Nous avons ainsi étudié sur une période de deux ans l'ensemble des diplômés titulaires d'un des diplômes de l'enseignement supérieur inscrits à l'ANPE Réunion, non pas seulement les débutants, mais l'ensemble des diplômés, issus ou non du système éducatif local, expérimentés ou non, en chômage complet ou exerçant une activité partielle subie, ceux-là même qui se retrouvent en compétition pour les offres du marché local, sur ce marché externe de l'emploi où se rencontrent les primo-entrants en chômage d'insertion, les intérimaires chroniques, les précaires sur des emplois d'attente, les licenciés économiques en seconde partie de carrière, les exclus, les chômeurs de longue durée, les chômeurs volontaires et parfois les étudiants en quête d'un job de vacances.

Parce qu'il enregistre et conserve pour les besoins quotidiens de l'activité opérationnelle de l'ANPE l'ensemble des

[5] Nous avons fait le choix d'exclure les bacheliers, bien que le Baccalauréat soit le premier diplôme de l'enseignement supérieur.

données relatives à la relation formation-emploi, nous savions d'expérience que le fichier administratif de l'Agence pouvait s'avérer productif pour la recherche universitaire, malgré ses limites : il constitue une source de données peu exploitées, produites méthodiquement par une administration couvrant l'ensemble du territoire et dont la mission est au cœur de la relation formation-emploi. L'objet de nos travaux de recherche depuis une dizaine d'années a ainsi consisté à analyser l'une des composantes du « rendement social » de la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur, cette composante étant l'*employabilité*, au sens strict de « probabilité de trouver un emploi à un moment donné sur un territoire donné ».

La précarisation rampante du lien salarial, l'éloignement du modèle de carrière stable, linéaire, l'externalisation du risque économique sur le salarié, la gestion à court terme des ressources humaines, une compétition pour l'emploi de plus en plus acharnée, une segmentation dichotomique du marché du travail… Toutes ces réalités ont bouleversé les schémas traditionnels d'appréhension du lien formation-emploi et des enquêtes de suivi. Les populations au chômage apparaissent de plus en plus hétérogènes et certaines situations paradoxales. Auparavant, après la phase d'insertion, étudiée par les études longitudinales, venait celle de la stabilisation dans l'emploi qui pouvait être décrite par des monographies qualitatives de la sociologie du travail et des études en management des ressources humaines ; aujourd'hui, entre actifs occupés et chômeurs, quelles différences qualitatives peut-on trouver sinon celles de leurs positions respectives sur le marché de l'emploi ? La discrimination des candidats patientant dans la queue pour l'emploi se ferait sur d'autres signaux, sur d'autres indices que le diplôme et l'expérience. Et chacun pourrait être amené à expérimenter successivement l'inclusion, l'exclusion, la réinsertion…

Peut-on alors encore continuer d'analyser le rendement éducatif mécaniquement, assimilant hausse du niveau de formation et éloignement du spectre du chômage ?

Indubitablement, les conclusions que l'on sera amené à formuler pour La Réunion ne peuvent être telles quelles

généralisées à l'ensemble des régions françaises : par bien des aspects, l'Île de La Réunion conserve un certain nombre de retards structurels et de handicaps difficilement dépassables sur le court ou le moyen terme ; elle pourrait cependant, avec un taux de chômage trois fois supérieur à celui de l'Hexagone et un système éducatif au même niveau que le standard national, illustrer, en modèle réduit et d'une manière anticipée, le paradoxe à venir d'un chômage surqualifié, surdimensionné, mettant en question un surinvestissement en capital humain [*overeducation*]. Un paradoxe qui pourrait pousser les pouvoirs publics à remettre en question le développement de l'enseignement supérieur et comme le proposait d'ailleurs récemment Duru-Bellat (2006 : 61) : « *Il est* […] *légitime de s'interroger sur l'efficacité (économique) de la poursuite d'expansion des scolarités* », tout en gardant à l'esprit le fait que « *la mesure technocratique des rendements scolaires suppose le modèle appauvri d'un système qui, ne connaissant d'autres fins que celles qu'il tiendrait du système économique, répondrait optimalement, en quantité et en qualité, et au moindre coût, à la demande technique d'éducation, c'est-à-dire aux besoins du marché du travail.* » (Bourdieu, Passeron, 1970 : 212-213).

Le paradigme de l'inadéquation que nous allons questionner et qui nous semble peu adapté à la réalité vécue propose une explication du chômage qui prend en défaut le système éducatif (responsabilité collective) et l'individu dans son choix stratégique (responsabilité personnelle du chômeur ou de l'étudiant). Face à un phénomène dont les sciences économiques et les sciences humaines ont montré la complexité, il apparaît nécessaire de proposer l'utilisation de nouveaux outils, l'exploitation de nouvelles sources de données statistiques qui permettraient une lecture multicausale et territorialisée, en complément des outils déjà existants. C'est ce que nous tenterons ici.

Nous avons souhaité en premier lieu positionner notre problématique à l'intérieur des Sciences de l'Éducation (chapitre 1) avant de recenser les notions et les travaux portant sur le chômage et la relation formation-emploi (chapitre 2). Nous décrirons ensuite l'Île de La Réunion (chapitre 3) qui a constitué notre terrain de recherche pour en montrer l'évolution économique, ses forces et ses handicaps actuels. Nous serons alors en mesure de formuler ce

qu'ont été nos hypothèses de travail (chapitre 4), puis nous décrirons notre source statistique et les différentes méthodes de traitement des données récoltées (chapitre 5). Nous présenterons enfin nos résultats d'abord globalement (chapitre 6) avant d'approfondir notre réflexion et notre méthode d'analyse à travers deux groupes spécifiques (chapitre 7).

Cet ouvrage souhaite avant tout proposer une *méthode complémentaire* aux enquêtes longitudinales classiques, une méthode généralisable à l'ensemble du territoire national en même temps qu'il ambitionne d'enrichir la réflexion locale sur la problématique du chômage, qu'il concerne ou non les diplômés post-Bac.

Partie 1 : Cadre Factuel et Theorique

CHAPITRE 1 : SCIENCES DE L'EDUCATION ET CHOMAGE

INTRODUCTION

Notre réflexion ne porte que sur une cible restreinte de la population : les diplômés de l'enseignement supérieur au chômage ne constituent pas à l'heure actuelle à La Réunion un groupe homogène ni significatif dans la masse des chômeurs locaux. Ils ne sont que quelques milliers, selon les mois de l'année, sur près de 100000 demandeurs d'emploi.

C'est en tant qu'ils sont des individus, des agents sociaux ayant incorporé par un titre leur passage dans le système éducatif supérieur (ils y ont rencontré le succès), mais en même temps en situation d'échec (provisoire ou plus durable, nous le verrons) sur le marché de l'emploi , que nous appréhenderons les diplômés de l'enseignement supérieur. Ce conflit cognitif, identitaire, entre un parcours de réussite éducative et d'échec de stabilisation dans le travail est la réalité quotidienne des individus que nous nous proposons d'étudier. Mais il n'est pas uniquement cela. D'un point de vue axiologique, le rapport à l'emploi n'est pas neutre : l'exclusion apparaît dans toute sa négativité, dans le sens où le chômage limite la capacité de socialisation par le travail (construction identitaire, valorisation de soi, gains financiers, rencontres interpersonnelles, reconnaissance sociale, rapport à la temporalité). Ensuite, l'étude des rapports que tissent entre eux l'éducation, la formation et l'emploi n'épuise pas le champ de l'insertion ni de la socialisation, malgré la place qu'occupe le travail dans les discours.

Plusieurs questions peuvent être posées : Quel est le poids du profil éducatif, de la spécialisation en termes de formation et de niveau dans le processus d'insertion ou de réinsertion sur le marché de l'emploi ? Peut-on ambitionner de construire des

groupes, de mettre à jour des types-idéaux à partir des diplômes, des niveaux, des spécialisations ? Doit-on intégrer aux variables explicatives celles ayant trait aux acquis expérientiels, à la situation familiale, géographique, sociale, sociologique ? Comment peut-on circonscrire l'impact des différents éléments liés à la certification supérieure chez l'individu comme éléments explicatifs d'une difficulté d'insertion sur le marché du travail ?

En résumé, l'école intervient-elle dans la construction de l'employabilité ? ou bien n'est-ce qu'affaire de hasard, celui de la présence de l'individu à l'intérieur d'un territoire, contraint par les handicaps plus ou moins lourds de son extraction sociale et de sa condition actuelle ? Une stratégie individuelle peut-elle apparaître, qui chercherait à dépasser ces freins, ces handicaps sociaux et territoriaux ?

Après avoir placé notre réflexion dans le champ disciplinaire des Sciences de l'Éducation, nous montrerons en quoi notre travail utilise prioritairement les outils et les apports théoriques de l'économie de l'éducation, sans pour autant hésiter à élargir notre réflexion à une approche interdisciplinaire. Nous terminerons cette partie en abordant les notions centrales que sont l'insertion, la qualification, la compétence, le capital humain et l'employabilité, dont les définitions sont loin de faire consensus.

LA RECHERCHE EN SCIENCES DE L'EDUCATION

En quoi les Sciences de l'Éducation ont-elles partie liée avec l'étude du chômage ? Dans quelle mesure seraient-elles intéressées par un objet situé *en dehors* de l'École, à une étape du parcours de l'individu qui ne concerne plus prioritairement les processus d'apprentissage à l'intérieur de la classe ? Premier élément de réponse, comme l'indique Charlot (1995 : 179) : *« Les sciences de l'éducation ne se confondent pas avec l'école et l'enfance, encore moins avec la pédagogie. Un large pan des sciences de l'éducation n'a rien à faire avec les IUFM. »* La définition classique insiste déjà sur le fait que l'éducation n'a pas pour seul objet le développement intellectuel (instruction) ; elle a également pour objet une formation physique et morale et *l'adaptation sociale*. Le dictionnaire

oppose par ailleurs l'éducation générale aux « spécialisations ». L'« éducation professionnelle », terme dont l'utilisation se fait rare aujourd'hui — on parle de formation — était apparentée à l' « apprentissage », c'est-à-dire la connaissance d'un métier, d'une technique. L'éducation s'adresserait ainsi plutôt aux jeunes générations quand la formation serait destinée aux adultes. Pour Berbaum (1982 : 14), *« parlant d'éducation, on sous-entend le plus souvent une action qui s'adresse à des jeunes, qui se propose un développement du savoir-être, qui reste très informelle quant à son organisation et son déroulement. Si l'on veut parler d'actions auprès d'adultes on utilisera davantage le terme « formation », entendant par là généralement une action portant sur l'acquisition de savoirs et de savoir-faire plus que de savoir-être, qui est très formelle quant à son organisation. Mais on parle aussi de formation initiale et il s'agit alors d'une action s'adressant plutôt à des jeunes.* » Depuis, les frontières se sont brouillées entre éducation et formation, entre formation initiale et formation continue, entre formation professionnelle initiale et formation professionnelle continue. Nous suivons l'auteur lorsqu'il résume cette dichotomie : *« Si le terme éducation renvoie à une action à long terme, peu délimitée dans le temps aux objectifs souvent non explicites, le terme de formation recouvre habituellement une intervention de durée limitée, aux objectifs bien déterminés. »*

Lorsque le système éducatif est interrogé sur l'insertion des élèves, des lycéens, des étudiants, des stagiaires, c'est en tant qu'il positionne les individus en différents niveaux de formation (certifiés ou non), de spécialisations, en tant qu'il sélectionne et qu'il aiguille dans différentes filières. Il s'agit là d'un fragment de ce que produit le système éducatif et c'est ce fragment qui peut être évalué avec des outils spécifiques : *« Les systèmes de formation apparaissent comme des éléments décisifs pour répondre au défi de l'emploi. Les sociétés attendent d'eux qu'ils soient capables de fournir en permanence le type de main-d'œuvre nécessaire dans des conjonctures variables et dans un marché en mutation accélérée. »* (Vernières, 1993 : 49).

Inscrire une recherche à l'intérieur d'une spécialité ou d'une sous-spécialité est déjà l'indice d'un choix épistémologique voire même axiologique : analyser la relation formation/emploi

dans le cadre d'un travail en Sciences de l'Éducation laisse supposer *a priori* que le premier terme de la relation ait un impact sur le processus d'insertion et de stabilisation professionnelle. L'objet même de notre travail n'apparaît que tardivement dans la recherche universitaire dans cette spécialité qui s'est développée à partir de la fin des années 1960, entraînée par la poussée démographique des effectifs formés et mécaniquement des effectifs consacrés à la recherche : « *L'éducation est devenue un champ d'étude, d'autant plus aisément que la croissance des effectifs de chercheurs et de cadres de l'éducation et de la formation prenait des proportions importantes.* » (Ruano-Borbalan, 2003(a) : 20).

Il existe au sein des sciences de l'éducation une césure disciplinaire entre d'une part les champs directement intéressés par l'école en tant que lieu de création de filières, de contenus, de transmission de savoirs, d'évaluation et d'autre part le champ extérieur à l'école mais fortement lié à ses problématiques : la société en tant qu'elle est source d'inégalités, l'économie comme source des ressources consacrées à l'école mais également comme champ pouvant tirer un bénéfice de cet investissement. Comme l'indique Ruano-Borbalan (*idem* : 22) : « *On tend à voir partout se constituer deux pôles (relativement disjoints) de recherches en éducation. L'un, lié à la psychologie ou à la didactique, sert directement les processus d'enseignement ou de pilotage pédagogique. L'autre, lié à la sociologie ou à l'économie, étant nettement rattaché à la demande politico-administrative centrale, tout à fait considérable dans les pays de l'OCDE.* » Nous nous situons en dehors de l'école entendue au sens large, à un moment où l'individu n'investit plus (d'une manière qui peut être provisoire) dans la formation et qu'il tente de s'insérer ou de se réinserer sur le marché de l'emploi.

C'est le rapport intitulé *Pour un programme stratégique de recherche en éducation* (Prost, 2001) qui nous a permis d'avoir une vision globale de l'étendue, de la diversité de la recherche contemporaine dans notre discipline. Lorsque l'on s'intéresse aux activités de recherche des laboratoires, il apparaît ainsi que les Sciences de l'Éducation restent majoritairement intéressées par les processus de transmission des savoirs à l'intérieur de la classe : la didactique et la pédagogie représentent à elles seules les deux tiers de l'ensemble de la recherche universitaire.

Notre champ de recherche est en lien avec l'évaluation des

systèmes éducatifs et de formation et pour l'auteur cet axe de recherche s'appuie d'abord sur les apports de la sociologie et de la psychologie : *« Les sciences de l'éducation révèlent un profil intermédiaire, car tout en accordant la première place à l'axe « enseignement et acquisition des savoirs », comme la didactique et de manière moins nette la psychologie, elles citent aux deuxième et troisième rangs les axes privilégiés de la sociologie, l'axe « systèmes éducatifs et de formation » et l'axe « socialisation des savoirs ».* […] *Apparaît également la diversité des sciences de l'éducation, qui s'inscrivent dans les perspectives cognitivistes ou sociologiques, mais aussi, à un moindre degré, historiques ou philosophiques. »* (*idem* : 8).

Enfin, toute réflexion épistémologique ne peut non plus faire l'impasse sur un document majeur dans cette spécialité : le rapport CORESE (Commission de REflexion sur les Sciences de l'Éducation), produit en novembre 1993 par Bernard Charlot pour le ministère de l'Enseignement supérieur[6]. Ce travail était axé autour de thématiques qui continuent de faire débat à l'heure actuelle. La volonté affichée par les pouvoirs publics depuis la Loi d'orientation de 1989 d'amener 80% d'une classe d'âge au niveau du Baccalauréat était questionnée : « *Évoquer l'égalité des chances, induire un débat sur la réalité et la possibilité d'une telle égalité, c'est, subrepticement, faire admettre en même temps, comme évidente et non sujet à débat, la fatalité de l'inégalité des résultats et, au-delà, de l'inégalité sociale.* » (Charlot, 1995 : 29).

Ce sujet est très proche de celui lié au déclassement et renvoie à un débat plus ancien encore : *« Dans une société hiérarchisée où le niveau scolaire que l'on atteint pèse fortement sur les possibilités de s'insérer à tel ou tel niveau de la hiérarchie professionnelle et sociale,* [l']*idée* [de réussite pour tous] *porte une contradiction interne.* [...] *Il est par définition impossible que tous réussissent mieux que les autres. »* (*idem*). Les sciences de l'éducation se sont construites autour de l'éducation et font de l'éducation le liant de cette discipline : *« La pluridisciplinarité interne constitue la clef de voûte de l'unité et de l'autonomie des sciences de l'éducation.* […] *L'explication d'un fait d'éducation n'est jamais simple ; elle est très souvent incomplète, donc en partie inexacte. L'explication pluridisciplinaire est donc essentielle en ce domaine étant donné la*

[6] Ce rapport est reproduit *in extenso* dans Charlot, 1995.

complexité des phénomènes à analyser, à expliquer. » (Mialaret, 2002 : 97-98). Nous nous inscrivons à l'intérieur d'un champ pluriel : « *L'approche pluridisciplinaire, qui par essence caractérise la recherche en Sciences de l'Éducation, constitue un atout majeur dans l'étude des conditions d'enseignement et d'apprentissage, d'éducation, de formation, d'insertion sociale et professionnelle.* » (Latchoumanin, 2004 : 13). L''interdisciplinarité est rendue nécessaire par le fait que son objet de recherche central — l'éducation — est au cœur du social, comme il est au centre du parcours de l'individu ; ensuite parce que les questions posées aux chercheurs ne concernent souvent qu'indirectement l'école en elle-même. L'éducation renvoie aux inégalités sociales, à la division du travail dans la réalité contemporaine, à l'identité, à l'insertion et à l'exclusion : « *Les questions d'éducation et de formation demeurent au centre des préoccupations majeures de notre société et transcendent l'appartenance disciplinaire.* » (Squarzoni, 2001 : 9). L'interdisciplinarité permet enfin d'éviter le piège qui consiste à rechercher l'explication d'un phénomène à partir d'un nombre restreint de variables explicatives. La prise de conscience de la porosité des frontières entre disciplines invite à l'humilité mais pousse également le chercheur à rechercher ailleurs des outils d'analyse et des méthodes d'obtention et de traitement des données : « *Pour gérer la complexité de la connaissance des phénomènes humains, le savant devrait éviter d'analyser une seule dimension (culturelle, sociale, psychologique, biologique, religieuse, historique, politique, économique, etc.) de ces phénomènes. Il devrait intégrer l'ensemble de ces dimensions ou, par défaut, être toujours conscient que sa recherche est simplificatrice, donc incomplète. Car une recherche complète en sciences humaines est nécessairement multidimensionnelle, même si les sciences humaines sont divisées en disciplines trop souvent fermées sur elles-mêmes et jalouses de leur champ d'investigation.* » (Dépelteau, 2000 : 81). Une partie des outils que nous avons privilégiés sont issus de l'économie appliquée à l'éducation comme objet d'analyse.

L'ECONOMIE DE L'EDUCATION : LE RENDEMENT EXTERNE

L'investissement dans l'éducation sur le plan national représente une part importante du budget de l'État (7 à 7,5%) et de

ce fait doit faire l'objet d'un suivi : « *La dépense, notamment la dépense publique, est un enjeu des politiques scolaires qu'il faut expliciter. Se pose en effet un problème d'allocation des ressources, qui relève de la compétence des économistes.* […] *Il est évident que, comme objet économique, l'éducation demeure un objet à part.* » (Gurgand, 2005 : 105). Néanmoins, l'auteur insiste sur le fait que l'investissement dans la formation au sens large peut difficilement être évalué : « *Si une économie alloue, une année, plus de ressources à l'éducation et augmente ainsi son stock de capital humain, cela aura pour effet d'augmenter durablement non pas seulement le niveau des richesses produites mais surtout le taux de croissance de l'économie. L'éducation peut avoir un autre rôle, non moins important : favoriser non plus les innovations technologiques mais leur adaptation.* […] *Les technologies les plus performantes sont adoptées et mises en œuvre plus rapidement par les économies les plus riches en capital humain.* » (*idem* : 76).

C'est parce que les économies modernes traversent une crise qui devient chronique — celle de taux de croissance faible et d'un chômage structurel depuis la fin des Trente Glorieuses — qu'il apparaît nécessaire de maîtriser la dépense publique : « *Une institution, quelle qu'elle soit, ne peut fonctionner sans que lui soit attribué un budget. C'est tout d'abord dans cette perspective que s'est développée l'économie de l'éducation, à savoir l'étude des budgets, des coûts de revient de l'éducation, des prévisions à faire dans ce domaine.* [...] *La recherche des coûts, des prix de revient s'inscrit* [...] *dans un contexte économique beaucoup plus général et permet ainsi de situer l'école parmi les facteurs agissant sur l'évolution économique de la société.* » (Mialaret, 2002 : 53-54). Cette spécialité est un champ d'études que les économistes ont commencé d'aborder à partir des années 1960, en premier lieu à l'Université de Chicago. C'est autour de la notion de « capital humain » que s'est développée l'économie de l'éducation qui a d'abord été affaire d'économistes (Schultz et Becker). À l'intérieur des Sciences de l'Éducation, présentes dans les universités comme filière d'enseignement à partir de 1967, l'apparition et le développement de l'économie de l'éducation sont contemporains de la montée du chômage dès les années 1960 — et surtout 1970 — en Europe. Avant tout science *d'évaluation* du système éducatif, elle a élargi ses champs d'intervention et de recherche aux zones où l'éducation et le marché de l'emploi entrent en contact, dans cet instant de

l'insertion du « produit » formé (le lycéen, l'étudiant, le stagiaire), considéré comme un *input* au sous-système de production qu'est l'entreprise au sens large.

La productivité du système d'enseignement peut être analysée à partir de deux points de vue, qui sont d'ailleurs apparus successivement : l'efficacité interne au système éducatif vise à réduire la déperdition scolaire (échec, abandon, redoublement) en améliorant les pratiques didactiques et pédagogiques, l'outillage, la formation des enseignants, la prise en compte de l'environnement du formé et des identités professionnelles du monde éducatif. Cette productivité sera mesurée par le rapport entre les résultats (réussite, certification, temps de présence dans les différents niveaux) et les moyens consentis. Le curseur s'est ensuite déplacé à l'extérieur du système éducatif : il a alors été question de l'efficacité *externe* de l'éducation dans le sens où cette dernière aurait un impact sur le processus d'insertion ou de réinsertion de l'individu (bénéfices pour l'individu) et sur la croissance du pays (bénéfices macroéconomiques).

Le phénomène du déclassement est un objet de recherche moderne, mais au-delà du déclassement, le chômage, c'est-à-dire l'échec d'insertion ou de réinsertion, n'apparaît que très rarement dans les études en économie de l'éducation, en dehors des périodes de primo-insertion qui sont analysées par les suivis longitudinaux de « cohortes » ou de « générations », comme nous le verrons plus bas.

Réduire le chômage des diplômés à un simple problème d'ajustement entre l'offre et la demande n'est pas neutre : cette option revient à ramener l'éducation à n'être que l'antichambre de l'entreprise, le salarié formé à une machine-outil, et les stratégies de l'une et de l'autre à de purs mécanismes matériels vers un objectif commun qui serait l'efficacité entrepreneuriale, en oubliant le fait que le développement du capital humain se réalise sur longue période, également en dehors du système éducatif, au-delà de la formation initiale, qu'elle ait été ou non professionnalisante. L'économie de l'éducation permet une aide à la décision pour le système éducatif dans le cadre de l'ingénierie de formation et de choix stratégiques : *« Les institutions supérieures de certains pays trouvent également un intérêt dans cette approche auto-évaluative qui*

leur permettrait de se pencher sur le rendement et la productivité de l'enseignement universitaire […]. *C'est très certainement par ce genre de démarches qu'une organisation universitaire, une faculté ou un département peut, le mieux, développer des orientations et des spécialisations nouvelles, organiser l'enseignement aux adultes, créer des troisièmes cycles universitaires performants.* » (Dupont, 1994 : 61-63).

Mais notre réflexion ne peut s'inscrire seulement dans cette spécialité, puisque l'insertion ne se résume pas à un rapport entre une offre et une demande : il s'agit d'une confrontation entre deux sous-domaines, deux rationalités, une expérience plus ou moins conflictuelle et déstabilisante d'un individu formé qui se positionne sur le marché du travail. La recherche s'est alors intéressée plus largement à ce rapport entre d'un côté le système éducatif (formation) et de l'autre le marché du travail (emploi) et les travaux ont rapidement été amenés à questionner ce « lien formation-emploi ».

LE LIEN FORMATION-EMPLOI : UNE APPROCHE INTERDISCIPLINAIRE

Il est peu de dire que le bilan de la planification du système éducatif ne semble pas avoir été positif : *« La planification de l'éducation à partir des besoins de main d'œuvre, largement prônée dans les années soixante par des organisations comme l'OCDE ou l'UNESCO, a connu un échec notoire dans les pays à économie de marché et peut faire l'objet d'un large scepticisme dans le cas des économies collectivistes à plan central. Sa faiblesse est sans doute d'admettre la prééminence du marché du travail sur la sphère éducative et d'ériger en condition le principe d'une correspondance rigoureuse entre les systèmes éducatifs et les marchés du travail.* » (Universalis, 1995).

Pour l'étude de la relation formation-emploi, le CEREQ, par ses méthodes, son positionnement et son inscription territoriale, apparaît central dans l'analyse des processus d'insertion et de transformation des formes d'emploi, des parcours et des publics étudiés : *« Les travaux du CEREQ sont essentiellement centrés sur le suivi de l'insertion ou du cheminement des sortants du système éducatif, sur l'étude du cheminement des étudiants au sein des cursus d'enseignement, et sur l'analyse de la genèse de l'offre de*

formation professionnelle, notamment dans le cadre de la décentralisation et de la déconcentration. » (Chevaillier, 1999 : 523). Il existe par ailleurs au sein du CEREQ un Groupe de travail sur l'Enseignement Supérieur [GTES] qui centre précisément ses recherches sur les questions liées à l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur. Ses premiers travaux portaient sur l'exploitation des fichiers administratifs des universités pour connaître le profil des étudiants et le déroulement des études[7]. Les derniers travaux du Groupe ont mis en question les outils classiques et les théories sous-jacentes : « *En ne s'intéressant qu'à l'influence du niveau d'études ou du diplôme sur l'insertion, les analyses traditionnelles de l'insertion ignorent la diversité des parcours de formation et leur effet sur l'insertion. De plus, la multiplication de parcours que l'on qualifiait parfois d'atypiques dans l'enseignement supérieur (réorientation et poursuites d'études dans d'autres filières, interruption complète ou partielle des études puis reprises d'études, double inscription…) illustre la complexité des stratégies étudiantes dans un environnement universitaire qui évolue rapidement. L'existence d'un parcours linéaire et unique qui irait du baccalauréat au monde du travail en passant par une formation de l'enseignement supérieur semble devenir de moins en moins la norme.* » (Giret, 2003 : 7).

Nous tenterons d'élargir pour le cas réunionnais l'analyse de ces « parcours atypiques » en intégrant l'ensemble des diplômés de l'enseignement supérieur au chômage, quelle qu'ait pu être la période de fin d'études et de certification, pour la raison qu'à l'heure actuelle le jeune diplômé, primo-entrant sur le marché du travail ou très peu expérimenté, se trouve confronté aux autres diplômés au chômage mais plus expérimentés qui ne sont pas *a priori* concernés par la primo-insertion.

La focalisation sur le couple « formation-emploi » semble aller de soi, mais il s'agit d'une construction historique, d'un compromis tacite.

Le système éducatif — et en premier lieu l'Université — est incité à réfléchir aux outils d'action pour favoriser l'insertion de sa production, comme il le fait pour le contenu des enseignements et

[7] Nous verrons dans notre chapitre 3 qu'à La Réunion la recherche locale en économie de l'éducation a également commencé à partir d'un suivi d'insertion de quelques cohortes d'étudiants.

son adaptation aux flux générés par la démocratisation scolaire : « *En 1995, par exemple, les priorités annoncées* [par le ministre chargé de l'Enseignement Supérieur] *sont au nombre de trois : la qualité des formations, leur adaptation à l'évolution des publics accueillis et l'insertion professionnelle des diplômés sortant du système universitaire.* [...] » (Chevaillier, 1999 : 530). Récemment, les apports de la recherche ont confirmé l'existence chronique de ce déclassement : « *Dans les pays développés en situation de sous-emploi, les phénomènes de déclassement des diplômés peuvent être une* […] *source d'affectation inefficace de la force de travail éduquée, donc de réduction du rendement social de l'éducation. Ces déséquilibres peuvent entraîner, de façon transitoire, des variations dans l'effet de l'éducation sur la croissance.* » (Gurgand, 2005 : 82).

Les notions centrales à partir desquelles se développera notre réflexion doivent être définies avec précision, d'autant plus qu'elles ne font pas toujours l'objet d'un consensus.

CONCEPTS ET DEFINITIONS

L'INSERTION

Du point de vue terminologique, et peut-être parce qu'ils sont issus de spécialités universitaires éloignées, les universitaires ne sont pas parvenus à une définition commune de l'insertion. Les chercheurs (selon Trottier *et al*., 1999) ne s'entendent pas sur ce que recouvre l' « insertion professionnelle ». Quand peut-on dire que l'individu a achevé son insertion professionnelle et quand peut-on parler alors de « mobilité professionnelle » ? L'insertion s'achève-t-elle quand le poste est stable et qu'il correspond à la formation initiale ? Pour Vernières (1993 : 7), l'insertion est un *processus* qui conduit « *une personne sans expérience professionnelle à occuper une position stabilisée dans le système d'emploi.* » Il rappelle que « *le concept d'emploi n'est utilisé systématiquement dans la littérature économique que depuis un peu plus d'une cinquantaine d'années.* » (*idem* : 5). Il le définit comme « *l'ensemble des éléments sociaux et juridiques qui institutionnalisent la participation des individus à la production de biens et services socialement valorisés.* » (*idem* : 6). Pour

Vincens (1981, 1986) et Paul (1984), l'insertion est définie *« comme un processus qui se déroule sur une période où s'enchevêtrent des situations de recherche d'emploi, de chômage, de formation et d'inactivité professionnelle. »* (cités par Trottier, 1999 : 311). Selon Vincens, l'individu est inséré lorsqu'il ne consacre plus de temps à rechercher un emploi ou à des études, qu'il a un emploi durable ; qu'il considère cet emploi comme celui qu'il doit garder compte tenu de la concurrence sur le marché : *« La correspondance formation/emploi n'apparaît pas nécessairement comme le critère premier pour juger de la fin de la période d'insertion. »* (*idem* : 312-313).

L'omniprésence de la notion d' « insertion » dans nos schémas de pensée, dans l'ensemble des débats médiatisés, dans la littérature spécialisée ne doit pas faire oublier le fait qu'il s'agit d'une approche relativement récente : *« Depuis une quinzaine d'années, la notion d'insertion est venue se substituer à celle d'intégration dans le champ politique quand on a commencé à parler de chômage, d'exclusion. L'apparition de la notion d'insertion rend compte du fait qu'on ne s'intègre plus de la même façon dans le travail aujourd'hui.* […] *Ce phénomène signifie que le statut social des individus ne peut plus être pensé seulement par rapport à l'emploi stable, mais doit être rapporté à d'autres formes de travail moins reconnues et moins garanties. C'est autour de l'accès à l'emploi des jeunes que la notion d'insertion s'est imposée et développée. »* (Nicole-Drancourt, 1995 : 19). Ce glissement de la notion d'intégration (qui est le processus de formation de la cohésion sociale et du passage de relais entre les générations) à celle d'insertion (qui ne devrait être que la première étape de ce processus d'intégration sociale par le biais de l'accès à l'emploi) indique que les conditions d'*inclusion* dans la communauté sont mises à mal.

« La notion d'insertion, souvent utilisée sans autre précision, est trop générale. Il faut, pour le moins, distinguer entre insertion et réinsertion, entre insertion sociale et professionnelle. » (Vernières, 1997 : 2). L'insertion ne concerne que les individus n'ayant jamais travaillé (contrairement à la réinsertion). Et l'auteur rejette la notion de « transition professionnelle » qu'il juge trop vaste. L'insertion serait le *« processus par lequel des individus, n'ayant jamais appartenu à la population active accèdent à une position stabilisée dans le système d'emploi. »* (*idem* : 3). Il s'agit en grande partie des sortants du système éducatif. *« L'insertion sociale est un processus global dont*

l'insertion professionnelle est seulement l'une des composantes. » L'auteur estime que c'est parce qu'elles n'ont pas la productivité attendue que les catégories défavorisées ne parviennent pas à se stabiliser : « *Pour les jeunes les mieux formés et sans handicap majeur, ce processus long et difficile, s'achève par l'obtention d'un emploi relativement stable correspondant à une partie des attentes initiales.* » (idem : 7). Alors que Vernières souhaite distinguer l'insertion et la reconversion : « *L'existence de notions proches* […] *interfèrent avec* [l']*analyse et* […] *sont parfois confondues, c'est le cas du processus distinct d'insertion sociale ou des phénomènes de réinsertion et reconversion après licenciement.* » (*idem* : 11), José Rose (1984) préfère quant à lui la notion de « transition professionnelle » qui recouvre ces processus de primo-insertion et de réinsertion.

Giret (2000) a réfléchi à la notion de « position stabilisée » et plutôt que de ne retenir qu'une définition de l'insertion, a proposé de tester dix définitions de l'insertion en vue d'approfondir les travaux de Vincens (1993) et de Vernières (1997). Ces définitions sont basées sur des indicateurs plus larges que la simple durée *d'accès au premier emploi* : la durée d'accès au premier emploi ; la durée d'accès à une période de 6 mois consécutifs d'emploi sous CDI ; la durée d'accès à une période de 12 mois consécutifs d'emploi sous CDI ou CDD ; la durée d'accès à une période de 12 mois consécutifs d'emploi sous CDI ; la durée d'accès au premier emploi si l'individu passe moins de 25% de son temps au chômage lors de ses deux premières années sur le marché du travail ; la durée d'accès au premier emploi si le premier salaire est égal au salaire moyen de l'échantillon, sinon la durée d'accès à une période d'au moins 6 mois d'emploi sous CDI ; la durée d'accès au premier emploi s'il existe une adéquation entre la spécialité du diplôme et la spécialité du premier emploi, sinon la durée d'accès à une période d'au moins 6 mois sous CDI ; la durée d'accès au premier emploi si l'individu est dans une situation d'emploi 2 ans après sa sortie du système éducatif, sinon la durée d'accès à une période d'au moins 6 mois sous CDI ; la durée d'accès à l'emploi sous CDI ; la durée d'accès à 6 mois d'emploi consécutifs (CDD ou CDI).

Appliquées à des sortants du système éducatif, ces définitions permettent de conclure à l'effet différenciateur de quelques variables que l'on retrouve, quelle que soit la définition

testée : « *Plusieurs variables sont particulièrement discriminantes. Le sexe, la spécialité du bac, l'origine géographique, la mobilité géographique, l'âge ont des effets significatifs sur la duré d'insertion. En revanche, d'autres variables, comme le niveau d'éducation ou même la catégorie socioprofessionnelle des parents, possèdent un effet plus contrasté.* » (*idem* : 184). Et l'auteur de conclure : « *Avec l'existence d'emplois d'attente et l'évolution des modes de recrutement des entreprises, la durée d'accès au premier emploi ne peut, à elle seule, rendre compte d'une position stabilisée.* » (*idem* : 148).

La qualification

La qualification est composée de la formation et de l'expérience professionnelle d'une personne correspondant à une activité donnée et reconnue par un salaire et une position dans une organisation. Elle peut désigner plus largement les savoirs, savoir-faire et savoir-être sanctionnés par une certification. La qualification peut dépendre soit de l'individu (on parlera alors de qualification *acquise*) soit du poste de travail (il s'agira alors de qualification *requise*). Pour le Bureau International du Travail (1960), la qualification concerne le poste et non pas le travailleur. Les salariés sont ainsi qualifiés dans un poste inscrit dans la nomenclature de l'entreprise. Les classifications des postes et les qualifications correspondantes ont fait l'objet au cours des dernières décennies de négociations au niveau des branches d'activités et d'avenants aux conventions collectives avec, par exemple, les arrêtés Parodi de 1945. Le système de qualification a été introduit après la Seconde Guerre Mondiale en France et renvoie aux grilles de classification et aux conventions collectives. Les emplois et les fonctions sont hiérarchisés par catégories (ouvriers, employés, agents de maîtrise, ingénieurs, et cadres) et par filières. C'est une classification hiérarchique des qualifications qui sont exigées à chaque niveau. En 1971, s'est ajoutée la référence *systématique* au diplôme. Ce système organise l'ensemble des diplômes et l'ensemble des emplois en différents niveaux. La qualification renvoie à la définition d'un poste et des tâches qui lui sont affectées, auquel correspond un niveau de diplôme et un niveau de salaire défini dans une grille de classification. Comme le

souligne Gendron (2001 : 4) : *« le système de qualification est avant tout un système de qualification — ou plus exactement de classification — des postes et non des individus où ce qui est qualifié, c'est le poste et non les individus ».* La qualification renvoie ainsi pour les uns au poste de travail, pour les autres à l'individu en tant que tel.

Pour Gravot (1993 : 139) : *« L'impact fondamental de l'éducation réside sans nul doute dans l'amélioration de la qualification des individus et se mesure donc d'abord sur le marché du travail. C'est toute la problématique de la relation formation-emploi. »* Selon Vernières (1997 : 12), la qualification est d'abord *l'acquis* d'une personne ou d'un groupe, un acquis *« issu de sa formation et de son expérience au travail. »* La qualification est le *« produit combiné de l'expérience au travail et de la formation. Que la qualification produite par l'expérience soit directement fonction des caractéristiques du système productif où elle est acquise paraît évident. »* (*idem*, 1993 : 6). La qualification est ainsi la combinaison de l'action des systèmes de formation et d'emploi et elle est au centre de l'analyse de la relation formation-emploi.

Plusieurs approches de la qualification sont proposées : quelquefois qualifiée de « notion inextricable », de « lieu géométrique d'incertitude » (*idem* : 11), elle est donc à la fois étudiée comme la *qualification des emplois* et la *qualification des travailleurs*. Ainsi, *la qualification des emplois* est l'ensemble des opérations qui visent à regrouper les emplois dans des catégories homogènes. C'est une opération de classification, par exemple pour définir (pour négocier) une grille des salaires ou pour faciliter la gestion prévisionnelle des emplois. La qualification dépend de l'entreprise, de la branche, du moment et ce concept est flou, historialisé. La qualification des emplois traduit donc un *rapport de forces* entre groupes sociaux. *La qualification des travailleurs* est, elle, la combinaison de la formation professionnelle et l'expérience. Vernières insiste sur le fait que *« la qualification ne peut être définie indépendamment des rapports sociaux dans le cadre desquels elle a été acquise. »* (*idem* : 13). Elle doit donc être appréhendée en tant que *rapport social*. Pour les employeurs, *« la qualification prise en considération est celle dont ils ont besoin en fonction des choix techniques et organisationnels qu'ils ont effectués.* […] *La qualification ainsi identifiée par l'employeur ne correspond pas nécessairement à la totalité de celle d'un individu, sa qualification personnelle. »* L'auteur appelle la

qualification utile à l'entreprise la *qualification en situation*. Une autre qualification est la *qualification reconnue* qui dépend du rapport de forces. Il est ainsi délicat de *mesurer* la qualification puisqu'elle est différente selon le point de vue et le rapport de forces. La première manière de la mesurer est le niveau et le type de diplôme ou le nombre d'années d'études nécessaires ; il faut également prendre en compte l'expérience des travailleurs. Ce n'est pas seulement le nombre d'années de vie professionnelle ou l'ancienneté dans un emploi donné. La deuxième mesure consiste à connaître la nature de l'emploi occupé.

La competence

Les compétences sont les aptitudes et les connaissances, générales et professionnelles, les savoirs, les savoir-faire et les savoir-être qui conditionnent la réussite dans une tâche précise et vérifiable. Revol (2002 : 322) indique qu'un *« glissement très controversé s'opère dans les dernières décennies de la notion de qualification à celle de compétences. À partir du milieu des années 1970, on a adopté des critères de classification des postes de travail (connaissances, autonomie, responsabilité et type d'activité) et on a pris en compte des compétences individuelles des salariés mises en œuvre dans leur travail. »* L'individualisation du salarié dans l'entreprise a accompagné l'apparition de la notion de *compétence*. Autrefois intégré à l'entreprise et positionné dans une grille de classification qui lui assurait la reconnaissance d'une qualification et un niveau de rémunération en lien avec celle-ci, l'individu est de plus en plus soumis à une évaluation *individuelle* de sa productivité et le repérage des compétences va être au cœur de la gestion des ressources humaines (dans l'embauche, dans le parcours de promotion interne et dans la reconnaissance de la qualification). En parallèle, le rôle des syndicats s'est affaibli et les acquis collectifs ont été remis en cause : *« Là où la logique de « postes » donnait lieu à des compromis locaux dont les syndicats étaient parties prenantes, et où les salariés pouvaient solliciter des révisions, autrement dit, là où ils disposaient d'un levier pour ajuster localement la valeur de la qualification des postes de travail via un système de cotation des postes, dans le modèle de gestion des compétences, la logique des compétences les*

prive de cette possibilité de médiation impersonnelle étant donné que le modèle est basé sur de nouvelles règles de gestion individualisée de la main d'œuvre.» (Gendron, 2001 : 5). Les compétences sont ainsi définies comme étant « *l'ensemble de capacités cognitives, de savoirs en usage, de valeurs, d'attitudes, de comportements que l'individu met en œuvre dans une situation donnée et en fonction d'un objectif.* » (*idem* : 7).

Les compétences ne peuvent être qu'individuelles et inscrites dans une activité particulière, observable et fondée sur le résultat effectivement obtenu.

LE CAPITAL HUMAIN

C'est l'ensemble des qualités attachées à la personne humaine : éducation, expérience professionnelle (salariée, bénévole, non officielle, travail domestique), diplômes, relations, santé. Après avoir été longtemps ignoré par la science économique, sans doute parce qu'il est difficilement mesurable dans sa globalité, le capital humain est considéré maintenant comme le facteur déterminant de la *promotion individuelle* et du développement économique. Au niveau individuel, on peut montrer que les écarts de revenus dépendent pour l'essentiel de la différence de dotation en capital humain. La principale propriété du capital humain est son incorporation à la personne : indissociable de son détenteur, le coût de sa constitution dépend des ressources de l'individu et il est borné par les capacités cérébrales et physiques. Au niveau macroéconomique, les pays qui se développent sont ceux où le capital humain a pu se constituer, s'accumuler et surtout s'exprimer. Gurgand rappelle que le capital humain, même s'il concerne la formation et reste lié à l'individu, est analysé à partir d'une grille économique de rentabilité d'un capital comme un autre : « *D'un point de vue strictement financier, si un agent rationnel poursuit ses études, c'est donc qu'il estime que l'augmentation de revenu qu'il peut espérer pour l'ensemble de sa vie active compense le coût qu'il doit initialement supporter. À partir de ce constat simple, la théorie du capital humain s'est constituée par analogie avec la théorie de l'investissement.* » (2005 : 33). Nous développerons plus bas l'apport de ces théories plus complémentaires que concurrentes.

Selon Gazier (1990 : 576), l'employabilité désigne *« l'espérance objective ou la probabilité plus ou moins élevée que peut avoir une personne à la recherche d'un emploi d'en trouver un ».* L'employabilité a été souvent liée à la durée de chômage : l'employabilité *moyenne* dépend des conditions générales de l'économie et de la société (il faut de la croissance) ; l'employabilité *différentielle* est liée à certaines caractéristiques de l'individu et comme le souligne le même auteur (*idem* : 578) : *« Selon l'approfondissement de la crise, ce sont des groupes différents qui rencontrent le plus de difficultés à sortir du chômage. »* Ce terme d' « employabilité » a une histoire que nous allons décrire succinctement. Le concept est apparu dans les années 1930 en Angleterre et a accompagné l'apparition de la société salariale : il fallait à l'époque différencier les pauvres selon qu'ils pouvaient ou non s'intégrer à la société industrielle. Le reste, les marginaux inemployables, relevait de la charité. C'est au même moment, pendant les programmes du « New Deal » [Nouvelle Donne] aux États-Unis, que la notion a été formalisée. Elle faisait référence aux *« capacités élémentaires à occuper un emploi. Le terme amène l'idée de validité, d'aptitude. Un classement binaire peut être fait : les employables auxquels un emploi stable peut être proposé, et les inemployables auxquels l'aide sociale est destinée. »* (Finot, 2000 : 10). Dans l'Amérique des années 1950-1960, les inemployables deviennent une catégorie médico-sociale beaucoup plus riche de nuances, une notion développée par les spécialistes de l'éducation et de la rééducation. On appréciait la distance à l'emploi de travailleurs défavorisés. Pour Gazier (1990), il s'agissait avant tout de prédire par des batteries de tests si tel individu avait une chance d'exercer tel métier. Dans le courant des années 1960-1980, toujours aux États-Unis, la notion évolue pour devenir le degré d'attractivité d'un individu aux yeux d'un employeur. Il ne s'agira plus uniquement de tests médicaux mais également de tests évaluant les aptitudes, les comportements, la motivation, l'allure vestimentaire, les certifications, l'expérience antérieure, les caractéristiques physiques et une bonne partie de ces critères apparaissent comme étant liés à des *représentations sociales*

subjectives. Finot indique qu'à partir des années 1980-1990, en France, le concept d'employabilité a *« été essentiellement utilisé comme moyen de compréhension des processus globaux et collectifs de sélection des demandeurs d'emploi sur le marché du travail. Il s'agit alors de mesurer la vulnérabilité de certains groupes sociaux vis-à-vis du chômage, le symétrique de la vulnérabilité étant l'employabilité. »* (2000 : 12-13). Dans cette optique, la vitesse de sortie du chômage est ainsi liée au dynamisme de l'économie et au positionnement différentiel de divers groupes de travailleurs estimés aptes, mais disposant de caractéristiques plus ou moins avantageuses sur le marché du travail. *« L'employabilité dépend avant tout de la croissance : un ralentissement de la conjoncture dégrade l'employabilité moyenne, une reprise de l'expansion l'améliore. »* (*idem* : 12). Il est envisageable d'appréhender l'employabilité comme un risque économique contre lequel l'individu doit se prémunir. La formation continue, les compétences acquises, la qualification apparaissent comme des outils de *protection* contre ce risque. La question économique devient ainsi celle de savoir comment se répartissent les coûts de cette protection, l'entreprise souhaitant réduire au maximum sa participation ou ne cherchant qu'à financer ou à valider les compétences directement nécessaires à son développement : *« Se joue en arrière plan l'imputation des responsabilités dans deux domaines cruciaux de la relation Éducation-Travail : celui de la construction des employabilités des personnes, celui de la prise en charge des risques de perte d'emploi auxquelles celles-ci seront exposées. Pour être plus explicite, il s'agit de savoir si la construction de cette employabilité et des compétences qu'elle recouvre résultera de la confrontation d'un individu à un marché, ou plutôt, à un quasi-marché de la formation et de la production des compétences, ou bien si elle relèvera d'une prise en charge collective destinée à assurer une sécurisation des trajectoires professionnelles ? »* (Verdier, 2004 : 4). Aujourd'hui, c'est tout un consensus social qui semble disparaître, s'effriter sous les assauts d'un chômage structurel persistant et de la précarisation du lien salarial et la protection contre le risque économique devient individuelle : *« Il est indéniable qu'avec* [l']*individualisation des tâches et des trajectoires professionnelles, on assiste aussi à une responsabilisation des agents. C'est à chacun de faire face aux situations, d'assumer le changement, de se prendre lui-même en charge. »* (Castel 2003 : 45).

Conclusion

Le fait d'avoir choisi d'étudier le moment de la confrontation de l'individu formé au marché de l'emploi implique une prise en compte de l'ensemble des facteurs qui entrent en action à ce moment-là : nous avions tenté de montrer ailleurs (Guillon, 2003) qu'une part non négligeable de ce que nous avions appelé les « dimensions de l'insertion » n'est pas du ressort de l'individu, mais qu'elle se situe à l'extérieur, dans l'environnement (compris comme territoire et comme lieu de concurrence). Notre approche devra prendre en compte l'impact de ce territoire et interroger les pratiques et les théorisations des entreprises (la gestion des ressources humaines comprend un choix stratégique concernant la formation continue). L'individu devra être décrit et compris en tant qu'agent social inscrit dans une histoire, en partie déterminée par son parcours antérieur et les handicaps sociaux qu'il peut éventuellement subir et ses conditions d'existence actuelles : *« Si de nombreux débats méthodologiques traversent la communauté des chercheurs en éducation, débats souvent animés au plan des postures épistémologiques, il est au moins une observation sur laquelle un consensus se dégage : la reconnaissance de la complexité des phénomènes éducatifs, et l'impossibilité d'en interpréter de façon exhaustive les tenants et les aboutissants.* » (Si Moussa, 2003 : 43).

Le travail sur les représentations est au cœur des sciences sociales et doit s'appuyer sur des données vérifiables. L'accès aux bases de données administratives, que ces dernières concernent les résultats du système éducatif ou les sans-emploi, représente à la fois une richesse (parce que les données liées aux chômeurs sont peu exploitées) mais également une prise de risque (aucune base de données n'est à l'abri de critiques et de biais). Le conflit reste source d'avancées scientifiques dès lors que sa transformation formelle en débat d'idées devient possible, débat portant sur les finalités éducatives, mais également sur la neutralité axiologique de la recherche et de ses outils. En ce sens, nous croyons avec Bourdieu (2001 : 130) que « *la novation dans les sciences s'engendre dans les intersections.* »

CHAPITRE 2 : UNE REVUE DE LA LITTERATURE

INTRODUCTION

Après une étude des grilles de lecture concernant le chômage, nous proposerons un résumé des principaux apports des différentes théories économiques et sociologiques portant sur le chômage. Nous ancrerons ensuite notre réflexion sur la littérature ayant porté sur la relation formation-emploi. Deux théories alimenteront plus spécialement notre réflexion, dont nous testerons certains aspects dans nos hypothèses de travail : la théorie de l'investissement en capital humain et la théorie de la segmentation du marché du travail (ou dualisme).

L'APPORT DES THEORIES ECONOMIQUES

QUELQUES REFLEXIONS AUTOUR DU CHOMAGE[8]

À l'origine, étymologiquement, la cause de l'absence d'activité est *extérieure* à l'individu : elle est climatique et relativement prévisible, dans une société d'ordre où les saisons régulent les cycles productifs. *« Le mot "chômage" dérive du verbe "chômer" qui vient du latin caumare, lui-même issu du grec kauma qui signifie chaleur torride. Durant les jours de grosses chaleurs les travailleurs suspendaient leurs activités. Le sens, par la suite, s'est élargi. »* (Mazel, 1999 : 12). Reprenons quelques apports essentiels de la recherche sur le chômage.

Le chômage *frictionnel* de très court terme correspond au temps nécessaire pour trouver un premier ou un nouvel emploi. Il

[8] Nous confronterons dans notre quatrième chapitre les différentes méthodes de chiffrage du chômage en France.

est lié à la mobilité de la main-d'œuvre et à l'imperfection de la circulation de l'information. Les marchés de l'emploi sont en effet plus ou moins transparents et plus ou moins fluides. Les chômeurs, même en période de plein emploi, consacrent un délai de réflexion avant d'accepter un emploi, sont plus ou moins mobiles et mettent du temps pour trouver et choisir des offres. Les périodes de recrutement, selon les secteurs économiques, peuvent également être décalées par rapport aux dates de sortie du système éducatif. Keynes parle d'ailleurs pour le chômage frictionnel d'un chômage « de frottement » : « [Ce] *chômage peut être dû par exemple à une disproportion temporaire des ressources spécialisées, résultant d'un calcul erroné ou du caractère intermittent de la demande, ou aux retards consécutifs à des changements imprévus, ou encore au fait que le transfert d'un emploi à un autre ne peut être effectué sans un certain délai de telle sorte qu'il existe toujours dans une société non statique une certaine proportion de ressources inemployées à reclasser.* » (Keynes, 1936 : 22).

La théorie de la recherche d'emploi [*job search*] (Stigler, 1962) décrit un autre type de chômage qui peut concerner les primo-entrants ou les indemnisés, dans certains cas. Ce chômage de prospection entraîne une prolongation de la durée de chômage qui prend son origine dans la stratégie du chômeur pour trouver un emploi correspondant à ses qualifications et à ses aspirations : « *Plutôt que d'accepter n'importe quel type de postes, certains individus vont se mettre en quête d'un emploi plus conforme à leurs attentes et à leurs aptitudes.* […] *Ce choix serait toutefois encouragé ou favorisé par l'octroi de revenus de transfert et d'indemnités spécifiques.* » (Ferréol *et al.*, 1990 : 68). Cette recherche d'emploi peut en partie échapper à la statistique dans le cas où certains jeunes rencontrant des difficultés d'insertion sur le marché du travail restent en formation en même temps qu'ils effectuent des démarches parallèles de prospection, d'où une *sous-estimation* du chômage des jeunes débutants : « *La phase neutre qui existait entre la sortie du système éducatif et l'entrée dans la vie active, ce moment-tampon du job search, va s'amenuisant. Les étudiants, quitte à devoir attendre, préfèrent encore le faire en restant quelques années de plus dans le système scolaire.* » (Edou Ovono, 2004 : 91). Selon la théorie du *job search*, le chômage est une période de recherche d'emploi intense sur un marché de l'emploi concurrentiel. L'individu compare les avantages et les

inconvénients d'accepter une opportunité. Les comportements du chômeur dépendent de son salaire de « réserve », salaire à partir duquel il accepte de travailler. Il s'agira des revenus du ménage (salaire du conjoint ou allocations diverses, voire allocations-chômage). Stigler a complété la théorie néo-classique en prenant en compte *l'imperfection de l'information* concernant le marché du travail. Le coût de l'information restreint le champ de prospection du chômeur. La théorie de la recherche d'emploi décrit un agent rationnel qui se situe sur un marché du travail inorganisé où les salaires ne sont pas identiques et où la collecte d'informations est coûteuse. L'individu fixerait son salaire d'acceptation et prospecte des opportunités jusqu'au moment où il trouve une offre proposant un salaire égal ou supérieur au minimum. Selon cette théorie, l'indemnisation-chômage vient perturber le modèle du chômage d'attente en *« allongeant la durée de recherche d'emploi. Une variation positive de l'indemnité de chômage est supposée peser sur le salaire de réservation et augmenter la durée du chômage. »* (Lizé, 1993 : 4). Néanmoins, il est à rappeler que l'indemnisation-chômage couvre maintenant moins de la moitié des chômeurs (au sens de la Demande d'Emploi), alors que le chômage augmente dans le même temps et que cette indemnisation est dans sa grande majorité très inférieure au SMIC : *« La baisse régulière, ces dernières années, des conditions d'indemnisation a eu peu d'impact sur le nombre de chômeurs et sur la fluidité du marché du travail. »* (Mazel, 1999 : 78). Les études n'ont pas permis de confirmer l'hypothèse selon laquelle l'indemnisation et les minima sociaux seraient à eux seuls responsables des « trappes à inactivité » en étant désincitatifs : *« L'hypothèse d'un infléchissement des comportements de recherche d'emploi, dans le sens d'une progression de la réticence des travailleurs à accepter des emplois disponibles, a été mise en avant (ces analyses soulignent notamment le rôle des rigidités salariales et des systèmes d'indemnisation du chômage). Ces travaux n'apparaissent pas en mesure d'expliquer la montée d'un chômage involontaire et durable. Plusieurs études ont montré que le rôle du système d'assurance-chômage dans l'allongement de la durée du chômage est loin d'être vérifié.* […] *Si le système d'indemnisation peut jouer sur le volume des personnes qui restent inscrites durablement au chômage, il ne permet pas de présumer d'une relation positive entre l'indemnisation, le niveau et la durée du chômage. En France, les raccourcissements des périodes d'indemnisation*

n'ont pas entraîné une réduction globale de la durée du chômage ; au contraire, le mouvement inverse peut être observé. » (Lizé, 1993 : 5-6). La DARES (2003 : 23) rappelle que cette théorie est en fait une relecture moderne de la théorie classique du chômage volontaire : « *Divers travaux, depuis les années soixante, conduisent à un retour sur le devant de la scène de la théorie du chômage volontaire (qui est un des résultats de la démarche néoclassique) sous des formes plus sophistiquée* […]. »

Le chômage *conjoncturel* de court terme est dû de son côté à une dégradation passagère du marché du travail, lorsque la demande diminue. Il est opposé au chômage *structurel* qui est lié aux conditions structurelles de l'économie (réglementation, procédure de négociations salariales, salaires trop élevés, inadaptation du système de formation, manque de mobilité de la main-d'œuvre, croissance des gains de productivité). Ce chômage structurel peut être causé par la poussée démographique de la population en âge de travailler mais également par le changement technologique (robotisation, informatisation) : on parlera alors de chômage *technologique*.

Pour Freyssinet, l'opposition entre chômage classique et chômage keynésien n'est significatif que sur une courte période. Il préfère distinguer trois types de situation : « *Si l'on tente de dépasser une approche morcelée des différents facteurs de différenciation face aux risques de chômage et aux chances d'emploi, on peut dégager un petit nombre de situations typiques dans la population des chômeurs. Trois dynamiques tendent à devenir prédominantes :* […] *chômage répétitif, chômage de conversion, chômage d'exclusion.* » (1993 : 45-46). Les « situations typiques » parmi les chômeurs proposées par l'auteur sont les suivantes : le chômage *répétitif* (ou de rotation) touche des individus qui font de nombreux va-et-vient sur le marché du travail ; le chômage de *conversion* frappe des individus auparavant stables et victimes d'un licenciement économique, qualifiés, entre 25 et 50 ans, fortement indemnisés (en tout cas au début), luttant contre le déclassement et la déqualification (la réinsertion se fait parfois après une formation qualifiante) ; le chômage *d'exclusion* est le plus « *inacceptable* » ; il s'agit d'individus présentant des handicaps, faiblement indemnisés, découragés, envisageant parfois de se retirer du marché de l'emploi : « *Il touche les jeunes dont le*

niveau de formation ou les attitudes à l'égard du travail excluent l'insertion professionnelle stable. » (*idem* : 47).

Sur le plan national[9], le chômage est constitué depuis 1974 d'une composante permanente (structurelle) et d'une composante conjoncturelle : « *La composante permanente naît de la distorsion entre la croissance régulière de la population active et la quasi stagnation tendancielle de l'emploi global. De ce fait, les catégories qui entrent sur le marché du travail rencontrent d'énormes difficultés pour trouver un emploi ; il s'agit principalement des jeunes sortant du système scolaire et des femmes* […]. *La composante conjoncturelle est associée aux phases de récession industrielle ; les principales éclatent en 1974, 1980 et 1991.* » (*idem* : 34). Comme l'indiquait récemment Marimbert (2004 : 109) lorsqu'il traitait du chômage à l'échelon national, la composante structurelle du chômage, quel que soit le territoire, est alimentée en grande partie par l'évolution sociodémographique : « *La société est devenue plus consciente que la situation de l'emploi et le niveau du chômage découlent aussi et d'abord d'un certain nombre de facteurs structurels et conjoncturels extérieurs au système d'intervention sur le marché du travail, et dont celui-ci doit même en quelque sorte gérer les conséquences, voire compenser les méfaits. Pour s'en tenir à quelques rappels, on mentionnera d'abord, parmi les facteurs structurels, les évolutions démographiques qui obéissent à des cycles longs et qui influencent les flux d'entrées sur le marché du travail, avec d'autres facteurs comme l'évolution du taux d'activité des femmes ou, en sens inverse, la prolongation de la durée moyenne des études des jeunes.* » Hausse démographique et travail féminin sont à notre sens les deux éléments explicatifs de la hausse du chômage sur longue période.

Ce constat est confirmé par Balmary *et al*. qui insistent sur le fait que le vieillissement de la population entraînera la nécessité d'anticiper le renouvellement de la main-d'œuvre sur les postes par une meilleure adéquation des formations aux emplois, par une meilleure fluidité géographique de la main-d'œuvre : « *Les débats relatifs aux conditions d'un retour au « plein emploi » ont mis en lumière la nécessité de mieux appréhender les conséquences, pour le fonctionnement du marché du travail, du retournement démographique*

[9] Nous aborderons dans notre prochain chapitre les principales causes structurelles du chômage à La Réunion.

de la population active qui est envisagé à partir de 2006. Le lien entre population active et chômage est complexe, comme l'ont montré les évolutions passées. Le chômage peut présenter une composante structurelle importante — inadéquations entre structures de l'offre et de la demande de travail, freins à la mobilité, etc. — et, dans ce cas, il n'est pas exclu que le chômage, notamment le chômage de longue durée, ne diminue pas malgré une baisse de la population active. » (2004 : 250). Notre travail de recherche s'attachera à mettre en question cette approche « adéquationniste » qui met en relief un décalage éventuel entre formation et emploi.

La pensée néo-classique ne considère pas le marché de l'emploi différemment de n'importe quel type de marché : ce marché doit atteindre à l'équilibre, l'offre de travail (les actifs) et la demande de travail (les offres d'emplois, les postes) se rencontrant autour d'un prix d'équilibre. Selon ce modèle, *« tous ceux qui désirent occuper un emploi en ont la possibilité. Dans ces conditions, le chômage ne peut être que volontaire et s'explique par exemple par des prétentions financières excessives.* » (Ferréol, 1990 : 62). Le chômage, qui peut être considéré comme un dysfonctionnement du système, ne peut qu'être momentané. Il ne s'agit que d'un chômage de type frictionnel et toute rigidité doit être combattue. Suivant cette théorie, il peut exister des individus au chômage, mais la responsabilité leur en incombe individuellement : *« Au cœur du raisonnement* [néo-classique], *c'est bien la rationalité instrumentale du chômeur, entretenu (au sens littéral) par la collectivité, qui l'amène dans une trappe à chômage dont rien ne peut le faire sortir, hormis une diminution sensible de ses allocations. Dans le langage – plus feutré et euphémisé – de l'économie « classique », on dira que le chômeur minimise sa désutilité (le travail) et maximise son utilité (le loisir) sous contrainte budgétaire (ses allocations). Bien évidemment, considéré sous cet angle, le chômage ne peut être que volontaire, car il résulte d'un choix individuel.* » (Pierru, 2005 : 92).

Si les conditions de concurrence pure et parfaite sont respectées sur le marché du travail, il existerait un niveau de salaire d'équilibre permettant la satisfaction de l'offre et de la demande de travail. Si l'offre de travail est supérieure à la demande de travail, la baisse du salaire conduit certains offreurs *à sortir du marché du travail* et des demandeurs à entrer sur le marché.

À l'inverse, lorsque la demande est supérieure à l'offre, le salaire augmente ce qui provoquerait l'afflux d'offreurs de travail et la sortie de demandeurs de travail. Si un déséquilibre persiste, c'est en raison de l'existence de rigidités qui empêcheraient le salaire de se fixer à son niveau d'équilibre et de réduire ainsi l'écart entre l'offre et la demande de travail : *« Les économistes ont toujours manifesté une certaine réserve à l'égard du droit du travail, suspecté de perturber le fonctionnement efficace du marché. L'idée dominante est que le marché s'autorégule correctement dans le sens du bien-être collectif. »* (Eymard-Duvernay, 1998 : 1). Les dysfonctionnements ou les rigidités sont de plusieurs types : existence d'un salaire minimum (le SMIC), indemnisation-chômage, poids des syndicats, législation sur la protection de l'emploi, politique fiscale et prélèvements sociaux. *« Traditionnellement, l'analyse de la responsabilité du chômage et des effets de son indemnisation oppose le patronat, qui met l'accent sur la responsabilité des demandeurs d'emploi, et les organisations syndicales, qui insistent sur la responsabilité des entreprises dans les licenciements. La période contemporaine confirme cette opposition, tout en marquant un net avantage du patronat dans la promotion de thèses mettant en avant la responsabilité du chômeur. »* (Daniel *et al*., 1999 : 308).

Cette vision du marché du travail suscite des critiques virulentes de la part d'économistes et de sociologues. L'individualisation de la responsabilité du chômage construit une représentation du chômeur volontaire calculateur, qui se complairait dans sa situation : *« Les sans-emplois sont renvoyés à une situation imputable ou à une stratégie consciente et délibérée (de passager clandestin) de complaisance dans le chômage — on peut parler publiquement, sans tollé, « de chômeurs de confort » —, ou à leur échec personnel, qu'il leur faut donc surmonter individuellement. L'individualisation du phénomène participe très efficacement au renforcement de la dénégation sociale du risque chômage et de la logique — fonctionnellement rassurante pour tout le monde des « occupés » — consistant à blâmer les chômeurs de leur « condition ».* (Pierru, 2005 : 203).

Keynes notait déjà dès les années 1930 que l'emploi est déterminé par la demande *effective*, c'est-à-dire par les ventes à venir que les entreprises anticipent et la main-d'œuvre *nécessaire* peut être moindre dans le cas où les consommateurs optent pour l'épargne. L'apport de Keynes réside dans le fait qu'il intègre dans

sa réflexion la notion de chômage « *involontaire* » : « *Il existe des chômeurs involontaires si, en cas d'une légère hausse du prix des biens de consommation ouvrière par rapport aux salaires nominaux, l'offre globale de main-d'œuvre disposée à travailler aux conditions courantes de salaire et la demande globale de main-d'œuvre aux mêmes conditions s'établissent toutes deux au-dessus du niveau antérieur de l'emploi.* » (1936 : 28). L'auteur critiquait ainsi frontalement la vision classique du chômage : « *En dehors du chômage « de frottement » et du chômage « volontaire », il n'y a place pour aucune autre sorte de chômage. Les postulats classiques n'admettent pas la possibilité d'une troisième catégorie que nous définirons par la suite le chômage involontaire.* » (*idem* : 23). Néanmoins, Keynes ne niait pas l'existence d'une part d'un chômage *volontaire*, d'autre part d'un chômage frictionnel ; il démontre la probabilité d'un chômage structurel perdurant au-delà des déséquilibres de court terme sur le marché. Cette lecture keynésienne du chômage semble avoir atteint sa pleine actualité pendant les Trente Glorieuses, au moment de l'installation des différents opérateurs publics sur le marché du travail et de la montée en puissance de l'indemnisation-chômage. Selon Pierru (2005 : 37), le rapport Ortoli (1967), qui a déclenché entre autres la création de l'Agence pour l'Emploi, pourrait aujourd'hui apparaître « *comme une incongruïté intellectuelle de doux rêveurs. Le chômage y est* […] *décrit comme un phénomène involontaire lié aux transformations structurelles de l'économie française, et les chômeurs comme des personnes à la dignité reconnue qu'il faut, par une politique indemnitaire généreuse, aider dans leur retour à l'emploi.* » La reconnaissance d'un chômage involontaire, qu'il serait légitime d'indemniser et contre lequel la puissance publique devrait lutter, selon les keynésiens, par une intervention macroéconomique, est ainsi contemporaine des périodes les moins frappées par le chômage de masse. Et la prise en compte de ce concept de chômage involontaire a un impact considérable pour la définition des politiques publiques de l'emploi : leurs actions se réduiraient ainsi à un partage de la rareté (contrats aidés, baisse de la durée du temps de travail, pré-retraite). Pour Lizé (1998 : 95) : « [La] *pénurie des offres d'emploi et les difficultés de sortie du chômage trouvent leurs déterminants ailleurs que dans des problèmes de fonctionnement du marché du travail (insuffisance du niveau de l'activité économique et déséquilibre global entre l'offre et la demande d'emploi principalement).*

En ce sens, les marges de manœuvre des intermédiaires publics sur le marché du travail sont étroites, elles consistent essentiellement à gérer le rationnement de l'emploi en mettant en œuvre une politique de sélectivité discriminatoire. »

Pour sa part, le modèle marxiste propose une lecture particulière du phénomène de chômage. Selon Marx (1848, 1867), l'exploitation du travailleur par le capitaliste vient du fait que celui-ci récupère à son profit le temps de travail du travailleur qui excède la valeur de sa force de travail : tout se passe comme si une partie seulement du travail était payée. Le rapport entre la part non payée et la part payée mesure le taux d'exploitation. Le capitaliste cherche à accroître ce taux d'exploitation en élevant la durée du travail, l'intensité du travail ou encore la productivité de ce travail. Le mouvement historique d'accumulation capitaliste entraîne inéluctablement selon Marx des crises de surproduction qui ont deux conséquences : une baisse des profits et une sous-consommation de la main-d'œuvre, source de *chômage*. Selon cette vision marxiste, le chômage est ainsi en partie dû au capitalisme qui est appréhendé comme une idéologie de la recherche sans fin du profit et des gains de productivité. Le capital est ainsi privilégié par rapport au travail. Et c'est en cela que Marx s'éloigne de la vision classique de l'économie : pour les libéraux classiques et les néo-classiques, aucun élément endogène ne peut être la cause des crises économiques ; pour Marx, au contraire, la crise est inévitable et constitutive du capitalisme lui-même. Ce sont les stratégies pour « compenser la diminution du taux de profit » qui sont responsables du chômage. Ensuite, en dehors des périodes de crises économiques, l'existence de chômeurs permet aux capitalistes d'améliorer le taux de profit : *« Le chômage est une arme aux mains des capitalistes pour éviter que le partage de la valeur ajoutée ne soit favorable aux salariés. Marx tire de ce constat le concept de surpopulation relative.* […] *Pour Marx,* […] *le chômage est un phénomène historique et non une fatalité. Il est apparu avec le capitalisme. Il disparaîtra avec lui.* […] *L'armée de réserve industrielle, en d'autres termes les chômeurs, maintient les rémunérations au niveau le plus bas possible. »* (Ferréol, 1990 : 99). Cette approche marxiste a été récemment de nouveau utilisée pour tenter d'expliquer la persistance d'un chômage de masse. Ce dernier serait un outil

utilisé par le patronat pour affaiblir la force syndicale et, en dehors des syndiqués, l'ensemble des salariés : « *Un taux de chômage « trop bas » risquerait* […] *d'augmenter le pouvoir de négociation des salariés pour obtenir une réévaluation de leur rémunération. Dans l'optique libérale, le chômage est une solution à préserver (comme machine à discipliner le salariat), pas un problème (social) à résoudre.* » (Pierru, 2005 : 49).

Des paradigmes explicatifs développés en économie ont cherché à appréhender les phénomènes à l'œuvre sur le marché du travail. En premier lieu, l'approche classique de l'investissement en capital humain (la « théorie du capital humain ») a tenté de trouver un lien causal entre l'investissement en éducation (l'individu décide de poursuivre ses études) et les gains salariaux. Cette grille a été en second lieu questionnée par de nombreuses théories concurrentes qui gardent en commun de se focaliser sur la rationalité de l'individu (dans un environnement plus ou moins incertain) : théorie du filtre, théorie du signal, théorie de la compétition pour l'emploi. La dernière théorie que nous allons décrire en détails, celle de la segmentation, part quant à elle des marchés du travail internes et externes et des concurrences qui y sont à l'œuvre.

LA THEORIE DU CAPITAL HUMAIN

L'analyse économique de la demande d'éducation s'est initialement développée dans un cadre microéconomique, sur la base de la théorie du capital humain. Dans ce cadre, la demande d'éducation s'analyse non plus comme une demande de consommation, mais comme un investissement en formation dont l'agent attend un rendement salarial positif (c'est-à-dire un *meilleur* salaire). Dans l'approche néo-classique du marché du travail, la variable « formation » dans le profil de l'individu a peu d'impact, les ajustements s'effectuant autour du salaire. C'est grâce à la théorie du capital humain que cette approche a pris peu à peu en compte des éléments liés à l'individu. Cette théorie de l'investissement, qui reste dominante en économie de l'éducation, permet d'introduire la notion de *qualification* dans l'analyse

économique orthodoxe. Elle a vu le jour autour du début des années 1960 aux États-Unis (Mincer, 1958 ; Schultz, 1961 et surtout Becker en 1964) et avait pour ambition de comprendre comment se distribuaient les revenus individuels et comment la formation pouvait intervenir dans cette distribution. Selon Becker, un individu appréhende son parcours de formation d'une manière *rationnelle*, conformément aux hypothèses de base de la théorie néo-classique. Il envisage un investissement dans la formation uniquement s'il y voit un avantage postérieur en termes de salaire. Il faut, bien évidemment, que le coût de cet investissement soit inférieur à l'avantage obtenu. Et Becker ne cherche au départ qu'à expliquer les différences de salaire. L'investissement en capital humain permettrait à terme d'obtenir des revenus additionnels.

Selon Gurgand (2005), le gain salarial par année supplémentaire d'éducation est de 6% en moyenne. Mais l'on observe dans le tableau ci-dessous qu'au-delà de vingt années d'études, en gros au-delà de la Maîtrise, le revenu cesse d'augmenter.

Tableau n°1 : Rendement de la formation sur le niveau de salaire

Durée d'études et salaire mensuel en France

Population de 30 à 44 ans

Nombre d'années de scolarité	Salaire mensuel moyen (euros)
10	1 085
11	1 197
12	1 240
13	1 317
14	1 400
15	1 523
16	1 638
17	1 806
18	1 895
19	1 845
20	1 942
21	1 841
22 et plus	1 815

(Gurgand, 2005 : 36).

Ainsi, le rendement de l'investissement n'est pas linéaire : *« Il arrive un moment où le gain d'une année supplémentaire en excède le coût : l'étudiant s'appauvrirait s'il poursuivait ses études davantage. On voit donc que pour maximiser la richesse intertemporelle, il convient de suivre une règle d'investissement classique : s'éduquer jusqu'au point où*

le coût marginal excède le gain marginal. » (*idem* : 37). Le risque pour l'individu, qu'il ait choisi par une stratégie rationnelle ou qu'il ait été incité par une offre de formation proposée par les pouvoirs publics à prolonger sa formation, est de ne pas tirer bénéfice d'une année de formation supplémentaire.

Dans les politiques publiques de lutte contre le chômage et de recherche de gains de productivité et de croissance, l'investissement dans le capital humain, dans la formation, est un outil récurrent qui est souvent couplé avec une critique du système éducatif et une recherche d'une adéquation forte : « *Le « société de l'information » n'est pas une notion récente, mais elle a été réactualisée et formalisée par la Commission européenne dans un Livre blanc publié en 1995 :* Enseigner et apprendre – Vers la société cognitive. *Elle repose sur le principe, inspiré des théories du capital humain, selon lequel l'éducation et la formation constituent des investissements économiques essentiels pour l'Europe dans la compétitivité internationale. Selon cette vision, les systèmes de formation et d'éducation nationaux seraient inadaptés parce que trop éloignés du monde économique et trop attachés à des critères académiques dans la sélection des élèves, au détriment des « compétences » professionnelles.* » (Garcia, 2003(b) : 43). Néanmoins, comme le souligne Tanguy, cette approche à partir de l'investissement rationnel reste sourde à l'apport de la sociologie de l'éducation, notamment en ce qui concerne l'inégalité d'accès au système éducatif : « *La théorie du capital humain repose sur les hypothèses fondamentales de rationalité individuelle, sanctionnée par le marché* […]. *Les effets de structure, d'institution, de société lui sont théoriquement extérieurs.* » (1986 : 117). L'individu peut-il en effet développer une telle stratégie omnisciente, peut-il prévoir les effets de ses choix à plusieurs années de distance ?

Le rendement de l'investissement dans le capital humain a été interrogé et relativisé par Boudon qui estimait que l'accès plus démocratique à l'éducation et la hausse quantitative des niveaux de qualification des actifs n'annulaient pas les inégalités de départ : « *Les économistes de l'éducation, les théoriciens du capital humain en particulier, ont montré que l'éducation pouvait être assimilée à un investissement dont la rémunération est d'autant plus grande que l'investissement est lui-même plus important. En termes plus prosaïques, le revenu est normalement dépendant du niveau scolaire. D'où on*

conclut, à bon droit apparemment, que lorsque les individus sont moins inégaux entre eux du point de vue du niveau d'instruction, les inégalités de revenu doivent s'atténuer. En d'autres termes, une réduction des inégalités scolaires devrait avoir un effet de réduction sur les inégalités de revenu. Mais là encore cette proposition « évidente » apparaît comme mal confirmée par les faits. » (1979 : 17).

La théorie du capital humain a été combattue par ceux qui y décelaient un risque de déshumanisation : l'individu y était en effet appréhendé à l'aide d'outils économiques à l'instar de phénomènes dans la sphère productive : « *Le terme même de « capital humain » — qui semble tout à la fois assimiler l'homme à la machine et anéantir l'opposition entre le capital et le travail, faisant du salarié à son tour un détenteur de capital — a heurté plus d'une sensibilité.* » (Gurgand, 2005 : 10). La critique renvoyait également à la notion de domination capitaliste exercée sur le salarié : « *Peu d'analyses économiques ont soulevé autant d'indignation que les travaux de Becker portant sur le « capital humain ». Le contenu idéologique d'une telle notion est littéralement explosif. D'un côté, la vision des choses que véhicule implicitement cette notion pouvait être accueillie avec sympathie par les défenseurs du capitalisme et du libéralisme qui trouvaient là un moyen de renforcer leur conviction que le travail n'est qu'un facteur de production qui doit être traité comme les autres et que sa qualité ainsi que sa valeur marchande n'est rien d'autre que la résultante de choix faits librement par les travailleurs. D'un autre côté, les penseurs qui se veulent plus humanistes ou plus sympathiques au syndicalisme ont vu là une attaque menée contre le droit fondamental des travailleurs à être traités avec dignité plutôt que d'être ravalés au rang de machines.* […] *Ces travaux n'ont pas manqué de provoquer une levée de boucliers chez ceux qui voyaient là le fait d'une idéologie réductionniste et anti-humaniste.* » (Lagueux, 2005 : 27-28). Pour Hartog (1999), il n'est pas envisageable d'assimiler capital humain et capital financier, la valorisation de l'éducation et des différents éléments constitutifs de la richesse socio-professionnelle, psycho-sociale de l'individu n'ayant pas comme objectif unique une rentabilisation en termes monétaires.

Reprenant les conclusions de Bourdieu, Boyer insistait sur la *reproduction* des inégalités sociales malgré l'accès à l'enseignement supérieur, pour la simple raison que l'orientation

dans les différentes filières et les différents types d'établissement restait fortement corrélée à l'origine sociale : *« L'école et plus généralement le système d'enseignement sont les matrices de la reproduction des dispositions et par voie de conséquence des positions occupées dans les divers champs. Mais cet invariant est compatible avec de notables variations dans l'organisation de l'institution scolaire, de l'université ou des grandes écoles. Néanmoins, l'hypothèse centrale est que l'hétérogénéité sociale qui résulte de la conjonction de l'appartenance familiale et du cursus scolaire — ces deux facteurs étant eux-mêmes liés — s'exprime ensuite dans la relation dominant/dominé dans les divers champs. »* (2003 : 75-76). Surtout, Balsan rappelle que la théorie du capital humain a été développée dans une période de plein emploi : *« Du point de vue de la mesure des rendements d'éducation, la théorie du capital humain repose sur l'hypothèse que les choix d'investissement en capital humain sont étudiés sur un marché en situation de plein emploi. Les individus font leurs choix sans incertitude sur la possibilité d'exercer un emploi après leur formation. Or, dans le contexte économique contemporain, l'hypothèse de l'absence d'influence du chômage sur les choix d'investissement en matière éducative est difficilement soutenable. »* (2000 : 92). Ainsi, l'existence d'une situation de chômage structurel depuis le milieu des années 1980 rend nécessaire la prise en compte du risque chômage dans les stratégies d'investissement en formation.

Giret rappelle que *« l'investissement en capital humain dépend du salaire espéré mais également du risque de chômage, qui peut fortement influencer la décision de l'individu. »* (2000 : 48) Le coût d'opportunité, dans le cadre de la théorie du capital humain, prend donc aujourd'hui en compte le risque *chômage* : *« Dans le cadre du modèle de base de la théorie du capital humain, la poursuite d'études peut s'expliquer par une baisse du coût d'opportunité. En effet, quand le taux de chômage augmente, les coûts d'opportunité liés à la poursuite des études, qui sont en fait une moyenne pondérée des indemnités de chômage et des salaires reçus sur le marché du travail, diminuent.* […] *L'introduction de l'incertitude, qui représente en fait la probabilité d'être au chômage lors de la période future, affecte les rendements de l'investissement en capital humain. »* (*idem* : 49).

Trois auteurs proposent une application des apports de la théorie du Capital Humain à la problématique du chômage et plus

largement de l'employabilité : Kodde (1988), Mincer (1989) et Lepage (1999).

Kodde analyse la demande d'éducation dans le cadre de la théorie du Capital Humain élargie à la question de l'employabilité : *« À lui seul, un chômage élevé ne conduit pas les jeunes à poursuivre leurs études, mais les jeunes s'évertuent à élever leur niveau d'éducation pour améliorer leur employabilité. »* (1988 : 1645). L'auteur montre que la perspective d'un risque chômage conduit l'individu à investir davantage dans l'éducation : la théorie du capital humain n'est plus seulement une théorie de l'investissement en vue d'un gain salarial à venir mais également en vue d'une meilleure *employabilité*, c'est-à-dire pour améliorer ses chances *de ne pas être au chômage* au moment de sa confrontation avec le marché de l'emploi.

Mincer analyse pour sa part les effets du capital humain sur le chômage et le lien entre la gestion de la formation continue et le lien salarial (stabilité de l'emploi, déplacement de main-d'œuvre, licenciement) : *« Ces développements représentent une extension de la portée des recherches empiriques sur le rôle du capital humain sur le marché du travail, mais également une nouvelle tentative pour observer, à un niveau microéconomique, quelques-unes des manières selon lesquelles le capital humain s'ajuste à la technologie et, partant, favorise la croissance économique. »* (1989 : 186). Mincer analyse d'abord l'impact du changement technologique dans l'utilisation de la formation continue : *« La découverte selon laquelle les changements technologiques* tendent à réduire[10] *le chômage dans les secteurs « high tech » va à l'encontre de la crainte largement partagée du spectre du chômage technologique.* […] *L'incidence du chômage régresse dans les secteurs dont la productivité augmente rapidement. »* (*idem* : 192).

Au-delà du lien entre l'investissement dans la formation continue et le renforcement du lien salarial, la perspective du chômage a un impact sur l'investissement en formation. L'investissement dans le capital humain n'a pas ici pour objectif un gain salarial mais une protection contre le chômage technologique ou contre le déclassement dans l'entreprise. Lepage rappelle que les rapports entre capital humain et taux de chômage restent

[10] C'est l'auteur qui souligne.

complexes : « *Premier phénomène, le sous-emploi inciterait les actifs inoccupés (les chômeurs) à investir davantage dans le capital humain. Ensuite, et à l'opposé, « une hausse du chômage détruit une partie du capital humain par effet d'hystérésis*[11] *car, à la différence du capital physique, le capital humain se dégrade d'autant plus qu'il est moins utilisé.* » (1999 : 264). Selon l'auteur, ce n'est pas le capital humain qui influencerait la durée de chômage mais l'inverse : le chômage (en dehors du chômage de prospection) influerait directement sur la construction du capital humain (effort de formation pour améliorer son employabilité) ou sur sa destruction (perte de compétences).

LES THEORIES CONCURRENTES

Les théories concurrentes ont été élaborées au cours des années soixante-dix et demeurent dominantes aujourd'hui. Ces théories remettent en cause l'enchaînement causal éducation-productivité-salaire mais restent inscrites dans le cadre néo-classique. La question centrale est la suivante : « *Est-ce que* [la formation initiale] *crée les aptitudes qui seront valorisées sur le marché du travail, ou est-ce qu'elle participe uniquement au tri des individus en permettant à ceux qui ont les aptitudes les plus élevées d'accéder aux emplois qui requièrent ces compétences ? Les deux hypothèses évoquées correspondent respectivement à la théorie du capital humain et à la théorie du filtre ou du signal.* » (Lemistre, 2003 : 38). La différence essentielle entre la théorie du filtre et celle du signal est que la première étudie la rationalité des comportements individuels quand la seconde cherche à optimiser les bénéfices.

LA THEORIE DU FILTRE

La théorie du filtre (Arrow, 1973) s'intéresse à l'efficacité du système éducatif pour trier les individus avant l'embauche

[11] L'effet d'hystérésis (ou hystérèse) décrit comment un phénomène temporaire (une hausse du chômage par exemple) produit des effets qui perdurent (baisse de l'employabilité simplement du fait d'une période de chômage antérieure).

« afin notamment d'optimiser l'adéquation formation-emploi à un coût minimum » (Lemistre, 2003 : 41). Avec cette théorie s'opère un glissement dans les raisons de l'investissement en formation : au lieu de rechercher une acquisition de *capital humain*, on s'intéresse à la façon de *révéler* le capital humain accumulé quelle qu'en soit l'origine (capital culturel familial, expérience, activités extra-scolaires, adaptabilité, savoir-être). La théorie du filtre tente d'expliquer un certain nombre de phénomènes qui n'ont pas été décrits par Becker. Comment en effet comprendre le fait que des individus de même niveau obtiennent des positions et des salaires différents ? Selon cette théorie, la formation, l'obtention du diplôme éventuel, ne servent pas à accroître les connaissances ni les capacités des individus formés, mais à *identifier* ces éléments liés à l'individu, ce qui permettra ensuite de les filtrer : *« La possession d'un diplôme* [est] *un élément d'étiquetage social ou de filtre, n'assurant en lui-même aucune capacité additionnelle, mais permettant aux employeurs de connaître et de sélectionner les individus « à potentiel » »* (Tanguy, 1986 : 119). Le rôle essentiel de l'éducation est de révéler les aptitudes des individus. Arrow prend en compte les imperfections du marché du travail en intégrant le fait que l'employeur ne peut pas connaître la productivité du candidat et la seule information dont il dispose est fournie par le diplôme et le niveau d'éducation. L'enseignement sert alors de système de sélection qui classe les étudiants selon leurs aptitudes ; il joue un rôle de filtre en détectant *a priori* les individus les plus capables.

LA THEORIE DU SIGNAL

La théorie du signal (Spence, 1973) est un prolongement *sur le marché du travail* de celle du filtre. Les employeurs sont toujours considérés comme étant en asymétrie d'information vis-à-vis des offreurs de travail : ils sont en partie dans l'incertitude et le diplôme constitue un *signal*[12] parmi d'autres envoyés aux employeurs potentiels. II reste aux individus à choisir la formation qui permet de produire le meilleur signal, soit celle qui offre le

[12] Le signal est une caractéristique modifiable de l'individu (éducation, notamment), alors que l'indice est une caractéristique inaltérable (sexe, phénotype par exemple).

plus de possibilités pour trouver un emploi, soit le meilleur taux de rendement. Selon Spence, le rôle du système éducatif est de servir de filtre : l'obtention d'un diplôme ne validerait pas tant les compétences acquises qu'elle ne permettrait de révéler des talents *innés* que les entreprises seraient globalement incapables d'observer en l'absence du système éducatif. Alors que la théorie du capital humain repose sur l'idée que l'éducation transmet des connaissances utiles qui vont accroître l'efficacité productive de l'individu, ce qui justifiera une rémunération supérieure, la théorie du signal remet en question la liaison éducation-revenus. Spence ne remet néanmoins pas en cause le fait que l'éducation augmente la productivité. Ces modèles de signalement sont des approches qui considèrent l'éducation comme un simple système de classement des individus. La recherche d'informations étant coûteuse pour l'employeur, le diplôme (ou plus généralement le niveau de formation) est un signal qui permet une économie dans les procédures de recrutement. L'école sera ainsi un outil de filtre « d'aptitudes exogènes et *antérieures au passage dans le système éducatif*. » (Paul, 1989 : 72). En résumé, dans le modèle du signal, Spence propose une interprétation alternative à la corrélation entre salaire et formation dans laquelle le salaire reflète les aptitudes des individus signalées à l'employeur par la réussite académique. Il tient compte du fait que, dans la plupart des marchés du travail, l'employeur ignore les capacités productives d'un individu au moment où il l'embauche. Le candidat doit alors se signaler par son diplôme et maximiser son niveau de signal. Le chef d'entreprise et plus généralement le recruteur, dans l'incertitude, cherchent à identifier un maximum d'indices et de signaux attachés au candidat, éléments individuels qui pourraient déterminer l'investissement déjà investi et surtout le potentiel productif.

Spence étudie surtout la rationalité des comportements individuels, alors que dans son modèle du filtre, Arrow s'intéresse plutôt aux coûts et aux avantages pour la collectivité de l'existence d'un tel processus. Le problème essentiel soulevé par ces deux théories est le manque d'information de l'employeur sur les aptitudes des chômeurs ou des actifs sur les marchés internes et externes : « *L'employeur n'est pas assuré des capacités productives du candidat et* […] *il ne pourra pas obtenir l'information sur la personne*

immédiatement après le recrutement, en raison du temps de formation ou d'apprentissage requis pour le poste. » (Lizé, 1993 : 6). Le filtrage et le repérage des signaux et des indices — qui peuvent être fortement discriminatoires, d'ailleurs — n'ont d'autre utilité que de répartir les individus selon leurs capacités aux différents postes et aux différents niveaux de l'entreprise. Le diplôme n'est pas le seul signal de la productivité ou de la capacité d'adaptation : « *Signal de productivité chez M. Spence, le diplôme contient des indicateurs proches de ceux du marché dans la mesure où un salaire est associé à un niveau de diplôme. Celui-ci joue alors un rôle de filtre qui certifie la présence de certaines qualités. Mais le diplôme est un indicateur insuffisant si les compétences valorisées sont, par exemple, celles de l'autonomie, de l'initiative ou des capacités relationnelles.* » (*idem* : 35-36).

LA THEORIE DE LA COMPETITION POUR L'EMPLOI

Thurow (1975) en termes de « concurrence pour l'emploi » estime que ce ne sont pas les individus qui sont productifs mais les *postes*, les emplois qu'ils occupent. Il s'agit alors d'adapter l'individu à l'emploi (par la formation interne). Le coût de cette formation est plus faible pour les individus éduqués. Ce modèle de concurrence pour l'emploi suppose « *que la productivité est liée aux postes de travail et non aux individus qui, par l'éducation qu'ils ont reçue, signalent aux employeurs leur adaptabilité aux différents emplois* » (Jarousse et Mingat, 1986 : 1020). C'est pour cette raison que les diplômés sont favorisés. Cette théorie s'inscrit, comme la théorie du signal, dans un contexte d'information imparfaite et traite le *diplôme* comme un *repère* qui réduit l'incertitude et permet d'économiser les coûts de formation supportés par l'entreprise.

Ce modèle rejette l'hypothèse forte de la théorie du capital humain : la productivité n'est plus apportée par le travailleur mais elle est considérée comme faisant partie du poste de travail. Deux caractéristiques comptent dans l'entreprise : la capacité d'adaptation du travailleur à la structure de la firme et son efficacité à son poste de travail. L'entreprise cherchera à repérer les capacités de formation et d'adaptation au contexte de l'entreprise.

Par ailleurs, le modèle de concurrence pour l'emploi [*job competition*] suppose que la productivité et les salaires dépendent

de la demande de diplômés. Les employeurs recrutent les individus avec l'investissement minimal en coût de formation et trient les candidats à l'embauche selon leurs coûts de formation croissants, ce qui construit une file d'attente. Les individus embauchés sont ceux qui présentent les caractéristiques avec les coûts de formation *les plus faibles* et non les personnes les plus productives. Le diplôme joue alors le rôle d'indicateur de *l'aptitude à être formé*. Dans un contexte de fort taux de chômage, les individus situés à la fin de la file d'attente subissent alors un *effet d'éviction*.

Les théories du filtre, de la compétition pour l'emploi et du signal permettent d'expliquer les difficultés des primo-entrants sur le marché du travail et le meilleur positionnement relatif des mieux formés ; elles ont plus de mal à expliquer les différences de rendement du capital humain selon l'individu, dans le cas où ce dernier est expérimenté, diplômé, qualifié.

La théorie de la segmentation du marché du travail semble en mesure de mieux cerner ces phénomènes.

La theorie de la segmentation du marche

La théorie de la segmentation s'est construite à partir des notions de *marché interne* et de *dualisme*. C'est Kerr en 1954 qui a créé le concept de marché interne, mais ce sont Doeringer et Piore en 1971 qui les premiers ont analysé le concept et qui ont développé la théorie de la segmentation du marché du travail.

Il existe dans l'entreprise deux types de marchés : l'interne et l'externe. Sur le marché interne des entreprises, les salariés sont protégés par un statut (règles, conventions collectives), des rémunérations qui augmentent avec l'ancienneté, des promotions possibles (mobilité professionnelle ascendante), une politique de formation. Les salaires sont indépendants des fluctuations de la productivité marginale des salariés : ils sont fixés à partir des grilles de qualification et en fonction de l'ancienneté. Il n'y a pas à ce niveau de logique de marché.

Sur le marché externe, les salariés sont en concurrence avec

les personnes hors de l'entreprise. Ils n'ont pas de garantie d'emploi : c'est le marché concurrentiel. Les salariés sont à la périphérie de l'entreprise. Il s'agit d'un *volant d'ajustement*. Selon Piore, les emplois précaires permettent aux employeurs de maintenir les avantages acquis par les salariés du segment interne et de faire pression en même temps sur eux pour limiter leur esprit revendicatif. Le marché interne a pour objectif de stabiliser une partie de la main-d'œuvre. Il existerait donc à l'intérieur des entreprises des formes de gestion du travail qui ne dépendent pas exclusivement des lois du marché concurrentiel. La présence d'un marché interne ne peut pas être expliquée par le fonctionnement du marché libre et concurrentiel. C'est l'incertitude et le coût du recrutement qui rendent possible ce segment primaire, pour la simple et bonne raison que *« la difficulté et le coût de toute identification de la qualification et, plus encore, de la compétence d'un individu incitent les entreprises à réduire les départs des personnels en poste. Pour y parvenir, il convient d'organiser la vie de l'entreprise selon des règles propres qui assurent aux salariés des avantages (stabilité, carrière, formation…) qui leur font intégrer des logiques différentes de la logique marchande du marché du travail. »* (Vernières, 1993 : 25).

L'apparition d'un chômage récurrent pour des actifs qualifiés, adaptés aux postes de travail conduit à revoir les préceptes néo-classiques de l'équilibre, perturbé par des rigidités salariales : *« Les niveaux élevés des taux de rotation et du chômage frictionnel peuvent être considérés comme le trait le plus marquant du marché secondaire. »* (Paul, 1989 : 83).

Pour mieux gérer leur personnel, les entreprises positionnent leurs salariés soit sur un segment interne, soit sur un segment externe. Ces deux marchés (interne et externe) sont interconnectés : certains emplois sont des *points d'entrée* et de *sortie* du marché interne. Le marché interne des entreprises peut être défini à la suite des auteurs comme un *« espace où la relation entre salariés et employeurs n'est pas négociée, marchandée mais où l'affectation de la main-d'œuvre sur les emplois et la détermination du salaire obéissent à des règles de type administratif (par opposition aux procédures de marché). »* (Lizé, 1993 : 9). C'est sur le marché externe que les salariés subissent l'instabilité et où le turn-over est le plus rapide.

D'un point de vue macroéconomique, le dualisme du

marché du travail ne constitue pas une explication du chômage de masse, mais de l'instabilité de l'emploi et de la pauvreté sur le segment secondaire[13].

Les mouvements sur les différents marchés en France sont connus et chiffrés avec précision : *« La mobilité interne concerne environ 550000 personnes en 2002 soit 20% des mouvements de main-d'œuvre sur une année. Le taux de mobilité interne annuelle s'élève à 2,8% en 2002, taux stable depuis 10 ans. Si l'on compare ce taux à celui de la mobilité externe (10,2%), on note la faiblesse relative de la mobilité interne en France. Et tous les salariés ne sont pas égaux en terme de mobilité interne : ceux appartenant à l'État, aux collectivités locales et aux entreprises de plus de 500 salariés étant logiquement davantage susceptibles d'être concernés. »* (Garner, 2004 : 71).

Pour Doeringer et Piore, ce sont les spécificités des qualifications propres à chaque entreprise qui ont été à l'origine des marchés internes, marchés que nous appréhendons comme des lieux de passage, des hottes aspirantes, des ascenseurs.

« [Les] *recherches montrent* […] *que, même si l'étude du marché du travail ne peut se résumer à cette seule dimension, les pratiques de gestion du personnel des entreprises conduisent à une partition du marché entre emplois stables et emplois instables. Reste à savoir si cette dualité correspond à une dualité des travailleurs ou si elle se distribue aléatoirement par rapport à elle. »* (Paul, 1989 : 99).

Le dualisme du marché du travail renvoie au dualisme économique : aux oligopoles les marchés stables des produits et aux petites entreprises périphériques sous-traitantes les segments instables, incertains. Sur le marché primaire de l'emploi, les travailleurs (les salariés) auront une qualification, une tâche spécifique ; sur le marché secondaire, ils devront être polyvalents.

Mais les radicaux critiquent cette grille de lecture *« dans la mesure où la segmentation serait pour* [Diore et Doeringer] *le produit de stratégies individuelles alors qu'eux y voient un produit de lutte des classes. »* (Paul, 1989 : 91). La vision radicale du dualisme du marché du travail est proche de l'analyse marxiste, selon laquelle il existerait un antagonisme irréductible entre les travailleurs et les

[13] Cette théorie nous aidera à expliquer la présence dans les fichiers du chômage d'une masse de chômeurs âgés, qualifiés, diplômés, expérimentés, indemnisés, mais en même temps frappés par la précarité, par la pauvreté et menacés d'exclusion socio-professionnelle.

employeurs : la segmentation aurait pour effet de permettre *l'exploitation* de la main-d'œuvre. Cette volonté d'éviter la constitution d'un marché primaire stable aurait pour objectif de lutter contre la constitution de coalition (les syndicats). Il y aurait volonté de *fragmentation* et d'isolement de la main-d'œuvre et cette démarche s'inscrirait dans une évolution historique de la machine économique (vers la décadence du modèle capitaliste, dans le paradigme marxiste). Max Weber (1905 : 34), en traitant de la naissance du capitalisme, indiquait déjà : *« Pour pouvoir se développer, le capitalisme requiert l'existence, sur le marché du travail, d'un surplus de population afin d'en louer les services à bas prix »*, une description qui rappelle l' « armée de réserve industrielle » de Marx. La formulation moderne d'un tel phénomène renvoie à la notion de *dualisme*, une notion impliquant en plus de la partition de la main-d'œuvre une source de conflictualité.

Les chômeurs sont précisément positionnés sur le marché externe du travail et sur le segment *secondaire* (le plus inférieur) et la crise a contribué à modifier la segmentation au détriment à la fois du segment primaire et du marché interne qui rétrécissent. Mais Paul rappelle (1989 : 100-101) que *« pour que la stabilité puisse être assurée à un endroit (dans un endroit par rapport à un autre, dans une partie du secteur par rapport à une autre, dans une partie des emplois d'une entreprise par rapport à l'autre), il faut qu'un autre endroit gère l'instabilité. »* L'existence d'une main-d'œuvre disponible, depuis des décennies, de mieux en mieux formée, dont le recrutement est favorisé par les politiques de l'emploi par le biais des contrats aidés, des exonérations de certaines charges patronales et la prise en charge de la formation continue, conduit à une mise en concurrence plus forte des chômeurs exercée sur les salariés en poste : *« Face à un besoin de travailleurs qualifiés, l'entreprise peut s'adresser soit au marché du travail, soit à ce qu'il est convenu d'appeler son marché interne. »* (Vernières, 1993 : 57). Or la tendance est à un rétrécissement de ce marché interne du fait d'une plus forte concurrence sur le marché externe : *« Les politiques de l'emploi et le traitement social du chômage contribuent à la déstabilisation du modèle salarial. »* (Mauger, 2001 : 13). L'entreprise pourra ainsi chercher, pour minimiser les coûts de formation et de salaire, à utiliser le marché externe pour recruter les travailleurs qualifiés dont elle a besoin en utilisant les dispositifs de la politique de l'emploi et les

modifications au Code du Travail : « *La multiplication et la pérennisation des statuts d'emploi particuliers qui s'imposent de plus en plus aux jeunes entrant sur le marché du travail jouent un rôle clé dans le processus de déstabilisation des marchés internes.* » (Lefresne, 1998 : 84).

Dans la théorie des « Insiders/Outsiders », l'analyse microéconomique se focalise sur les intérêts particuliers des salariés en place et du pouvoir qu'ils ont dans la négociation. Lors des recrutements, les *insiders* pousseraient l'entreprise à recruter les nouveaux arrivants au mieux au niveau du salaire de réserve, une économie financière qui est source de bénéfices pour l'entreprise et indirectement pour eux en termes de hausse éventuelle de leurs salaires. La détérioration des conditions d'insertion des nouvelles générations serait ainsi *une espèce de conflit intergénérationnel*. Cette théorie, qui fait porter la responsabilité de la précarisation des nouveaux salariés non sur l'entreprise mais sur les salariés plus anciens, ne permet pas d'expliquer la *précarisation continue* des conditions de travail des jeunes générations, alors même que l'on assiste à l'affaiblissement du pouvoir de négociations des salariés à statut « *dans un contexte de déclin du syndicalisme et de fragmentation de la négociation collective.* » (Lefresne, 1999 : 223). Le modèle *Insiders/Outsiders* ne peut d'ailleurs être appliqué qu'au marché primaire de l'emploi où les salariés en poste ont un statut assez stable et protégé pour être en mesure de peser sur les décisions de recrutement par le biais des organisations syndicales. Or ce marché s'étiole et se réduit.

La théorie de la segmentation du marché du travail n'est pas non plus incompatible avec quelques-uns des avatars de la pensée marxiste dans le sens où la segmentation distingue deux gestions différenciées de la main-d'œuvre, dont la plus précarisante est utile pour réduire les forces sociales d'opposition. Les *insiders* auraient un comportement de protection de leurs acquis, des rémunérations et des conditions de travail supérieures à ceux du marché du travail, qui entraîneraient des rigidités. Le monde patronal aurait ainsi avantage à voir se renforcer le marché externe du marché du travail pour limiter ce pouvoir.

Nous suivons Paul lorsqu'il focalise son attention sur la politique de gestion de la main-d'œuvre des entreprises. Qu'est-ce qui est le plus déterminant ? La stratégie individuelle ou la politique de gestion des entreprises ? Où se situent les handicaps, les discriminations ? Dans l'offre ou la demande ? Le profil des chômeurs en difficulté ou des précaires est-il la cause de leurs difficultés ou bien s'agit-il d'un défaut structurel du segment du marché du travail sur lequel se positionnent ces chômeurs ou ces précaires ?

« *Dans le cadre de l'étude de la relation entre la formation et l'emploi,* [on est conduit à] *s'interroger sur l'origine des disparités internes aux niveaux de formation* […]. » (Paul, 1989 : 101).

Les travaux récents sur le marché du travail tentent de mieux cerner les modalités de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre, avec un intérêt tout particulier porté sur la main-d'œuvre juvénile. Ces travaux montrent précisément les logiques *sectorielles* de l'emploi, d'où l'intérêt d'une approche *segmentationniste*. Il est ainsi possible d'identifier des clivages forts entre des secteurs qui précarisent et des secteurs de stabilisation : « *L'entrée sectorielle constitue en France, depuis le début des années quatre-vingt-dix, une clé d'observation de l'insertion des jeunes, donnant lieu à une série de typologies des modalités d'accès au marché du travail. Ces typologies s'efforcent de relier les processus spécifiques de recrutement et d'emploi des jeunes à des variables stratégiques liées à la nature de l'activité, aux qualifications requises et aux modes de gestion des ressources humaines propres au secteur. Elles reposent sur des représentations segmentationnistes du marché du travail.* » (Lefresne, 1999 : 198).

Nous avons vu plus haut que la qualification est également affaire de rapport de forces.

Le gonflement du marché secondaire du marché du travail a également modifié la manière dont se construit cette qualification. Dès lors que le financement de la formation continue est *externalisée*, il est difficile à l'entreprise de trouver en interne les qualifications suffisantes nécessaires à l'accueil des jeunes générations à former, ce qui peut une nouvelle fois expliquer la résurgence de la critique des entreprises contre le système éducatif. Plus les pouvoirs publics prennent en charge en amont la

professionnalisation des individus, moins l'entreprise a besoin de le faire pour ses salariés et moins il lui sera facile de trouver en interne en cas de besoin ces compétences et ces niveaux de qualification : « *La structure des qualifications a une incidence sur les possibilités de formation en situation de travail dans l'entreprise en ce sens qu'elle détermine les possibilités de tutorat ou de compagnonnage. Moins il y a de techniciens et d'ingénieurs, moins il y a de tuteurs potentiels pour adapter* [les] *jeunes* […]. » (Kirsch, 1997(b) : 220). Plus les pouvoirs publics financeront des formations pour les chômeurs ou professionnaliseront les filières de formation et moins l'entreprise aurait intérêt à former ses propres salariés *en interne*, ce qui aura pour conséquence une augmentation du turn-over.

L'évolution récente du marché du travail tend vers une transformation des conditions de travail et de recrutement : la flexibilisation et la précarisation du contrat de travail entraîne mécaniquement le rétrécissement comme peau de chagrin du marché stable où la promotion est possible. Cette « flexibilité externe » de la gestion de main-d'œuvre est contemporaine d'une autre flexibilité dite « interne » et, contrairement à la théorie Insiders/Outsiders, les salariés en poste ne tirent pas bénéfice de la précarité des *outsiders*. L'organisation interne se modifie, les tâches se parcellisent de nouveau, la technicité étant intégrée à la machine (informatisation) ou sous-traitée (études et développement, contrôle) : « *L'évolution rapide des systèmes techniques, l'instabilité des marchés, les normes concurrentielles acérées confortent les impératifs de flexibilité que l'on connaît. Deux logiques sont alors à l'œuvre : celle d'une flexibilité interne, qui s'appuie sur la redéfinition de la place des salariés au sein de l'entreprise (réorganisation du travail, polyvalence…) ; celle d'une flexibilité externe, qui limite le contrat à l'accomplissement d'une tâche déterminée* […]. *Se trouve ainsi reportée sur un tiers partie ou totalité du risque économique.* » (Lefresne, 2006 : 18).

La flexibilité externe est donc un outil de gestion du *risque* économique. Nous proposons d'élargir cette analyse en y incluant la dimension « formation ». L'investissement en capital humain pour les salariés (qu'ils soient précaires ou non) représente un *coût*, mais aussi un *risque* dans le cas d'un salarié dont l'avenir n'est pas assuré au sein de l'entreprise : le risque de voir passer à la concurrence un individu qualifié et expérimenté. Il paraît logique,

autant économiquement que stratégiquement, pour une entreprise de ne pas investir dans une main-d'œuvre quelle souhaite flexible, c'est-à-dire précaire. Elle tentera donc d'externaliser *également* les coûts de formation vers les pouvoirs publics, comme elle tente d'externaliser au maximum le risque économique.

Tanguy (1986) rappelait que les modalités sectorielles d'approvisionnement en main-d'œuvre avaient été étudiées par Clémenceau et Gehin (1982) et Rose et Méhaut (1982). Ces auteurs avaient montré que les types de mobilité de la main-d'œuvre (l'importance des entrées dans l'activité, la rotation interne et externe, mais également les modes d'usage de la formation, c'est-à-dire le recours à des diplômés, à des apprentis, à des stagiaires, à la formation continue des salariés en place) étaient différents selon les secteurs d'activité. Ainsi, en analysant la politique de gestion de main-d'œuvre des entreprises, il est possible de comprendre quelques-unes des causes de la critique moderne de l'inadéquation des contenus pédagogiques par certaines entreprises.

Enfin, pour Castel, cette évolution historique est liée aux phases du capitalisme, vers une insécurisation : l'individu supporte personnellement le risque économique et social : « *Avec un peu de recul on commence à réaliser que ce qui se joue à travers la mutation du capitalisme qui a commencé à produire ses effets au début des années 1970, c'est fondamentalement une mise en mobilité généralisée des relations de travail, des carrières professionnelles et des protections attachées au statut de l'emploi. Dynamique profonde qui est, simultanément, de décollectivisation, de réindividualisation et d'insécurisation.* » (2003 : 43).

La part du segment secondaire du marché de l'emploi augmente, c'est-à-dire le champ où se retrouvent et se confrontent dans une concurrence forte les travailleurs précaires, les primo-entrants, les chômeurs, les intérimaires, et les passages de l'emploi au chômage se multiplient, précarisant la main-d'œuvre autrefois stabilisée, faisant apparaître dans les fichiers du chômage des profils qualifiés, employables, souvent expérimentés comme nous le montrerons dans nos résultats de recherche pour La Réunion.

LES THEORIES SOCIOLOGIQUES

LES PREMIERES ETUDES SUR LE CHOMAGE

Deux textes méconnus nous sont apparus pourtant centraux pour notre problématique : *Les Chômeurs de Marienthal* (1932) de Paul Lazarsfeld et l'ouvrage de François Fagnot *Le chômage* (1905), deux essais qui ont les premiers tenté de modifier l'appréhension que l'on a du chômage et des individus qui en sont victimes.

« Reconnaissant qu'il est du devoir de la société de venir en aide aux sans-travail, l'État veut contribuer dorénavant aux dépenses des caisses de chômage. C'est un premier pas, d'ailleurs modeste, vers une solution indirecte et partielle du plus grave des problèmes sociaux. » (Fagnot, 1905 : 5). Il faudra attendre les années 1930 pour que l'aide gouvernementale soit effective. Les seules subventions réelles entre ces deux périodes proviendront de quelques communes, selon le souhait du patronat qui ne voyait pas d'un très bon œil l'interventionnisme étatique. Comme le reconnaissait l'auteur, les statistiques étaient alors encore rudimentaires. La partie dans son ouvrage sur les causes du chômage est particulièrement éclairante et apparaît d'une criante actualité : *« Le chômage involontaire, qui cause tant d'inquiétudes et de privations aux travailleurs, paraît être une conséquence à peu près inévitable du régime industriel des sociétés modernes. »* (*idem* : 9). Près de trois décennies avant la théorisation keynésienne, le concept de chômage involontaire apparaît. Ainsi, le chômage *« n'est causé ni par les patrons ni par le patronat. Le phénomène les dépasse et ils le subissent comme les ouvriers. »* (*idem* : 10). La vision n'est donc pas construite à partir de la grille marxiste. Au début du XX^{ème} siècle, Fagnot avait à sa manière anticipé l'analyse moderne des composantes du chômage : chômage volontaire, chômage structurel, chômage technologique, segmentation du marché et phénomène de discrimination à l'embauche : *« On peut classer dans un premier groupe les causes tenant à la personne même du chômeur. Tout en écartant le chômage volontaire* […]*, comme le chômage causé par la maladie et l'invalidité, il y a néanmoins un certain nombre de causes personnelles.* […] *Ces causes personnelles comprennent tous les cas où le travailleur tombe en chômage*

par instabilité plus ou moins chronique, activité insuffisante, intempérance, humeur difficile, insubordination, dépression physique, mauvaise santé, âge trop avancé, etc. Elles comprennent aussi les cas de renvoi individuel ou de refus d'embauchage pour des motifs syndicaux, politiques et quelquefois religieux, généralement dissimulés derrière des prétextes d'ordre professionnel. […] *Elles comprennent enfin les cas de chômage par suite d'aptitudes professionnelles insuffisantes. Ces cas sont nombreux dans les métiers qualifiés.* » (*idem* : 11-12). Une autre partie du chômage peut être expliquée, selon l'auteur, par *« les transformations techniques et industrielles de tous genres : introduction d'une machine dans un métier manuel, modification d'outillage* […]. » (*idem* : 15). Déjà, il identifiait les difficultés de reconversion pour l'ouvrier, face aux évolutions dans la distribution des postes de travail, en termes de formation mais également de dégâts psychologiques : *« Le dommage est presque toujours irréparable pour l'ouvrier remplacé par la machine après l'âge de 40 ans, car il ne lui est plus possible, à cet âge, d'apprendre un nouveau métier ou de retrouver, dans une autre profession, une situation analogue à celle qu'il occupait jusque-là et sur laquelle il avait édifié sa vie. »* (*idem* : 16).

L'auteur souhaitait une amélioration des connaissances scientifiques sur le sujet et diagnostiquait comme limites d'un tel travail la médiocrité des statistiques, du chiffrage du phénomène de chômage : *« La question du chômage étant à peine posée, d'une manière sérieuse, une conclusion quelconque serait plus que prématurée ; et s'il fallait malgré tout conclure, ce serait pour avouer que ce que nous savons sur cette question est insignifiant par rapport à ce qu'il faudrait connaître pour la traiter avec fruit. En vérité, on connaît très superficiellement le nombre des chômeurs et on ne sait presque rien sur le chômage et ses causes, ses maux et ses remèdes. On peut comparer les causes du chômage à certains microbes qui ont impunément ravagé le corps humain* […]. » (*idem* : 193).

Pierre Bourdieu, dans la préface qu'il donne en 1981 aux *Chômeurs de Marienthal* (Lazarsfeld, 1932 : 8-9) estime que *« l'expérience du chômage s'y exprime à l'état brut, dans sa vérité quasi métaphysique d'expérience de la déréliction. À travers les biographies ou les témoignages* […] *ce qui se livre ou se trahit, c'est le sentiment de délaissement, de désespoir, voire d'absurdité qui s'impose à l'ensemble de ces hommes soudain privés non pas seulement d'une activité et d'un*

salaire, mais d'une raison d'être sociale, et ainsi renvoyés à la vérité nue de leur condition. »

Lazarsfeld était statisticien et mathématicien et souhaitait avant tout produire une méthode avant même d'étudier la réalité sociale du chômage. Il s'agissait pour lui d'étudier un terrain avec les outils de la « psychologie économique » et il a sous-titré son travail du terme « d'essai sociographique ». La sociographie, qui a été introduite par le Hollandais Steinmetz et reprise après la première guerre mondiale par Ferdinand Tönnies est *« l'utilisation de méthodes spécifiques pour* […] *affronter le réel dans sa vérité et sa totalité.* » (*idem* : 14). Les moyens utilisés sont la statistique administrative, le questionnaire, l'interrogatoire et l'enquête longitudinale. Le terrain est le suivant : l'usine qui a licencié date de 1830 ; au départ filature de coton, puis de lin, elle produit de la confection et des vêtements militaires pendant la première guerre mondiale. Une grève générale du textile a lieu en 1925, suivie par l'effondrement économique de 1929.

Les enquêteurs bénéficient des apports antérieurs d'Adolphe Quetelet qui avait, le premier, formulé clairement *« la possibilité de mesurer le comportement humain dans sa totalité et d'appliquer des lois statistiques aux phénomènes sociaux.* » (*idem*, 1932 : 15). L'enquête de Marienthal bénéficie également des apports des *surveys* effectués aux États-Unis dont l'objectif était de *« représenter un domaine restreint, défini à l'origine géographiquement, mais aussi par la suite socialement, sous des aspects aussi variés que possible et avec des approches multiples, qui s'apparentent souvent à celles de l'ethnologie. Ces enquêtes à dominante statistique ou sociologiques ont fait faire des progrès décisifs aux méthodes d'observation directe.* » (*idem* : 16). Il s'agit d'une observation participante où les enquêteurs récoltent l'ensemble des données accessibles (indemnisation, pratiques de consommation, gestion du budget, projets d'avenir, rapport au temps et à l'inactivité, investissement associatif ou politique, pauvreté matérielle, santé) et où ils se sont *déguisés* parfois pour interroger la réalité.

Lazarsfeld appartenait au parti social-démocrate et tenait avant tout à étudier « les effets sociaux de la crise économique » en Autriche. Marienthal est un village de gauche (tenus par des socialistes), autour d'une usine qui a fermé ses portes en 1930, située à trente kilomètres d'une Vienne conservatrice. Le chômage

y est omniprésent, très peu indemnisé et les opportunités d'emploi inexistantes. L'objectif de l'enquête n'est pas politiquement neutre : il s'agit de comprendre pourquoi les anciens ouvriers, traditionnellement engagés politiquement, syndiqués, tendent à se désengager, voire à trouver parfois attractif le parti national-socialiste (nazi) autrichien. Un autre aspect étudié est le rapport au religieux. Le plus gros reproche adressé à l'encontre de cette enquête est le peu de représentativité du village et la démarche parfois inquisitoriale des enquêteurs. Nous pouvons noter que cette lecture d'un rapprochement vers l'extrême-droite des chômeurs en temps de crise (années 1930 et fin des années 1990 en Europe) est remise en cause aujourd'hui (Pierru, 2005).

Les résultats obtenus apparaissent très contemporains : les enquêteurs y observent, par une méthode d'immersion, des chômeurs qui « tuent le temps » en jouant aux jeux de hasard, qui parfois effectuent ce que l'on nommerait aujourd'hui des *achats compulsifs* et que les auteurs appelaient des « conduites économiques irrationnelles » compensatrices.

Pour la traductrice de l'œuvre, Françoise Laroche, l'enquête de 1931-1932 *« peut être considérée à la fois comme une étape importante dans l'histoire des méthodes sociologiques et comme une œuvre de référence sur le chômage et la pauvreté. »* (*idem* : 13).

L'INEGALITE DES CHANCES

Depuis Jules Ferry, l'école est considérée comme l'outil républicain de l'égalisation des chances et doit être en mesure de rendre possible cette égalité. La gratuité et l'obligation scolaires doivent permettre à chacun, selon son mérite et non pas ses origines sociales, d'accéder à la meilleure place dans la société. Ce mythe républicain est contesté, non pas dans son credo mais dans la réalité de cette égalisation des chances. Ce sont Bourdieu et Passeron, les premiers en France dans les années 1960, qui ont mis en cause l'idée d'une école méritocratique et égalitaire. Selon les auteurs, chaque individu est situé dans une classe sociale et se

caractérise par un « habitus »[14] de classe, qui est l'intériorisation des normes et valeurs de sa classe et de sa socialisation. Il hérite des façons de faire, des comportements conscients et inconscients et d'un capital culturel, qui favoriseraient le phénomène de reproduction sociale à l'identique, une manière d'auto-censure.

Le système scolaire exercerait un « arbitraire culturel » permettant la sélection. L'école valoriserait et légitimerait une culture dite savante, familière aux classes favorisées. Cette « violence symbolique » exercée par le système éducatif serait ainsi à l'origine des écarts entre les taux de réussite des enfants. Weber a montré l'impact de la religion sur le phénomène d'acceptation de la reproduction sociale à l'identique, dans une société d'ordre, à l'époque, sans mobilité ascendante intergénérationnelle possible : « *L'unique moyen de vivre d'une manière agréable à Dieu* […] [est] *d'accomplir dans le monde les devoirs correspondants à la place que l'existence assigne à l'individu dans la société, devoirs qui deviennent ainsi sa « vocation ».* » (1905 : 50). La modernité de l'analyse de l'auteur saute aux yeux, surtout lorsqu'il traite de ce que nous nommerions aujourd'hui l'orientation professionnelle : « *Indubitablement, le choix des occupations et, par-là même, la carrière professionnelle, ont été déterminés par des particularités mentales que conditionne le milieu, c'est-à-dire, ici, par le type d'éducation qu'aura inculquée l'atmosphère religieuse de la communauté ou du milieu familial.* » (*idem* : 18). L'enfant ne serait pas doué par nature mais par culture. De plus, l'école renforcerait cette auto-censure et consacrerait la reproduction et l'inégalité par des titres scolaires en sélectionnant implacablement les distances culturelles et en les transformant en signaux sur le marché du travail. Les enfants des classes défavorisées auraient ainsi tendance à être relégués dans les filières technologique et professionnelle.

Derrière l'inégal rendement des titres scolaires sur le marché de l'emploi pourraient se cacher les inégalités sociales de départ qui n'ont pas été comblées par le passage au sein du

[14] Au sens large, l'*habitus* est une manière d'être, d'agir, de penser qui repose sur des dispositions acquises par les expériences passées. C'est Durkheim qui utilise le premier ce terme pour désigner l'ensemble des acquis par l'apprentissage. Pour Bourdieu, l'habitus est le système de propensions, d'aptitudes, de goûts forgés dans le milieu familial et social, l'histoire incorporée par l'individu et dont il n'a pas une claire conscience.

système éducatif : « *L'accès aux différents établissements scolairement et socialement hiérarchisés dépend de l'origine sociale par l'intermédiaire non seulement du capital scolaire détenu (section, établissement, mention au bac, etc.) mais aussi des dispositions, plus ou moins ambitieuses ou résignées.* » (Bourdieu, 1964 : 62).

Il est possible de relire les conclusions bourdieusiennes et de les appliquer à notre sujet pour ce qui concerne l'orientation professionnelle, le ciblage professionnel et plus généralement l'adéquation formation-emploi. L'individu issu des classes sociales défavorisées aurait ainsi tendance, du fait de son *habitus*, à s'autocensurer dans son projet professionnel (non pas seulement son projet de formation, mais également celui de son insertion) et de réduire son « champ des possibles » : « *S'il y a bien construction sociétale d'un champ des possibles entre le titre et des aires d'emplois, les anticipations différenciées opérées par le jeune lors de sa scolarisation devraient rendre compte de la hiérarchie dans l'accès aux divers postes. Néanmoins, cette segmentation devrait aussi renvoyer à l'importance des atouts disponibles ou incorporés par le jeune au travers des capitaux économiques et sociaux des ascendants* […]. *Pour autant, cette « causalité du probable » ne définit que partiellement la nature des rapports formation-emploi dès lors que l'acteur a des capacités de réappropriation de son environnement et peut, au travers du projet, mettre en œuvre des stratégies professionnelles conformes au principe qui les oriente.* » (Béret, 2002(a) : 182). Les classes dominantes combattraient ainsi la présence des classes populaires au sein de l'enseignement supérieur, une présence qui, si elle n'était pas combattue, pourrait à terme remettre en cause les mécanismes de la reproduction sociale : « *Si les patrons de l'industrie et du commerce et les cadres du privé se déclarent favorables à des mesures d'apparence purement techniques comme la sélection à l'entrée dans les Universités, c'est qu'ils voient dans le désordre un effet du nombre et du déclassement lié à la surproduction de diplômés et dans le nombre une menace pour la rareté des enseignements et des titres jusque-là réservés à leurs enfants.* » (Bourdieu, 1964 : 58). Par ailleurs, la démocratisation de l'enseignement secondaire et plus récemment dans l'accès aux études supérieures ne serait en réalité qu'une apparence purement formelle, la distinction étant préservée par la sélection réelle dans les instances de la reproduction que sont les Grandes Écoles. Ce que confirme Convert (2003 : 73) : « *Si la volonté politique de*

démocratiser l'enseignement secondaire et supérieur n'est en apparence pas restée un vœu pieux, on ne s'étonnera pas de voir se reproduire, à la faveur de cette nouvelle étape de la « démocratisation », des phénomènes déjà mis en évidence par la sociologie de l'école lors de ses étapes antérieures, notamment le maintien des hiérarchies, au prix d'une translation des écarts. »

Jusqu'à ses derniers écrits, Bourdieu est revenu sur les phénomènes de domination avec comme notion centrale le « champ » : « *La structure du champ, définie par la distribution inégale du capital, c'est-à-dire des armes ou des atouts spécifiques, pèse, en dehors même de toute interaction directe, intervention ou manipulation, sur l'ensemble des agents, restreignant plus ou moins l'espace des possibles qui leur est ouvert selon qu'ils sont plus ou moins bien placés dans le champ, c'est-à-dire dans cette distribution. Le dominant est celui qui occupe dans la structure une place telle que la structure agit en sa faveur.* » (Bourdieu, 2001 : 70-71). De notre côté, nous appréhendrons le marché de l'emploi comme un exemple de ce champ sur lequel s'exerce la domination non pas des *insiders* sur les *outsiders* mais des entreprises sur les demandeurs d'emploi et les précaires.

Giret rappelle (2003(a) : 7) que les inégalités sociales se retrouvent dans la distribution scolaire, mais que la discrimination sexuelle intervient également, tout comme le passé scolaire : « *Assimiler une formation à la simple acquisition d'un ensemble de savoirs proposés aux jeunes et validés par un examen, c'est oublier que l'accès aux formations est intrinsèquement lié aux stratifications sociales, au genre et aux cloisonnements disciplinaires issus de l'enseignement secondaire.* » Ce qui renvoie aux travaux de Goffman sur l'inégalité entre les sexes : « *Dans toutes les sociétés, le classement initial selon le sexe est au commencement d'un processus durable de triage, par lequel les membres des deux classes sont soumis à une socialisation différentielle.* » (Goffman, 2002 : 46).

Cette inégalité sociale se retrouve dans le moment de l'orientation scolaire puis universitaire. Elle s'illustre par une inégalité d'accès à l'information et par le différentiel dans la durée des études post-Baccalauréat : « *Plus de la moitié des étudiants disent ne pas avoir reçu d'informations de leurs parents ou de membres de leur famille avant leur inscription à l'Université.* [...] *Le défaut d'information*

et de conseils familiaux est particulièrement patent parmi les étudiants dont les parents n'ont pas fréquenté l'enseignement supérieur. » (Galland *et al*., 1996 : 37).

Pour Bourdieu et Passeron (1964, 1970), l'École est une instance de simple reproduction des inégalités, instance qui légitimerait les positions inégales des individus par *l'intériorisation* d'abord par les parents des espérances subjectives. La classe apparaît plus comme le lieu de l'inégalité des chances, les classes sociales les moins favorisées étant progressivement éliminées. Ils s'opposaient ainsi à la théorie du capital humain : pour eux, les inégalités *culturelles* avaient plus d'impact que les inégalités économiques. En résumé, pour le jeune, le rendement économique et social de sa formation (et éventuellement de son diplôme) dépend du *capital social hérité*, c'est-à-dire marqué par son origine sociale. Au contraire, Boudon (1979), dans le cadre de l'individualisme méthodologique, considère que l'individu n'est pas prédéterminé par le fait d'appartenir à telle ou telle classe sociale. L'auteur est ainsi plus proche de la théorie du capital humain dans le sens où il appréhende le système éducatif comme un espace de division avec des bifurcations. C'est un arbitrage entre les coûts et les avantages anticipés. Establet, après Bourdieu, analyse, avec Baudelot, les instances de reproduction (*L'école capitaliste en France*, 1981), mais dès les années 1980 (1987 : 12), il précise que *« la relation entre emploi et diplôme existe encore certes. Mais elle est faible, purement statistique, nullement implacable.* » Il rappelle l'absence d'ajustement des niveaux de formation aux postes et relativise l'impact de la reproduction de classes : « *La forte probabilité qu'ont les diplômés de l'enseignement supérieur d'accéder aux emplois de cadres n'exclut pas que — en 1970 — près de 60% de ces emplois soient occupés par des titulaires de diplômes inférieurs ou égaux au niveau V.* » (*idem* : 13).

Ce phénomène est en fait produit par la forte croissance des Trente Glorieuses qui a bouleversé l'économie française, avec un basculement de la majorité des emplois vers le secteur tertiaire. Pour Establet, qui base ses travaux de l'époque sur des données datant du début des années 1970, la démocratisation scolaire a accompagné la hausse des postes très qualifiés, sans qu'il y ait pour autant d'adéquation systématique : *« L'équilibre emploi-formation appartient à une époque indéfinie, mais révolue.* […]

L'accroissement considérable du nombre des étudiants dans la période n'a pas validé les pronostics des malthusiens […] : *le développement des scolarités longues a été parallèle à une demande de cadres supérieurs et moyens.* » (*idem* : 13-16). L'auteur pouvait noter que « *le titre universitaire garantit une insertion professionnelle correspondant à la qualification reçue. Avantage non négligeable, si on lui ajoute celui-ci : la protection supérieure contre le chômage.* » (*idem* : 18). Il est clair qu'on ne peut plus dire aujourd'hui que « *les diplômes de l'enseignement supérieur, quel que soit le critère retenu, épargnent à leurs titulaires toute prolétarisation, à laquelle condamne l'absence de diplôme.* » (*idem* : 34).

La sociologie de Bourdieu s'inspirait des théories marxistes sur le capital. Cette notion de capital est importante pour nous, puisque l'une des théories économiques ayant abordé le rendement éducatif a développé la notion de capital *humain*. Ce type de capital est l'objet d'un conflit, d'une recherche de captation par l'individu dominé dans le champ que nous étudions (le marché de l'emploi) et de dévalorisation de la part de l'employeur à conserver sa position dominante dans ce champ : « *Quel que soit le champ, certains ont plus de pouvoir que d'autres, de sorte que la concurrence ne sert pas l'égalisation des chances, mais la reproduction d'une distribution inégalitaire du capital. À cet égard, tous les champs sont travaillés par l'opposition entre dominants et dominés, qui caractérise tant leur structure que leur dynamique et transformation.* » (Boyer, 2003 : 69). Le diplôme, et plus largement l'accès à la formation continue, sont des moyens de lutte pour rééquilibrer le rapport de forces à l'intérieur du champ. Ils favorisent également la mobilité sociale ascendante ou tentent de freiner la mobilité sociale *descendante*, la *démotion* comme l'appelle Boudon. Ce dernier est en accord avec Bourdieu sur le constat d'échec du projet démocratique scolaire ; il s'en éloigne néanmoins sur deux points essentiels pour notre sujet : ce ne sont pas des phénomènes de reproduction de classes qui expliqueraient l'inégalité des chances mais le fait que la démocratisation scolaire a été plus rapide que ce que permettait la croissance économique. La difficulté pour les classes populaires d'accéder à des positions plus élevées ne serait pas causée par un phénomène de domination mais par le rythme moins rapide de l'économie par rapport aux progrès dans l'accès à l'école : « *Les différences dans la qualité de l'héritage culturel en fonction de la classe sociale n'expliquent que dans*

une mesure très limitée l'inégalité des chances devant l'enseignement. Elles expliquent les différences dans la réussite scolaire en fonction de l'origine sociale au jeune âge. Par contre, elles n'expliquent guère les disparités de niveau scolaire en fonction de l'origine sociale. Il résulte de ce qui précède que des réformes pédagogiques visant à compenser les disparités culturelles dues au milieu familial ne peuvent atténuer les inégalités devant l'enseignement que de manière modérée. » (Boudon, 1979 : 303). La seconde opposition avec Bourdieu est la position et la responsabilité du sujet dans la situation : pour Boudon, c'est la stratégie individuelle de l'individu qui doit être mise en cause. Les individus procèderaient tout au long de leur parcours scolaire à des calculs coûts-avantages, ce qui nous renvoie à la théorie du capital humain. Ces calculs s'opèrent non seulement en tenant compte des coûts matériels mais également sous l'influence de l'environnement social et matériel de l'individu. La faible mobilité sociale ne pourrait donc pas être appréhendée seulement comme le résultat de la reproduction d'une « classe dominante » mais comme un « effet de système » engendré par l'agrégation des comportements et des stratégies individuelles. L'individu est ainsi l'acteur qui décide chez Boudon, alors que la structure sociale reste centrale dans l'approche bourdieusienne.

Les classes les moins favorisées appréhenderaient ainsi la mobilité sociale ascendante et l'accès aux études avec passivité et fatalisme, ces deux comportements, proches d'ailleurs de l'auto-censure, expliquant en partie l'inégalité d'accès aux études et aux meilleures positions sociales. Ce phénomène de fatalisme peut être alimenté par la première instance de socialisation, la famille : « *Pour assurer sa continuité dans le temps, la famille a tendance à freiner la mobilité des individus, vers le haut comme vers le bas, puisqu'une mobilité excessive dans l'une ou l'autre direction tend à affaiblir la continuité familiale. C'est pourquoi la famille tend à imposer à l'enfant un niveau d'ambition scolaire déterminé par son propre statut.* […] *Les parents interviennent pour modifier les ambitions scolaires des enfants, afin de les rendre conformes aux normes imposées par les groupes de référence.* » (*idem* : 88 et 107).

Reuchlin confirme l'analyse de Boudon dans le cadre de l'orientation scolaire et professionnelle et montre l'impact des représentations des parents dans la construction du projet de l'enfant : « *Certaines enquêtes portant sur les facteurs de l'orientation*

scolaire et professionnelle ont mis en relation les attitudes et les projets des enfants et des parents qui traduisent leurs représentations socio-professionnelles [...]. *On remarquera que ces travaux, que l'on peut qualifier de psycho-socio-pédagogiques, constituent l'un des trop rares domaines où a pu se concrétiser effectivement l'intention de pluridisciplinarité qui se manifeste si souvent au sein de chacune des sciences humaines.* » (1971 : 42-43). Il confirme la liaison forte entre origine sociale et choix d'orientation dans l'enseignement supérieur : « *Dans tous les systèmes scolaires, il existe un moment où certains élèves s'orientent vers des études longues alors que d'autres se dirigent vers des enseignements qui ne se prolongeront pas au-delà de la fin de la scolarité obligatoire. L'orientation à ce niveau est en relation, dans la plupart des pays, avec le milieu auquel la famille appartient.* » (*idem* : 48).

Néanmoins l'auteur semble aller jusqu'à *naturaliser* les inégalités sociales en termes de différentiel *génétique* : « *En ce qui concerne l'origine* [des résultats scolaires moins bons chez les enfants issus des classes défavorisées], *on ne peut rejeter aussi rapidement que le font certains sociologues, et quelque envie qu'on ait de le faire avec eux, l'hypothèse d'une influence de facteurs génétiques : les conjoints se choisissent de préférence dans la même catégorie sociale, les aptitudes sont en partie héréditaires, et la mobilité sociale donne aux individus les plus aptes plus de chances qu'aux autres d'accéder aux catégories sociales favorisées.* […] *Chaque aptitude a probablement* […] *un substrat génétique bien caractérisé, et l'on ne peut espérer créer des aptitudes par l'éducation.* » (*idem* : 51-52 et 95). Nous ne partageons pas ce point de vue. Derrière cette idée de déterminisme biologique se cache un fatalisme indépassable qui se retrouve, selon Pierru, dans la représentation stigmatisante à l'encontre des chômeurs : « *La « naturalisation » et l'individualisation croissantes du chômage vécu par beaucoup comme une sorte de « destin individuel » anéantissent* […] *la croyance qu'il est possible de changer concrètement et collectivement la situation.* » (2005 : 190).

L'apport des sciences de l'éducation depuis les années 1960 dans l'étude des inégalités de réussite scolaire a confirmé l'impact des inégalités sociales dont le poids et les pesanteurs sont fondamentaux dans les premières années de socialisation de l'enfant : « *On sait* [...] *quelle est l'importance des premières années de la*

vie et du milieu familial sur le développement ultérieur de la personnalité. L'éducation donnée par la famille, puis par le jardin d'enfants ou l'école maternelle, ne constitue donc que les premiers maillons de la longue chaîne qui passera par l'école primaire pour se prolonger bien loin dans la vie de l'individu. » (Mialaret, 2002 : 11). Le nombre d'enfants dans la famille, la place de l'enfant dans la fratrie, le genre, sont autant de facteurs intervenant dans la socialisation, dans l'ambition plus ou moins forte des parents et par ricochet des enfants : « *Le rang dans la fratrie joue* […] *un rôle non négligeable, les parents se montrant moins exigeants pour le cadet que pour l'aîné. En outre, plus le nombre d'enfants est élevé, plus l'ambition des parents diminue, et une femme élevant seule son enfant sera moins encline à demander une poursuite d'études en seconde générale qu'un foyer biparental.* » (Séry, 2002 : 36). L'impact de la socialisation se retrouve dans le moment de la confrontation avec le marché du travail et la rareté des offres d'emploi : « *C'est la socialisation antérieure qui fait la différence entre ceux dont le parcours débouchera sur un ancrage stable dans l'emploi et ceux qui se marginalisent progressivement. Cette socialisation antérieure intervient parce qu'elle permet de constituer un « modèle de vie », un schéma directeur où le travail a une place plus ou moins centrale, et parce qu'elle permet aux jeunes concernés de mobiliser les ressources dont ils peuvent disposer (connaissances, appuis familiaux, aides financières).* » (Maruani, 2001 : 95). Pour Bourdieu et Passeron, la variable fondamentale, centrale et structurante des inégalités sociales reste néanmoins l'origine sociale : « *De tous les facteurs de différenciation, l'origine sociale est sans doute celui dont l'influence s'exerce le plus fortement sur le milieu étudiant, plus fortement en tout cas que le sexe et l'âge et surtout plus que tel ou tel facteur clairement aperçu, l'affiliation religieuse par exemple.* » (1964 : 22).

Boudon a critiqué cette opinion, sans nier le poids de la stratification sociale, mais en minimisant l'impact direct de l'origine sociale. Il met également en cause l'idée d'un complot généralisé d'une classe sociale particulière : « *Il est impossible d'admettre que les structures sociales aient, en tant que telles, une effet de régulation sur les comportements des individus. Il est également impossible de rendre compte de l'inégalité des chances devant l'enseignement par l'hypothèse d'une soumission des individus à des régularités perceptibles au niveau de la société dans son ensemble. Il est encore impossible d'imaginer qu'un groupe dominant, doté d'une volonté*

collective parfaitement définie, ait la faculté d'imposer cette volonté à tous. » (1979 : 191). L'auteur renvoie à la stratification non pas sociale mais économique et à l'existence indépassable de la division du travail : « *Pour éliminer les inégalités devant l'enseignement, il faudrait* [...] *que les sociétés ne soient pas stratifiées, ou que les compétences ne soient pas hiérarchisées.* » (*idem* : 193). Ce qui nous renvoie au paradoxe exposé par Anderson (1961) que nous allons maintenant aborder.

L'INFLATION SCOLAIRE ET LE PARADOXE D'ANDERSON

Nous traiterons dans cette partie de deux phénomènes apparus quasiment simultanément dans la littérature sociologique et qui peuvent impacter l'employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur : la démocratisation scolaire et le paradoxe d'Anderson.

Un constat d'abord : en 1950, 5% des jeunes d'une génération obtenaient le baccalauréat. Ils étaient 11% en 1960, 20% en 1970, 36% en 1988. En 1997, ils furent 61,2%. Les derniers résultats ont donné un taux dépassant 80% pour 2006 en France (un résultat à peu près identique pour La Réunion). Ensuite, la croyance selon laquelle le diplôme protègerait du chômage persiste et elle entraîne une course aux diplômes, un nombre croissant de diplômés et inévitablement une dévaluation, un déclassement[15] des diplômés, puisque dans le même temps le nombre d'emplois qualifiés n'augmente pas à la même vitesse. Dès le début des années 1980, Bourdieu avait noté le déclassement dont souffraient les étudiants des facultés des lettres, des sciences, du droit et des sciences économiques, filières conduisant « *de plus en plus souvent à des positions moyennes (cadre moyen, employé, etc.) dans l'espace social (quand ce n'est pas au chômage), du fait de la dévaluation des titres et du*

[15] « *Une personne sera considérée comme déclassée si le niveau de formation requis pour le poste sur lequel elle a été embauchée est inférieur à son niveau de formation initiale. En d'autres termes, ces salariés sont surdiplômés par rapport à l'emploi occupé, ce qui atteste d'une surqualification à l'embauche des employeurs.* » (Lizé, 2004 : 1).

déclassement corrélatif de l'accroissement du nombre des titulaires. » (1981 : 62). L'interprétation de ce déclassement peut prendre deux formes : il est dû soit à la surproduction de l'offre de diplômés au regard des besoins réels, soit cette inflation est causée par un mauvais ajustement de ces niveaux de formation aux besoins de l'économie et aux évolutions du progrès technique qui n'irait pas dans le sens d'une hausse généralisée des postes très qualifiés. Ce déclassement des diplômés du supérieur a un effet négatif et contribue au déclassement parallèle des niveaux immédiatement inférieurs, ainsi qu'à l'éviction des plus bas niveaux vers le chômage et l'exclusion : « *On sait, à plus forte raison dans une période d'insertion difficile, qu'à vouloir valoriser une filière en créant un niveau supplémentaire, le risque n'est pas négligeable de dévaloriser les niveaux inférieurs de formation.* » (Liaroutzos, 1997 : 240). Le paradoxe d'Anderson est une loi selon laquelle l'obtention d'un niveau scolaire et/ou d'un diplôme supérieur à celui de son père n'assure pas systématiquement au fils ou à la fille une position sociale plus élevée. L'explication est précisément le phénomène d'inflation des diplômes. Cette dévalorisation du diplôme sur le marché du travail est le résultat du décalage entre la forte croissance du nombre de diplômés et l'augmentation plus faible du nombre de positions sociales correspondant à ce niveau de qualification. La présence de diplômés de plus en plus nombreux au chômage pourrait ainsi être expliquée en partie par la hausse démographique du nombre de formés, en partie également par un refus du déclassement, dans le cadre de cette grille de lecture.

C'est Boudon qui a introduit et affiné le paradoxe d'Anderson pour le cas français : « *Un individu qui a un niveau d'instruction supérieur à celui de son père a à peu près autant de chances de maintenir ou d'améliorer son statut d'origine qu'un individu ayant un niveau d'instruction inférieur à celui de son père.* » (1979 : 63). La mobilité sociale ne serait pas toujours améliorée par une démocratisation de l'enseignement supérieur : « *Malgré l'atténuation de l'inégalité des chances devant l'enseignement, malgré l'expansion des taux de scolarisation, il n'y a pas lieu de s'attendre à observer, dans les sociétés industrielles, une augmentation (pas plus qu'une diminution) sensible de la mobilité.* » (*idem* : 265-266). Cette conclusion est reprise et confirmé trois décennies plus tard par Duru-Bellat (2006 : 18) : « *L'ouverture du système scolaire ne débouche*

pas mécaniquement sur davantage de mobilité sociale, et les évolutions de la structure des emplois importent bien plus que la diffusion de l'éducation. »

Pour Boudon, la hausse du nombre de diplômés, la rareté relative des positions les plus hautes et la structure pyramidale de la division du travail entraîne comme conséquence un phénomène qui va à l'encontre à la fois de l'idée de progrès social mais également de reproduction des classes : « *Les probabilités de monter dans la hiérarchie sociale d'une génération à la suivante sont, en général, inférieures aux probabilités de descendre.* » (1979 : 266). Les phénomènes de déclassement, de chômage sont ainsi expliqués par une inadéquation *quantitative* et par un désajustement entre les niveaux de formation et les postes. Ils alimentent et renforcent la critique stigmatisant le système éducatif comme inadapté. Les données économiques confirment que les entreprises continuent de recruter de jeunes débutants et que la dévalorisation des diplômes est mécaniquement liée à la multiplication de ceux-ci : « *Depuis 1973, l'augmentation du chômage des jeunes ne s'est pas traduite par une diminution de la part des embauches réservées aux débutants dans les recrutements des entreprises, mais l'accroissement du nombre de jeunes pourvus de diplômes de plus en plus élevés, nouveaux arrivants sur le marché du travail, a provoqué une dévalorisation de certains titres scolaires.* » (Erlich, 1998 : 73).

Globalement, la démocratisation scolaire n'a pas entraîné une mobilité sociale ascendante pour tous. Le phénomène n'a été qu'une simple translation des inégalités sociales, ce qui aurait créé chez les individus des espérances, espérances déçues, entraînant ce que Duru-Bellat appelle (2006) un « refroidissement des attentes ». La littérature sociologique a multiplié les enquêtes, les témoignages et les monographies sur ces générations désenchantées (Bourdieu, 1993 ; Beaud, 2002 ; Eckert, 2005) : « *On pensait qu'en ouvrant les portes de l'école, les chances dans la vie allaient se redistribuer plus également ; or le développement historique massif de la scolarisation a finalement peu affecté l'étanchéité des groupes et l'inertie de l'hérédité sociale.* » (Duru-Bellat, 2006 : 17).

Ainsi, les structures éducationnelles sont, selon cette grille de lecture, en inadéquation quantitativement (et non pas qualitativement) avec les structures sociales. Aussi longtemps qu'il existera une division du travail et que cette division entraînera

mécaniquement une partition de la société en différents groupes hiérarchisés, l'objectif d'une égalité des conditions sociales restera une utopie : « *L'idéologie qu'on peut qualifier d'égalitarisme absolu (tous les hommes sont égaux) tend à être remplacée par l'égalitarisme relatif (égalité des chances) qui, loin d'impliquer l'égalitarisme absolu, suppose au contraire la stratification sociale, c'est-à-dire l'inégalité.* » (Boudon, 1979 : 194). Pour ce qui concerne l'enseignement supérieur proprement dit, Freeman (1976) a été le premier à poser le problème du *surinvestissement* éducatif, ce qui rejoint le paradoxe d'Anderson. Il explique ce phénomène par le fait qu'au cours des années soixante, les dépenses d'éducation ont augmenté rapidement même si les gains pour les diplômés de l'enseignement supérieur restaient élevés du fait d'une forte demande de cadres et d'une faiblesse de l'offre de diplômés ; en revanche, au cours de la décennie suivante, on observe un retournement de tendance : les salaires des diplômés baissent et les déclassements sont de plus en plus nombreux. Selon cet auteur, les causes en sont d'abord un excès d'offre de travail (c'est-à-dire d'individus qui cherchent à travailler) dû aux générations du *baby-boom*, alors que le nombre de postes de cadres n'a pas augmenté aussi rapidement. De son côté, Levy-Garboua (1976) a développé la *théorie de l'éligibilité* qui est proche des travaux de Freeman : si le rendement attendu du diplôme diminue, l'étudiant aura tendance à réduire la quantité de travail universitaire au profit du loisir ou d'une activité salariée. Cette stratégie peut entraîner une prolongation de la durée des études pour obtenir le diplômé visé au départ (arrêt provisoire des études ou redoublement). Ses travaux remettaient pour la première fois en cause la croyance qu'un diplôme de l'université représentait systématiquement un investissement *rentable* et expliquait également le phénomène de *prolongation* d'études. La théorie de l'éligibilité montre comment les étudiants, de plus en plus nombreux, et faisant face à une dégradation des débouchés professionnels (taux de chômage croissant, plus grande difficulté d'accès aux postes élevés pour un même niveau de diplôme), élaborent une stratégie *à l'intérieur* de l'institution universitaire. Ils effectuent des arbitrages temporels et compensent la perte de bien-être futur par un accès *immédiat* à la consommation au détriment du temps d'étude. Le temps consacré à l'apprentissage diminue et la transmission des connaissances devient plus difficile. Enfin,

pour Chauvel, en plus de l'augmentation spectaculaire des effectifs et des diplômes pour les générations nées entre 1937 et 1948, une « seconde » explosion scolaire a eu lieu pour les cohortes nées à partir de 1970, et qui risque d'entraîner une *« dévalorisation importante des titres de premiers cycles universitaires* […]. *Il est difficile encore d'en évaluer l'ampleur. »* (1998 : 5). Il prévoit néanmoins un ralentissement de ce phénomène : *« Toute explosion scolaire, comme celle que nous connaissons aujourd'hui, ne peut être que suivie d'un tassement, sauf à penser que les enfants qui naissent aujourd'hui sont destinés à acquérir pour la plupart un titre de 3ème cycle universitaire. »* (*idem* : 34).

La relation formation-emploi

Le paradigme adequationniste

Rose note (2005) que dans le langage courant l'adéquation renvoie à deux manières d'appréhender la réalité : l'individu occupe-t-il un emploi en lien avec sa formation ? En gros souffre-t-il de déclassement, de désajustement ?[16] En second lieu, le système éducatif répond-il aux besoins du marché de l'emploi ? Les cursus sont-ils adéquats ?

La recherche montre que le déclassement concerne plus de 40% des jeunes avec trois ans d'ancienneté sur le marché de l'emploi : *« Globalement, 61% des diplômés du supérieur ont accédé au moins une fois à un emploi correspondant à leur spécialité au cours de leurs trois premières années de vie professionnelle et ils mettent un peu moins de six mois en moyenne pour accéder à ces emplois après leur sortie du système éducatif. Cette moyenne masque cependant de fortes disparités entre les différentes filières. »* (Giret, 2005(b) : 126). Couppié (2005) indique ensuite que 60% des premiers emplois se situent *en dehors du champ professionnel attendu* et rappelle que Dumartin (1997) avait chiffré ce phénomène à 50% pour 1995 (un actif sur deux).

[16] Les déclassements sont une inadéquation de niveau de formation par rapport aux contenus des postes ; les désajustements sont une inadéquation entre spécialités et métiers. Les deux se cumulent le plus souvent : le désajustement rend plus probable le déclassement.

Le paradigme adéquationniste est omniprésent, majoritaire dans la littérature généraliste traitant du chômage et de l'insertion des jeunes générations. Il alimente les pré-supposés et conforte une vision classique d'un marché du travail parasité par les rigidités salariales mais surtout par le désajustement qualitatif entre le profil des chômeurs et les besoins du monde économique : « *L'école est toujours conçue sur le modèle ancien où elle était destinée à former les membres d'une société de plein-emploi. Aujourd'hui, le nombre croissant d'étudiants et la dévalorisation relative des diplômes engendrent l'apparition de chômeurs-diplômés, qui viennent signifier l'inadaptation du système éducatif.* » (Picard, 2001 : 17).

L'apparition de chômeurs diplômés peut être causée par une raréfaction des offres par rapport aux volumes de primo-entrants sur le marché de l'emploi, à tous les niveaux de formation. L'auteur confirme son option adéquationniste et préconise une recherche d'ajustement local aux besoins exprimés qui existe depuis des décennies. Or, il ne prend pas en compte l'ensemble des travaux scientifiques sur la relation formation-emploi : « *Afin de pallier l'inadéquation entre emploi et formation, une* […] *solution est envisageable : l'ajustement des formations aux besoins de l'économie. Cela signifie une prise en compte plus forte des réalités socio-économiques régionales et locales pour configurer l'offre de formation. La construction d'une offre régionale de qualification liée aux besoins des acteurs économiques implique : une bonne identification des interlocuteurs économiques et le développement d'une expertise régionale sur la dynamique des emplois et des qualifications. Bien qu'attrayante, il subsiste donc le problème de la définition des besoins en qualification des entreprises.* […] *Il serait souhaitable pour l'avenir de développer la collaboration avec les entreprises qui sont avant tout les principaux concernés. On pourrait ainsi espérer un meilleur ajustement des formations.* » (*idem* : 30-31).

Comme le rappelle Duru-Bellat, cette perspective adéquationniste était omniprésente dans les années 1960-1970. Les pouvoirs publics essayaient de planifier les sorties du système éducatif selon ce qu'ils estimaient être les besoins des entreprises. Une correspondance avait été créée entre niveaux de diplômes et niveaux d'emplois. Analyser cette correspondance et les écarts servait surtout à appréhender l'ampleur du déclassement. Mais les critiques mettant en cause l'inadéquation sont d'un autre ordre :

elles postulent que les contenus de formation ne préparent pas aux compétences requises. Un constat fort doit être rappelé : *« Si l'on tient compte de l'ensemble de la population active française, seulement un actif sur deux exerce un métier en rapport avec sa formation initiale. La compétence se construit donc souvent non pas sur le bagage scolaire, mais à partir de l'expérience professionnelle. »* (2006 : 45). En résumé, aujourd'hui, l'inadéquation n'empêche pas l'accès à l'emploi.

L'économie de l'éducation, lorsqu'elle interroge la composante keynésienne du chômage, confirme le fait que la corrélation entre chômage des diplômés et inefficacité du système éducatif n'est pas confirmée : *« L'existence de ressources humaines sous-exploitées doit être davantage comprise comme l'effet de déséquilibre sur le marché du travail que comme le résultat d'une politique éducative ayant trop encouragé la poursuite des études. »* (Gurgand, 2005 : 70). Ensuite, Proglio indiquait récemment pour les diplômés de l'enseignement supérieur qu'une telle approche adéquationniste était inenvisageable, rappelant que les compétences nécessaires doivent intégrer une capacité d'adaptation au changement pour des besoins à venir dont on maîtrise à peine aujourd'hui les contenus : *« [L']écueil à éviter serait de rechercher une adéquation mécanique entre les études et l'emploi. Outre qu'une telle adéquation est, sauf exception, assez largement illusoire, l'enjeu principal pour les structures d'enseignement supérieur n'est pas tant de « coller » aux besoins des entreprises, que de donner aux jeunes toutes les bases dont ils ont besoin pour évoluer dans un métier qui connaîtra nécessairement des changements importants en raison des évolutions technologiques et organisationnelles. »* (2006 : 6). Seibel de son côté confirme que cette grille de lecture de la relation formation-emploi n'est pas non plus généralisée à l'ensemble des pays : *« Par opposition aux approches adéquationnistes, on trouve dans le nord de l'Europe des perspectives où le diplôme importe beaucoup moins. Par conséquent, le regard que l'on peut porter sur les difficultés de recrutement est alors différent. Le moment de l'embauche ne constitue pas le moment décisif comme il peut l'être dans une approche adéquationniste. Au contraire, l'embauche n'est que le début d'un processus au cours duquel se bâtira la qualification. »* (2002 : 99).

La vision critique qui fait porter sur le système éducatif une part importante de la responsabilité du chômage n'est pas

uniquement idéologique ; elle conforte des choix politiques et modifie le champ de la formation et de la certification. Ce phénomène n'est pas spécifiquement moderne puisqu'il est apparu dès avant le XX^{ème} siècle. Le monde de l'entreprise est ainsi intervenu plus directement dans le système éducatif en s'immisçant dans la construction des diplômes : *« En plaçant les défaillances du système éducatif au centre des schèmes d'interprétation du chômage, en faisant de l'esprit d'entreprise le pôle modernisateur de la société, les politiques de gestion du non-emploi ont accru le poids normatif de l'entreprise. »* (Mauger, 2001 : 14).

Le modèle dual allemand est salué comme modèle de référence, alors même que l'analyse des pratiques françaises en matière d'utilisation des formules d'apprentissage conduit à relativiser la volonté du monde économique d'organiser la gestion des ressources humaines de cette manière : *« Les employeurs reprochent au système éducatif de former des gens qui ne sont pas opérationnels. Cela renvoie au débat sur l'efficacité de l'apprentissage et sur le modèle allemand.* […] *Le discours général est très favorable à l'apprentissage mais les pratiques résistent et il est difficile de trouver des entreprises accueillant des apprentis. On est parfois conduit à se demander si les employeurs se soucient réellement de la construction de la qualification professionnelle. Le monde syndical étant* […] *plus mobilisé sur le chômage que sur la formation, les conditions d'un débat serein ne sont pas réunies en France. »* (Bouyx, 1997 : 53).

Freyssinet rappelle également que les politiques de l'emploi se sont appropriées d'autant plus rapidement les conclusions adéquationnistes que l'effet direct d'une mise en question de la compétence acquise des chômeurs, surtout jeunes d'ailleurs, entraîne une réponse en termes de formation complémentaire et, directement, parce qu'ils sortent des statistiques de la demande d'emploi, une baisse du nombre de chômeurs : *« Il est hors de doute que l'insuffisance ou l'inadaptation des qualifications, voire l'absence de tout projet professionnel, constituent un handicap majeur pour les demandeurs d'emploi. La multiplication des dispositifs de formation, dès lors qu'il ne s'agit pas de « formations-parking » constitue un élément positif de la politique de l'emploi. On ne peut cependant pas ignorer la conséquence mécanique de ces initiatives sur les statistiques du chômage. »* (1993 : 22).

Rose, sans nier le fait que certains contenus de formations peuvent apparaître décalés par rapport aux besoins des entreprises, n'en rappelle pas moins le fait que *« le discours convenu est* […] *celui d'une prétendue inadaptation chronique de l'université aux évolutions de l'emploi.* […] *Certes, il y a des phénomènes de déclassement importants et nombre d'étudiants occupent des emplois tout à fait éloignés de leur formation. Mais ce point de vue ne prend pas en considération l'évolution récente des universités et le renforcement de leurs liens avec les entreprises. Il assimile de façon erronée le discours des employeurs et leur pratique réelle, les conditions exigées lors du recrutement et celles requises pour effectuer le travail.* » (2003 : 71).

En effet, la présence d'une longue file d'attente pour l'emploi incite les entreprises à sursélectionner et à multiplier les critères sélectifs, même au-delà des exigences du poste à pourvoir. Derrière la critique de l'inadaptation des candidats, il pourrait exister une pratique de surdimensionnement des profils exigés, choix qu'on estime productif, alors même qu'il peut conduire au renforcement artificiel d'un paradigme explicatif du chômage et au financement public injustifié de la formation professionnelle pour les plus hauts niveaux (dont nos diplômés du supérieur), mais également, ensuite, à des conflits ultérieurs à l'intérieur des entreprises : « *Le contexte de chômage génère des effets trompeurs.* […] *Il provoque l'inflation des exigences des employeurs qui demandent à la fois, sans véritable nécessité autre que celle de se prémunir et d'effectuer une sélection, diplôme et expérience, formation générale et professionnelle, ceci indépendamment du niveau réel de qualification des emplois à pourvoir.* […] *Ainsi, les difficultés des débutants, justifiées par leur inexpérience, ne préjugent pas nécessairement de l'inadaptation de la formation.* » (*idem* : 71).

L'omniprésence du paradigme adéquationniste tend à anesthésier le débat. Pourtant, d'autres approches restent possibles, dont celle définie comme étant « constructiviste » et qui renvoie à une vision temporelle de la construction de la qualification et plus largement de la relation formation-emploi. Cette réflexion sur le long terme, cette exigence de ne pas se concentrer sur un instant unique (celui du recrutement, de la primo-insertion instable) est celle du CEREQ qui fonde sa méthode sur l'apport du longitudinal, avec des enquêtes générationnelles sur trois ans, parfois au-delà. Analyser la « trajectoire » d'un

individu permet de mieux cerner la réalité des phénomènes qui se produisent sur le marché de l'emploi et ne donne pas de la relation formation-emploi une image idéale qui n'a jamais existé, même dans la période de planification centrale : *« Le CEREQ estime* […] *que la professionnalisation des filières devrait se concevoir en termes de « trajectoires d'emplois » et les spécialisations se construire en fonction de leur contenu didactique et de la transférabilité des compétences acquises. Cette approche dynamique de la relation formation-emploi peut être un atout pour une insertion durable dans l'emploi. »* (Walter, 2005 : 22).

Le paradigme adéquationniste est d'autant plus vivace qu'il a ressurgi dans une période de modification du rapport de forces au sein de l'entreprise. Le rétrécissement des marchés internes dans l'entreprise a entamé les acquis des actifs occupés, dont celui représenté par la *qualification* (acquis collectif) au bénéfice de la *compétence* (repérage individuel). Lizé (1993 : 22) indique qu'une *« partie de l'inadéquation entre formation et emploi n'aurait pas tant son origine dans le système de formation lui-même que la rigidité de l'offre de carrière »*, ce qui nous renvoie à la grille de lecture proposée par la théorie de la segmentation. La réticence à reconnaître les compétences accumulées au cours des trajectoires professionnelles, compétences qui s'ajoutent aux signaux produits par les diplômes éventuels, apparaît comme le symptôme d'une situation *asymétrique* du fait d'une forte concurrence sur le marché du travail et de la précarisation relative du lien salarial (CDD, missions, contrats « nouvelle embauche »). Et il n'est pas neutre de voir apparaître dans le champ de la formation continue des types spécifiques de certification : titre professionnel, certificat de compétence professionnelle ou certificat de qualification professionnelle, qui, à l'inverse du diplôme, restent fortement sectoriels et ne permettent pas une large mobilité professionnelle : *« L'accent affirmé sur la compétence acquise grâce à l'entreprise, laquelle est supposée étendre et garantir la liberté du salarié, sert à justifier la relégation du diplôme à un rang secondaire dans les critères d'évaluation. »* (Coutrot *et al*., 2005 : 57).

La gestion du risque économique est plus fréquemment portée en partie par le salarié et le chômeur qui doivent gérer leur propre « mise à jour », l'actualisation de leurs compétences et plus généralement leur « employabilité ». Dans le cadre de la théorie du capital humain, l'investissement en formation est supporté par

l'individu lui-même, même si l'entreprise en bénéficie indirectement par des gains de productivité. Une partie du risque technologique est ainsi *externalisée* sur l'actif avant son recrutement, c'est-à-dire soit sur les jeunes générations en primo-insertion, soit sur les sans-emploi.

L'un des moyens symboliques utilisés pour rendre possible et faire valider socialement par le sens commun cette *externalisation* de plus en plus systématique de l'investissement en formation consiste à mettre en doute la qualité des profils, lorsque les actifs se trouvent sur le marché externe de l'emploi, le plus souvent au chômage. De nombreux travaux[17] portent sur cette jeunesse stigmatisée, sur ces chômeurs disqualifiés socialement.

La crainte du chômage et de l'inemployabilité dès la primo-demande incite à préconiser l'immersion dans le monde de l'entreprise sous statut particulier, le plus souvent sous forme de stages, ou bien la présence de professionnels dans les amphithéâtres : *« Quelle que soit leur filière d'études, les diplômés français soulignent* […] *leur souhait que les liens entre l'enseignement supérieur et le monde des entreprises soient renforcés, notamment à travers le développement des aspects pratiques dans la formation (stages, contenu des cours plus professionnalisé, etc.).»* (Murdoch, 2003 : 2). Or, lorsqu'il y a rareté d'offres d'emploi, ce phénomène renforce la précarisation du lien salarial, les stagiaires et les apprentis apparaissant au mieux comme une concurrence aux salariés en place, au pire comme un moyen de substitution flexible et peu coûteuse d'une main-d'œuvre par une autre.

Enfin, le dernier élément significatif qui ressort des études sociologiques est le fait que le paradigme adéquationniste est fortement intériorisé par les étudiants eux-mêmes, reprenant la critique d'un manque de professionnalisation des contenus : *« Nombreux sont les étudiants qui critiquent la mauvaise préparation à la vie professionnelle qu'ils reçoivent à l'Université. Ce jugement exprime sans doute tout autant une inquiétude quant à l'avenir et plus particulièrement aux chances de trouver un emploi correspondant à la spécialité et au niveau de formation qu'une reprise d'un cliché sur l'inadaptation de l'Université aux besoins de l'économie. »* (Galland *et al.*, 1996 : 46).

---

[17] Bourdieu (1984) et Pierru (2005) pour la France ; Boléguin (2003) et Martinez (2006) pour le cas réunionnais, par exemple.

HISTORIQUE DE LA RELATION FORMATION-EMPLOI

Sur les vingt dernières années, trois ouvrages ont synthétisé l'ensemble de la recherche portant sur le lien entre l'école et l'emploi : *L'introuvable relation formation-emploi*, sous la direction de Lucie Tanguy (1986), *La relation formation-emploi* de Jean-Jacques Paul (1989) qui revenait sur les vingt-cinq dernières années de la recherche et *Des formations pour quels emplois ?* sous la direction de Jean-François Giret, Alberto Lopez et José Rose (2005), synthèse la plus récente, pluridisciplinaire, qui rappelle entre autres que la problématique de la correspondance entre les systèmes éducatif et productif interpellait les observateurs bien avant la Première Guerre mondiale. En effet, la relation formation-emploi a une histoire séculaire.

Pour Brucy, celle-ci débute avant même le XX^{ème} siècle. Dès 1880 et jusqu'en 1920, il a existé une volonté politique de centraliser les efforts de formation et de mieux répondre aux besoins des employeurs, alors même qu'il n'était encore question ni d' « adéquation » ni de « correspondance », mais simplement d' « adaptation aux besoins ». Le monde de l'entreprise (le commerce et l'industrie) était très présent dans les cours professionnels et les écoles techniques, financés par les municipalités. La réflexion était ainsi fortement localisée, ancrée dans un territoire donné. L'État restait en retrait : il « *ne cherche pas à occuper une position dominante dans un champ d'activités où il considère que l'initiative appartient d'abord aux futurs utilisateurs de la main-d'œuvre. Il veille donc constamment à ne pas se substituer aux milieux professionnels* […]. » (2005 : 29). Des enquêtes sont réalisées par les préfectures dès cette époque pour mieux connaître les besoins des entreprises. En 1911 sont créés les comités départementaux et cantonaux de l'Enseignement technique. La formation de la jeunesse est ainsi « régionalisée ». La loi Astier de juillet 1919 conforte la place des professionnels au sein des jurys d'examen et des directions d'établissement. Une commission locale professionnelle est chargée d'élaborer les programmes de formation et les épreuves et de constituer les jurys. Il s'agissait de lutter avant tout contre des pénuries de main-d'œuvre causées en

grande partie par l'hécatombe de la Grande Guerre. Pour Brucy, le système fonctionnait bien grâce, entre autres, à un *« réajustement quasi permanent des objectifs des établissements aux conditions de l'économie locale. »* (2005 : 32). Les taux d'insertion des jeunes formés étaient bons, mais les écoles techniques, sélectives, n'en produisaient qu'un nombre restreint. Les cours professionnels ne rencontraient par contre pas beaucoup de succès et le nombre de jeunes formés demeurait faible. Puis, face aux transformations techniques dans l'industrie, l'État et certains milieux patronaux ont souhaité homogénéiser les formations et les certifications sur le plan national. La décentralisation entraînait en effet une trop forte spécialisation des diplômes correspondant aux besoins locaux, ce qui ne permettait pas d'envisager une adaptation nécessaire aux évolutions techniques ni une plus grande mobilité géographique. C'est le début de la marche vers la construction de la reconnaissance *nationale* des diplômes qui facilitera la mobilité professionnelle et géographique des ouvriers. La standardisation était alors recherchée.

Dès 1925[18], la trop grande spécialisation des diplômes est critiquée dans des termes qui nous apparaissent aujourd'hui d'une actualité étonnante : *« Spécialiser des travailleurs, c'est limiter sciemment leur horizon pour en faire une proie facile du chômage »*. La crise de 1929 va renforcer la décision de l'État de renforcer ses prérogatives et l'on assiste à un repli des pouvoirs locaux. La crise perdure au-delà de 1935 et le seuil du million de chômeurs est atteint (12,5% de la population active). L'une des réponses à cette crise est la formation des ouvriers, puisque les enquêtes montrent que les ouvriers qualifiés sont moins frappés par le chômage que les non qualifiés[19]. On s'intéresse parallèlement à la valeur de placement des diplômes et l'orientation professionnelle se développe. L'année 1936, avec l'arrivée au pouvoir du Front populaire, aura une conséquence importante pour les liens entre la formation et l'emploi : *« Que* [la] *mise en relation du système scolaire de formation et du système d'emploi s'inscrive dans le cadre des négociations collectives, autrement dit que le diplôme délivré par l'école et garanti par l'État soit reconnu dans les conventions collectives et c'est un basculement fondamental qui s'opère dans l'histoire de la formation*

[18] Rapport de L'Inspecteur Général Dupin, 1925, cité par Brucy (2005 : 34).
[19] La même logique sera suivie avec la crise des années 1970-1990.

professionnelle. C'est ce qui va se passer avec le Front populaire. » (*idem* : 36). Les prémices de la planification apparaissent dès les années 1930 avec un « plan rationnel » de créations d'écoles. Le Plan général de l'Enseignement technique, présenté en 1932 couvre la période 1933-1942 et organise l'enseignement technique pour répondre aux besoins du pays. Trois types d'écoles sont créés : les écoles pratiques d'État formeront les ouvriers et les employés qualifiés ; les écoles nationales spécialisées formeront les ouvriers qualifiés, les contremaîtres et les techniciens et les écoles nationales de techniciens formeront les cadres moyens. Le Front populaire impulsera également les conventions collectives par branches d'activités pour standardiser les emplois et les niveaux de qualifications, si bien que la possession du diplôme entraîne mécaniquement le positionnement dans la grille des classifications. Les années du Gouvernement de Vichy (Loi de 1943) ne font que renforcer la main-mise de l'État sur la certification et les lois après la Libération ne reviendront pas sur ce point. Les grilles Parodi-Croizat de 1945 et la Nomenclature des métiers et des activités individuelles de 1947 sont des outils qui permettront de classer les salariés selon la durée et les niveaux de formation dans la hiérarchie des emplois. Les commissions consultatives nationales de l'apprentissage (les CCNA) sont mises en place en 1946 et deviennent dès 1948 les commissions nationales professionnelles consultatives (les CNPC), ancêtres des actuelles commissions professionnelles consultatives. Les Centres d'Apprentissage, qui délivrent les CAP à une population de plus en plus importante et de plus en plus souvent issue des couches les plus populaires de la population, connaissent un grand succès après-guerre. Ces centres concurrencent sur le marché de l'emploi les collèges techniques délivrant les « brevets d'enseignement industriel » qui se déprécient, qui devaient préparer aux métiers de techniciens et d'encadrement. Les tensions sont très fortes entre les deux types d'établissements, symptômes d'un conflit de classes sociales.

Après la reconstruction, l'explosion scolaire rend nécessaire un renforcement de la planification. Paul rappelle (1989) qu'il a existé à une époque (des années 1950 aux années 1980) une volonté de planification des besoins futurs en main-d'œuvre. La recherche (Psacharopoulos, Woodhall, 1985) a montré dans les années 1980 qu'une telle approche n'était ni souhaitable ni même

pensable. Ces auteurs allaient même jusqu'à mettre en cause la notion même de « besoins en main-d'œuvre ». Dès le deuxième Plan, les pouvoirs publics insistaient sur le fait que *« malgré toutes les précautions prises, on n'arrive jamais à une adaptation parfaite du nombre de jeunes en formation aux besoins de l'industrie, ne serait-ce que parce qu'entre le début et la fin de la formation une modification des conditions économiques, impossible à prévoir d'avance a toujours le temps de se produire. »*[20] Paul a également relevé pour la période débutant avec le IV^{ème} Plan (1962-1965) et s'achevant avec le IX^{ème} Plan (1984-1988) que la tentative de planification a abouti à l'abandon de la prospective emploi par profession. L'on était passé entre-temps d'une pénurie de qualification à une situation d'excédent.

Paul a cherché à dresser le bilan depuis le IV^{ème} plan des efforts des pouvoirs publics pour maîtriser l'avenir. Après une période d'amélioration des outils de prévision, les planificateurs ont fait le choix *« de ne plus réaliser de prévision d'effectifs par profession »* (1989 : 1). À partir des années 1960, la planification a commencé à s'intéresser aux pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs, aux goulots d'étranglements qui apparaissaient ici et là : il s'agissait de dégager les grandes orientations et les impulsions à donner au système éducatif. L'idée était de comparer *« entre les réserves actuelles en main-d'œuvre qualifiée, les effectifs prévus dans chaque catégorie professionnelle pour répondre aux objectifs du gouvernement et les moyens de formation disponibles. »* (*idem* : 3). La planification portait avant tout sur la distribution des *niveaux de qualification*.

Les données les plus significatives sont les suivantes : Tanguy (2002)[21] rappelle qu'au milieu des années 1950 43,3% de la population active n'a aucun diplôme, que 42,3% possédaient un certificat d'études et qu'il n'existait que 3% de bacheliers et 6,1% des actifs avec un diplôme professionnel : *« Par conséquent, la correspondance entre niveaux de formation, diplômes possédés, qualifications et emplois réels est bien loin d'être avérée. »*

Les méthodes d'enquête se sont affinées : deux études effectuées par le Ministère du Travail en 1952 et 1957 ont servi de base à la prévision. Seuls les établissements commerciaux et

[20] Deuxième sous-commission de la commission de la main-d'œuvre, citée par Brucy (2005 : 44).

[21] Citée par Brucy (2005 : 45).

industriels de plus de 10 salariés étaient concernés par ces enquêtes. 60% de la population active était étudiée. La méthode était d'extrapoler la tendance observée entre 1952 et 1957 à la période 1959-1964. Parallèlement, des travaux de cette époque portaient sur une prévision à long terme, à l'horizon 1975 dans le but d'anticiper les formations et les professions en expansion. Deux méthodes ont été utilisées : l'une prévisionnelle, l'autre *« relevant du domaine du souhaitable »* (Paul, 1989 : 3). Selon le Commissariat général du Plan, l'évolution des qualifications allait suivre le même rythme au fil du temps. La vision *souhaitable* répartissait la population active en 1975 en six niveaux de qualification et dressait les correspondances en termes de catégories professionnelles. La qualification était corrélée à un niveau de diplôme et renvoyait précisément à un nombre d'années d'étude et entraînait un positionnement en termes de catégories professionnelles. Les données statistiques à l'époque restaient néanmoins sommaires et il faudra attendre le V^ème^ Plan (1966-1970) pour voir apparaître pour la première fois des prévisions d'emploi par profession pour l'ensemble des secteurs professionnels.

Les commissions du V^ème^ Plan ont bénéficié des résultats du recensement de 1962 et ont produit des scénarios en comparant ces résultats aux recensements de 1954. Des commissions spécialisées pour le secteur sanitaire et social et pour l'enseignement ont complété les travaux du groupe de travail du Plan : il s'agissait de chiffrer par profession les effectifs estimés à l'horizon 1970. Pour certains secteurs (surtout ceux du bâtiment), *« la commission compétente a émis la nécessité de renforcer sensiblement le personnel d'encadrement eu égard à l'élévation du taux de croissance de la productivité consécutive aux mesures attendues de concentration et de transformation technique. »* (*idem* : 6). Le calcul des besoins de renouvellement de la main-d'œuvre s'effectuait grossièrement sur des hypothèses de comportement démographique (pyramide des âges, taux d'activité par tranches d'âges).

Pour les VI^ème^ Plan (1971-1975), VII^ème^ Plan (1976-1980), VIII^ème^ Plan (1981-1983) et IX^ème^ Plan (1984-1988), les méthodes de prévision n'ont pas évolué. En dehors de l'agriculture, de l'administration et des services domestiques, les commissions estimaient l'emploi global pour chaque branche professionnelle à

partir de « *la valeur ajoutée déterminée par le modèle et d'hypothèses exogènes sur la productivité et la durée du travail* ».

Le VI^{ème} Plan a désagrégé ces branches professionnelles en 34 secteurs et 105 postes, et le VII^{ème} Plan en 41 secteurs mais seulement 40 postes. Le VI^{ème} Plan a une nouvelle fois utilisé les recensements de 1954, 1962 et 1968. C'est à cette période qu'a été prise en compte pour la première fois la *mobilité* professionnelle. L'apparition de l'Agence Nationale Pour l'Emploi s'inscrit dans cette évolution : il s'agissait d'améliorer la *fluidité* du marché de l'emploi par une meilleure mise en relation entre offreurs et demandeurs de travail. Dans cette période de plein emploi relatif, la problématique était de réduire au maximum les pénuries de main-d'œuvre. L'immigration servait d'ailleurs de variable d'ajustement.

À partir du VII^{ème} Plan, les enquêtes annuelles « Structure des Emplois » et surtout les enquêtes « Emploi », apparues en 1968, ont été massivement utilisées, mais ni la fonction publique ni les entreprises de moins de dix salariés n'étaient concernées. Chaque poste, au nombre de 59, correspondait à une formation. Ce Plan a bénéficié de l'enquête de 1970 « Formation-Qualification Professionnelle » qui existait depuis 1964 sans être utilisée par le Plan : il s'agissait d'une enquête rétrospective sur cinq ans portant sur la situation professionnelle. Les insertions professionnelles étaient estimées à partir des sorties du système scolaire. Il s'agissait de connaître les disponibilités de main-d'œuvre par profession. L'arrivée du gouvernement socialiste en 1981 a modifié la donne.

Les VIII^{ème} Plan, dit « intermédiaire » et IX^{ème} Plan ont conduit (paradoxalement pourrait-on dire pour un gouvernement socialiste) à l'abandon pur et simple des prévisions d'effectifs par profession. Selon Paul, « *les planificateurs ont* […] *estimé que les résultats obtenus dans le cadre du VII^{ème} Plan ne justifiaient pas la poursuite de ces travaux.* » (*idem* : 9).

Une question se pose : pendant toute cette période de planification, les prévisions ont-elles correspondu aux effectifs réellement observés dans les recrutements ?

Le premier obstacle pour répondre à cette question est l'absence de stabilité des nomenclatures. Vimont (1970), Psacharopoulos (1973) et Léonard (1973) ont ainsi comparé *a posteriori* prévisions et répartition réelle. C'est le recensement de

1975 et les enquêtes « Emploi » qui ont servi de base à ces travaux. Il a ainsi été constasté que l'erreur est rarement supérieure à 10%. La plupart des écarts importants concernaient les *sous-estimations* (marins-pêcheurs, enseignants, les personnels de santé, les personnels commerciaux, administratifs, scientifiques et techniques) plutôt que les *sur-estimations* (conducteurs d'engins, ouvriers, artisans, métiers des soins à la personne). L'erreur serait due à une mauvaise prévision de l'économie et non pas aux prévisions en termes de professions. En clair, le Plan n'avait pas prévu le *ralentissement économique* à partir de 1973. L'évolution de la population active occupée avait également été surestimée. Les études qui ont suivi montrent clairement la détérioration de la prévision : *« Les travaux du VI*ème *Plan avaient retenu l'hypothèse d'une croissance plus forte des professions les plus qualifiées, avec dans le tertiaire une croissance plus rapide des emplois de cadres supérieurs que celle des emplois de cadres moyens, elle-même supérieure à celle des emplois d'employés qualifiés, puis à celle des emplois d'employés non qualifiés. »* (Paul, 1989 : 18). Or, la croissance globale de l'emploi a été moins forte que prévu, même si ce sont bien les emplois les plus qualifiés (ingénieurs, cadres supérieurs) qui ont connu les plus fortes évolutions. Paradoxalement, les emplois d'employés qualifiés ont diminué en volume alors que les emplois *non qualifiés* ont augmenté[22]. De leur côté, les postes d'ouvriers non qualifiés ont régressé beaucoup plus rapidement que prévu. Pour Paul (*idem* : 20), *« l'utilisation d'extrapolations linéaires, même raisonnées, conduit à sous-estimer, voire à nier les changements de rythme d'évolution. »* En effet, un écart de plus de 900 000 emplois a séparé les prévisions de la réalité. C'est l'évolution du secteur *secondaire* qui a le moins bien été anticipée, le secteur tertiaire résistant mieux à la crise énergétique (renchérissement du pétrole). Un tel discrédit explique, selon nous, l'abandon de la prévision des besoins de main-d'œuvre au niveau central.

Une rupture très significative apparaît à cette époque, qui concerne notre objet de recherche à plus d'un titre : *« Si, lors de la construction des premières prévisions par profession, l'objectif était de lutter contre les goulots d'étranglements qui existaient pour certaines*

[22] Un tel phénomène est réapparu au tournant du millénaire : les emplois non qualifiés ont cessé de régresser dans la part totale des emplois.

qualifications en indiquant au système éducatif les secteurs à privilégier, les préoccupations des planificateurs ont sensiblement évolué, accompagnant les transformations du marché du travail qui se sont traduites par le passage d'une pénurie de certaines qualifications à un excédent quasi généralisé. […] *Une modification du rôle assigné au système scolaire dans l'équilibrage offre-demande de qualification apparaît dans le VII*ème *Plan pour aboutir à un refus de confrontation offre-demande dans le VIII*ème *Plan et donc à un refus de toute analyse normative fine destinée à orienter la politique éducative.* » (*idem* : 24). C'est à cette époque qu'un basculement a eu lieu : la planification ayant renoncé à adapter le système éducatif aux besoins futurs en main-d'œuvre et la crise s'aggravant, c'est comme si les pouvoirs publics transféraient les efforts d'adaptation de la main-d'œuvre directement sur le marché de l'emploi ou plutôt à sa marge, c'est-à-dire en direction des *jeunes* sortis du système éducatif et/ou en direction des *chômeurs.* Ainsi, dès avant 1981, se sont développés les contrats d'alternance et les plans pour l'emploi. Après la main-d'œuvre immigrée dans la période de pénurie de main-d'œuvre, les chômeurs et les jeunes actifs inoccupés ont commencé à servir de variables d'ajustement. Le Plan s'est donc contenté pour l'horizon 1985 de recommander une « *amélioration quantitative et qualitative du système éducatif, le système productif étant appelé à avoir une véritable stratégie de qualification pour utiliser au mieux la main-d'œuvre qualifiée.* » (*idem* : 27).

L'adaptation de la main-d'œuvre est alors *déléguée* à l'entreprise : c'est l'époque de la première loi (1971) traitant de la formation professionnelle continue. Et le concept d'adéquation des formations aux emplois est abandonné. Mais dès le début de la planification, les commissions insistaient sur le fait que même si l'on était capable d'estimer les besoins d'une entreprise, il était difficile de déduire avec exactitude le niveau et la nature des investissements nécessaires.

Selon nous, trois causes principales expliquent l'abandon de la planification centrale des besoins en main-d'œuvre : la difficulté à maîtriser l'évolution macro-économique internationale ; la difficulté à imaginer l'évolution des métiers ; le passage d'une situation de pénurie à une situation d'excédent de main-d'œuvre.

Reuchlin rappelle par exemple les limites indépassables de toute planification du système éducatif, pour la simple raison que

les structures économiques évoluent, que les progrès technologiques sont difficilement anticipables, mais également parce que la croissance dépend des comportements des consommateurs et des gains de productivité : *« Les prévisions de l'emploi reposent sur deux* […] *prévisions : celle qui concerne la consommation (la production devant s'ajuster à celle-ci) et celle qui concerne la productivité (volume de la production réalisée par une personne en une heure).* [...] *Il est à peu près impossible de prévoir les progrès scientifiques à venir de façon suffisamment précise pour être en mesure d'apprécier leurs incidences probables sur l'évolution des techniques. »* (1971 : 26).

Après Paul, Giret insistait récemment (2005(b) : 16) sur le fait qu'une des réponses au chômage des jeunes a consisté en une *reprise* du paradigme adéquationniste : *« Avec la crise de l'emploi, les préoccupations sociales et politiques se sont focalisées sur le chômage et la précarité croissante des jeunes entrant sur le marché du travail. La formation, et plus accessoirement son adéquation aux emplois, sont alors apparues comme l'un des remèdes aux difficultés d'insertion des jeunes »*

L'abandon de la planification centrale a laissé place, par le biais de la décentralisation à une recherche d'adéquation sur le plan local : *« La question de l'adaptation de la formation initiale aux besoins du système productif, jadis inscrite dans une intention planificatrice nationale, ré-émerge à un niveau local. »* (*idem* : 14). La crise a ainsi entraîné la réapparition de l'adéquationnisme et, avec la décentralisation, différents dispositifs se sont mis en place localement : *« Dès la fin des années* [19]*70, les changements technologiques et les reconversions industrielles vont placer les économies locales devant des problèmes d'emploi et de qualifications inadaptées tels, que ces dernières, dans le cadre des lois de décentralisation, vont réfléchir sur des actions d'adaptation locale des formations. »* (Gendron, 1998 : 97). En 1981 sont créées, par exemple, les « formations complémentaires », renommées en 1985 « formations complémentaires d'initiative locale ». En 1992, ces FCIL s'ouvrent aux jeunes de niveau III. Gendron considère que les motivations qui ont présidé à la création d'un tel dispositif sont très proches de ce que nous appelons le paradigme adéquationniste : *« L'hypothèse fondatrice de cette mesure repose de manière caricaturale sur le constat suivant : les difficultés d'insertion professionnelle proviennent du fait que*

les formations ne répondent pas (ou plus) aux attentes spécifiques des entreprises. » (*idem* : 98).

La recherche d'une plus fréquente professionnalisation des formations entrerait à notre avis dans une logique de *réduction des coûts* de recrutement, une réduction rendue possible principalement parce que les délais sont raccourcis et que les pouvoirs publics se chargent de *financer* en grande partie l'adaptation aux postes et aux spécificités locales du marché du travail : « *L'incomplétude des contrats et l'incertitude portant sur les qualités des jeunes formés perturbent profondément la logique contractuelle. Dans ce cadre, les entreprises vont investir dans les intermédiaires locaux en intervenant parfois directement dans la construction des qualités ou parfois de manière conjointe en établissant entre autres des partenariats « écoles-entreprises* ». (*idem* : 101). Les intermédiaires locaux sont d'abord l'ANPE, les missions locales, les boîtes d'intérim.

Tanguy rappelle que la recherche récente sur la relation formation-emploi n'a rien de commun avec les efforts des planificateurs des années 1960 : « *La question des rapports entre système éducatif et système productif qui est au cœur des interrogations sociales depuis le début des années 1960 est aujourd'hui posée en termes de relation « formation/emploi », soit en des termes très différents de ceux dans lesquels elle était formulée il y a vingt ans.* » (1986 : 17).

Autour de 1976, les premières recherches traitant du lien formation-emploi portaient sur la *jeunesse* et à l'intérieur de celle-ci sur les jeunes en difficulté d'orientation et/ou sans diplôme, voire sans qualification. On l'a vu, en même temps que le pouvoir central abandonnait l'idée de planifier les sorties du système éducatif, le transfert de certaines compétences aux collectivités locales s'amorçait : « *Alors que l'État renonçait à des actions centrales et totalisantes telles que la planification de l'éducation, une partie de ses compétences, en matière d'éducation et de formation professionnelle notamment, était transférée aux régions dans le cadre de la décentralisation.* » (*idem* : 32-33).

Mauger revient sur l'apparition à partir des années 1970 mais surtout des années 1980 de la théorie de l'inadéquation entre les systèmes éducatif et productif : « *Dans le courant de la deuxième moitié des années 1970, le débat sur les jeunes se déplace vers les rapports*

entre les jeunes et l'école (la question de l'adéquation formation/emploi, la dénonciation des « insuffisances » du système scolaire) et les rapports entre les jeunes et le travail : le débat porte alors sur « la désacralisation du travail », « la désaffection des jeunes à l'égard de l'emploi industriel » et « l'allergie au travail ». (2001 : 6).

Un certain nombre de travaux ont analysé le poids des acteurs et le rôle des instances dans la relation formation-emploi, un poids qui s'est accentué depuis les lois de décentralisation : *« L'un des courants de travaux, en développement depuis le milieu des années 1970, tente de saisir une dimension du rapport emploi/formation à travers les diverses médiations introduites par les instances et institutions qui soit jouent un rôle dans la construction des politiques de formation, soit interviennent comme productrices directes de formation. »* (Tanguy, 1986 : 130). Les instances qui construisent les politiques de formation sont en premier lieu les commissions professionnelles consultatives pour tous les diplômes de l'Éducation nationale mais également la commission d'homologation pour les titres délivrés hors Éducation nationale. Il faut ajouter à ces deux acteurs centraux le comité régional de l'emploi et de la formation qui délibère sur les orientations régionales. Il est à noter d'ailleurs que les employeurs interviennent directement au sein des commissions consultatives. Et la décentralisation a accentué le partenariat et surtout la prise en compte des situations économiques locales : cela entraîne *« une implication plus directe du système productif dans les procès de formation, la diversification des points de contacts entre structures éducatives et structures productives.* […] [Cette implication] *s'accompagne d'une multiplication des instances interfaces et d'un renforcement de leur rôle. »* (*idem* : 131).

Le développement de la formation professionnelle continue à partir de la Loi de 1971 puis de celle de 1993 peut être appréhendé comme le contre-coup de l'abandon de la planification de l'éducation, voire même selon nous comme un pis-aller. Nous pourrions y voir une nouvelle main-mise du pouvoir économique sur l'école : « [La formation professionnelle continue] *à la française est le résultat d'une longue et vieille coupure entre l'école et le monde du travail, entre l'éducation et la formation professionnelle, entre la culture scolaire légitime et les cultures technico-professionnelles de l'atelier, de l'usine ou de l'entreprise.* […] *Ce fait n'empêche pas des évolutions*

significatives et complexes allant dans le sens à la fois d'une certaine « scolarisation » de l'entreprise et d'une tendance à la professionnalisation des enseignements. » (Dubar, 1990 : 27). Nous pouvons ajouter que la montée en puissance des organismes paritaires collecteurs agrées (OPCA) et le financement par le service public de l'emploi et les collectivités de la formation professionnelle continue en direction des chômeurs ont considérablement modifié la donne, en dehors même du système scolaire : « *Parallèlement à celui des régions et des collectivités locales, le rôle des branches professionnelles dans le développement de la FPC est particulièrement important. C'est un lieu essentiel de négociation des partenaires sociaux et de structuration de l'offre de formation, notamment pour les PME.* » (*idem* : 46).

De son côté, Ourtau rappelait également le pouvoir des Régions dans la construction des diplômes : « *Les acteurs régionaux disposent d'une marge de manœuvre plus importante dans la définition des aménagements touchant aux éléments professionnalisants des formations qui conduisent ou ne conduisent pas à des diplômes, dans une préoccupation d'adaptation aux spécificités du marché local du travail.* »[23] (1997 : 145). Koch semble au contraire réduire le pouvoir d'influence du système économique sur les contenus des diplômes : « *En France* […], *l'influence des partenaires sociaux sur la politique publique des diplômes reste* […] *limitée. Le Ministère de l'Éducation nationale est toujours l'acteur dominant, en particulier dans la refonte de la structure des formations.* » (1997 : 42-43) Pourtant, malgré le fait que la création des diplômes reste du ressort de l'État et que ce dernier est incontournable dans l'offre de formation sur l'ensemble du territoire, Bouyx indique qu'il est assez aisé pour les employeurs, par le biais des commissions professionnelles de *modifier* la carte des diplômes : « *Le pouvoir essentiel en matière de diplômes appartient à l'État. C'est lui qui, en amont, décide de créer ou non les titres et édicte la réglementation correspondante. En aval, les établissements de l'Éducation nationale font de lui le plus important dispensateur de formation. Ce dernier point a probablement quelque*

[23] Nous développerons dans notre chapitre troisième concernant La Réunion le poids des contrats d'études prospectives au niveau régional, qui peuvent s'apparenter à une nouvelle forme de planification de la formation professionnelle aux besoins de l'économie, mais contrairement aux années 1950-1970, au plan régional.

influence sur la conception que certaines composantes du système éducatif se font de la construction des diplômes. Cela étant, en France, il est relativement facile aux employeurs d'obtenir la création d'un diplôme professionnel. Si leur dossier est solide et correspond à des possibilités d'emploi, la demande reçoit généralement une réponse positive. » (1997 : 50).

On l'aura compris, nous serions ainsi tentés de voir dans la régionalisation de l'offre de formation un retour à ce que nous avons décrit, avec Brucy, à la fin du XIX^{ème} siècle. La focalisation sur les besoins de main-d'œuvre locaux, sur le diagnostic des pénuries localisées sectorielles renvoient aux problématiques d'avant-guerre. Or l'on oublie qu'à l'époque la trop forte spécialisation des formations avait déjà fait l'objet d'un débat et comportait un risque pour l'individu formé : la spécialisation trop spécifique à un lieu donné (un bassin d'emploi par exemple) est le premier danger d'une telle territorialisation de la formation professionnelle. Elle limite en effet la transférabilité des compétences professionnelles acquises en cas de reconversion économique : *« L'extrême incertitude quant à l'avenir, qui devrait dissuader de tenir des propos assurés et définitifs sur la nécessité d'ajuster le système éducatif aux besoins et débouchés professionnels futurs, ne conduit nullement à abandonner de prévoir les emplois et les métiers.* » (Claude Thélot, *in* Giret, 2005(b) : 8).

Le risque d'une vision trop focalisée sur les besoins sectoriels, localisés, n'échappe pas au débat et fait toujours l'objet de conflits : *« En matière de définition des contenus des enseignements professionnels comme de structuration des diplômes, le débat reste vif sur le degré de spécialisation (ou de transversalité) qu'il convient aujourd'hui d'admettre pour offrir une réponse pertinente au contexte évolutif de l'emploi et des métiers.* » (Marquette, 1997 : 191).

À partir du moment où les pouvoirs publics se sont aperçus que la composante structurelle du chômage ne pouvait être entamée, la planification scolaire a laissé la place à la politique pour l'emploi et comme le souligne Lefresne : *« La politique de formation initiale apparaît* […] *numériquement comme la première des politiques de l'emploi.* » (1998 : 87). La formation initiale, c'est d'abord la scolarisation massive et la prolongation des études, les deux phénomènes ayant été déclenché par l'objectif de 80% d'une classe d'âge au Baccalauréat.

Cette politique de l'emploi tient pour acquis le fait qu'une hausse du niveau de formation serait une réponse au chômage des jeunes générations, étant donné que les plus diplômés sont moins touchés par le chômage : *« À partir du moment où l'on pouvait constater que le taux de chômage variait en sens inverse du niveau de formation, il est apparu aux yeux des Pouvoirs Publics* […] *que la possession d'une qualification professionnelle devait constituer une obligation nationale. En d'autres termes, donnons à chaque jeune une qualification professionnelle et laissons jouer le marché : l'ensemble des jeunes pourront rivaliser à armes égales dans l'accès à l'emploi.* » (Giffard *et al*., 1985 : 2). Or, nous l'avons vu avec le paradoxe d'Anderson, une hausse générale du niveau n'entraîne une baisse du chômage qu'à la condition que l'économie puisse créer en même temps les emplois qui correspondent aux nouveaux profils des jeunes sortis du système éducatif, sans quoi se créent des phénomènes massifs de sélection et de discrimination sur des critères plus ou moins objectifs.

La seconde approche que nous allons maintenant développer analyse directement le moment du recrutement et non plus seulement la relation entre le système éducatif et l'économie. Elle nous permettra de montrer l'impact de la stratégie de l'entreprise dans les difficultés de recrutement et mieux expliquer les inégalités d'accès à l'emploi en même temps qu'elle décrira les phénomènes discriminatoires.

LES APPROCHES DU RECRUTEMENT ET LA DISCRIMINATION

Jean Vincens (2005) remet en cause le fait qu'il faille rechercher nécessairement dans le recrutement la bonne adéquation entre formation initiale et emploi. Les pratiques de recrutement et d'affectation de la main-d'œuvre contredisent dans la réalité les discours du patronat : les métiers où une relation formation-emploi parfaite est la règle sont en effet *minoritaires*, ce qui conduit à modéliser les entreprises selon différents marchés. C'est précisément ce qu'a réalisé Chardon (2005) en proposant une partition qui nous a semblé originale du marché de l'emploi et qui

améliore la vision d'ensemble des pratiques de gestion de la main-d'œuvre. Il emprunte à la fois à la théorie de la segmentation du marché et à la théorie du filtre en focalisant l'attention sur la relation plus ou moins forte entre la formation initiale de l'individu recruté et l'emploi exercé. Pour Chardon, il est ainsi possible de classer les entreprises en six « classes » en partant de deux éléments : le degré de correspondance entre la formation initiale de l'individu et son emploi et leur degré d'ouverture aux jeunes débutants. Nous allons les passer succinctement en revue :

La *classe 1* regroupe des entreprises où l'on trouve une très forte correspondance entre formation et emploi. Il s'agit des marchés dits *professionnels* : santé, métiers issus de l'artisanat (coiffeurs, boulangers, bouchers), enseignants, chercheurs, avec parfois un accès réglementé (concours, *numerus clausus*). Cette correspondance très forte formation-emploi s'accompagne d'un lien fort entre niveaux de diplômes et niveaux (reconnaissance) de la qualification au sein de l'entreprise. Les jeunes débutants y sont nombreux, mais plutôt comme salariés en alternance ou stagiaires et les hauts niveaux de formation ne sont pas rares.

La *classe 2* se rapproche de la classe 1 à part qu'elle ne recrute que très peu de jeunes. L'embauche des expérimentés y est privilégiée, par exemple celle des ouvriers qualifiés du second œuvre. Ces secteurs sont en difficulté, si bien que les expérimentés licenciés concurrencent fortement les jeunes.

Ces deux premières classes ont en commun de développer un lien formation-emploi très fort mais ne concernent pas la majorité des actifs occupés. Les quatre familles suivantes ont, elles, un lien formation-emploi faible :

La *classe 3* est ouverte aux jeunes, sans spécialité de formation mais pour des métiers peu qualifiés : manœuvres BTP et employés non qualifiés du tertiaire ; manutention, industries de process, caissiers, emplois de libre-service, etc. Dans ce cas, *« Les compétences qui peuvent être importantes s'acquièrent en emploi ou au cours de formations à la charge de l'employeur. »* (*idem* : 170).

C'est le segment sur lequel l'ANPE est le plus souvent présente et où l'intermédiation est la plus visible. Le service public de l'emploi est souvent interpellé par des entreprises rencontrant des difficultés de recrutement du fait de salaires très faibles, de la pénibilité du travail et/ou du manque de valorisation sociale des

tâches effectuées. Les formations peuvent être aujourd'hui en partie prises en charge selon les diagnostics et les choix régionaux par les collectivités, les partenaires sociaux (UNEDIC) et les organismes collecteurs.

La *classe 4* ne recourt pas aux jeunes inexpérimentés. Il s'agit de postes en mouvement sur le marché interne, ou nécessitant une longue expérience professionnelle (l'exemple peut être celui des ouvriers très qualifiés devenant chefs d'entreprise, artisans) mais il peut également s'agir d'offres réservées à des personnes d'un certain âge pour des postes à responsabilités (même sans qualification) : les aides à domicile, les assistantes maternelles, les agents d'entretien, les gardiens. Les jeunes ne seront pas sollicités. Les métiers y sont très sexués : selon Chardon, on trouve 98% de femmes dans les emplois de la sphère domestique, 93% d'hommes pour les postes de conducteurs de véhicules et 85% pour les chefs d'entreprises.

La *classe 5* est ouverte aux jeunes sans spécialité de formation et quel que soit le niveau de certification. Le lien formation-emploi y est très souple : commerce, administratif, arts (littéraires), intermittents du spectacle, communication.

Enfin, la *classe 6* regroupe les entreprises où les compétences acquises au sein de l'entreprise sont valorisées et préférées aux diplômes (marchés internes actifs), mais les jeunes y sont également recrutés le plus souvent sur des postes déclassés. Le diplôme reste important comme signal de capacité d'évolution. Il s'agit la plupart du temps de très grosses entreprises : les cadres A et B de la Fonction publique, la SNCF, les banques, par exemple.

En résumé, cette classification se construit autour de deux axes principaux : le caractère plus ou moins professionnel du marché sur lequel l'individu se positionne et l'existence ou non d'un marché interne, entendu au sens de la théorie de la segmentation que nous avons décrite plus haut. On retrouve ainsi la partition entre d'un côté un segment d'entreprises (PME, TPE, entreprises artisanales) sans marché interne ou avec un marché interne très étroit et, de l'autre côté, des entreprises plus grandes, intéressées par le diplôme comme signal leur facilitant le recrutement, embauchant des jeunes débutants dont la formation n'a pas toujours beaucoup à voir avec les référentiels des métiers.

Selon les pays, les pratiques du recrutement sont interrogées de différentes manières et donnent lieu à des enquêtes régulières. Ces outils servent ainsi à anticiper sur le court terme et à analyser ensuite rétrospectivement sur une période donnée l'évolution de la main-d'œuvre. Elles permettent ainsi d'observer les pénuries de main-d'œuvre et la qualité du lien salarial. Ces enquêtes régulières qui portent sur le marché du travail sont une nouvelle forme de planification, une version de court terme du modèle adéquationniste. Il s'agit de répondre rapidement aux problématiques d'inadéquation qui apparaissent dans les enquêtes comme des « pénuries », des « difficultés de recrutement », des « offres non pourvues ». Le gouvernement français a d'ailleurs lancé un plan d'action national pour réduire de 100 000 le nombre de ces offres qui n'ont pas abouti à un recrutement[24].

En France, trois enquêtes régulières sont réalisées : l'UNEDIC, l'APEC et l'ANPE. Selon Garner, « *l'enquête annuelle de l'UNEDIC sur les besoins de main-d'œuvre estime que le manque d'attractivité de tel ou tel métier expliquerait à lui seul les deux tiers des offres d'emploi non pourvues soit environ 200 000 sur les 300 000 non pourvues actuellement.* » (2004 : 8). Ce résultat est particulièrement intéressant parce qu'il tendrait à montrer que les désajustements en termes de qualification et de spécialité de formation *ne sont pas* les causes premières des tensions sectorielles.

L'APEC, qui étudie spécifiquement les postes d'encadrement, a deux objectifs précis : analyser les canaux de recrutement et diagnostiquer les écarts entre la formation des jeunes cadres recrutés et les demandes de l'entreprise dans le cas des primo-insertions : « *Les relations constituent pour* [les cadres] *le meilleur moyen pour trouver un emploi, les offres d'emploi constituant le deuxième canal le plus efficace (principalement pour les cadres jeunes et*

[24] Il faut savoir quil s'agit en réalité de 300 000 offres *non pourvues* sur un total de 3,4 millions d'offres collectées par l'Agence pour l'Emploi. Ces offres sont des CDI, CDD, temps plein, temps partiel, incluant les offres sans aides publiques et les contrats dits « aidés », les missions d'intérim (les boîtes d'intérim pouvant déposer à l'Agence, comme tout employeur, leurs offres d'emploi). Nous traiterons en détail dans notre prochain chapitre des offres ANPE annulées entre 2004 et 2006 (dont les offres non pourvues) pour La Réunion.

débutants : les cadres de moins de 35 ans représentent environ 70% des recrutements par petites annonces). Viennent ensuite les candidatures spontanées, les stages et l'intérim, la cooptation et les cabinets de recrutement. » (*idem* : 8-9). L'étude « Profils recherchés, profils recrutés » menée par l'APEC en 2000 sur 300 recrutements de cadres indique que pour 40% des recrutements, les profils recherchés et recrutés *diffèrent*. Cet écart n'a pourtant pas empêché le recrutement. Il n'est pas non plus uniquement un écart lié à la spécialisation de formation : 17% des cas ; le manque d'expérience est relevé dans seulement 14% des cas.

La première enquête annuelle est celle menée depuis 1997 par l'ANPE[25] sur les anticipations des employeurs en termes d'activité et d'emploi. Chaque secteur est analysé, par taille d'établissement, par catégorie de poste, par type de contrat (CDD ou CDI). Une comparaison est ainsi faite entre les anticipations des entreprises et les recrutements effectivement réalisés. Et l'écart peut être considérable.

Ces enquêtes ont pour objectif de connaître les secteurs qui recrutent le plus, le profil des personnes recrutées en termes de postes, de niveau de qualification et de situation professionnelle antérieure. Elles cherchent également à connaître les canaux de recrutement qui sont activés pour mener à bien le recrutement (Service Public de l'Emploi, Internet, candidatures spontanées, cabinets spécialisés, etc.). La seconde enquête, dite « Besoins de Main-d'Œuvre » (BMO), est réalisée annuellement par l'UNEDIC depuis 2002[26]. Elle est régionale et met l'accent sur les *intentions de recrutement* et non plus sur les recrutements effectivement réalisés par secteurs d'activités. Cette analyse doit permettre de financer plus efficacement la formation professionnelle, en direction des chômeurs *indemnisés*. Les dernières données nationales indiquent qu'en 2003 et 2004, ce sont les petits établissements qui ont été les plus touchés par la baisse des perspectives d'embauche. Néanmoins, 56% des intentions d'embauche sont exprimées par des établissements de moins de 20 salariés. Et une baisse des intentions de recrutement n'est pas systématiquement synonyme de mauvaise situation économique : elle peut signifier une stabilisation de la main-d'œuvre embauchée

[25] Ce type d'enquête n'est pas réalisé dans les Départements d'Outre-Mer.
[26] Y compris à La Réunion.

et un ralentissement de la rotation de main-d'œuvre dans l'entreprise.

L'ANPE a étudié les éléments entrant dans la constitution des pénuries de main-d'œuvre. Celles-ci peuvent être parfois dues à des pratiques récurrentes : insuffisante réflexion sur les compétences strictement indispensables pour tenir le poste ; recrutement à partir d'un diplôme pas nécessairement justifié, surqualification ; conditions de travail proposées (salaire, type de contrat, horaires, etc.) qui manquent d'attractivité ; manque d'expérience de certains recruteurs : « *Les écueils rencontrés par les entreprises qu'elles expriment comme « pénuries de main-d'œuvre » ne sont parfois que la partie apparente de difficultés plus complexes qui peuvent concerner l'ensemble du processus de recrutement.* […] *Toutes ces difficultés peuvent accroître des phénomènes de tension mais elles peuvent aussi parfois, à elles seules, constituer le seul obstacle au recrutement.* » (ANPE, 2002 : 51).

En dehors de ces deux opérateurs centraux (ANPE et UNEDIC), d'autres enquêtes sont réalisées : les enquêtes annuelles Emploi de l'INSEE et celles dites DMMO (c'est-à-dire les déclarations mensuelles des mouvements de main-d'œuvre) qui ne concernent que les établissements de plus de 50 salariés. L'Enquête Emploi évalue les flux annuels d'embauche des entreprises. Pour les établissements comptant moins de 50 salariés, une enquête trimestrielle est réalisée. Il est ainsi possible de comparer rétrospectivement les écarts entre les intentions d'embauches et les recrutements effectivement réalisés. Ces écarts pourront être le symptôme de difficultés en termes de pénuries de candidats adéquats ou d'une *mauvaise formulation* des profils de postes.

Il a ainsi été prouvé que les entreprises *sous-estiment* leurs besoins en termes de recrutement. L'une des activités de l'Agence pour l'Emploi est ainsi d'appréhender au mieux les prévisions de recrutement, surtout dans le cas où l'entreprise estime que ces recrutements seront difficiles. Un autre intérêt de réaliser de telles enquêtes réside dans le fait qu'elles permettent de travailler sur les postes non pourvus en ajustant les profils aux référentiels, en améliorant la circulation de l'information et en incitant à la mobilité géographique.

La mise en relation des intentions d'embauche et des difficultés de recrutement fait apparaître des métiers

particulièrement en tension (tous les métiers étant liés aux secteurs du bâtiment ou des services aux particuliers ou aux entreprises et qui concernent très rarement la population sur laquelle porte notre recherche). L'Enquête Emploi de l'INSEE, quant à elle, permet d'obtenir des indicateurs de tensions sur le marché du travail.

Des enquêtes avec un objectif proche sont également menées en Europe et permettent une comparaison des méthodes et des résultats obtenus. Nous développerons succinctement deux expériences : en Grande-Bretagne et en Allemagne.

L'enquête britannique sur le recrutement, qui date de 1992, a été analysée en 1997 par Hasluck et Purcell[27]. Elle portait sur 6000 entreprises, y compris le secteur public et concernait les projets de recrutement en dehors des missions d'intérim, les CDD et les contractuels (pour la Fonction publique). L'enquête a examiné 22700 recrutements. Comme pour les enquêtes françaises, elle cherchait à connaître les canaux de recrutement les plus fréquemment utilisés par les entreprises britanniques et, élément novateur, *les conditions de travail* des salariés en poste. Ainsi, 47% des entreprises avaient une « vacance d'emploi » (dont les deux tiers chez des entreprises de plus de 500 salariés). La question concernant les canaux de recrutement avait pour objectif de tester l'utilité du Service Public de l'Emploi : seules 14% des vacances d'emploi étaient traitées par celui-ci. Les résultats détaillés de l'enquête sont les suivants : 51% des recrutements concernent des femmes (dont 69% de femmes dans la Fonction publique, alors qu'elles ne représentent que 43% dans la population active) ; 89% des recrutements concernent des candidats de 16 à 44 ans, les 16-34 ans représentant même 65% de l'ensemble des recrutements. Les immigrés représentent 11% des recrutements (alors qu'ils ne représentent que 4% de la population active), surtout dans les grandes entreprises. 35% des emplois sont nouveaux ; 58% sont des remplacements définitifs et 7% sont dus à une réorganisation interne. Un cinquième de ces offres concernent des activités à temps partiel (c'est-à-dire, pour l'enquête, d'une durée inférieure à 30 heures par mois). 34% des personnes recrutées étaient demandeurs d'emploi ; 34% travaillaient dans une autre entreprise.

[27] Ces résultats sont tirés de Garner (2004).

Ainsi un tiers des mouvements de main-d'œuvre passe par le marché *externe* de l'emploi.

L'enquête allemande date, quant à elle, de 1993 et a été menée sous l'égide de l'IAB [Institut für Arbeit und Berufsforschung, l'Institut de recherche sur le marché du travail et l'emploi] et a été renouvelée annuellement depuis cette date avec quelques modifications. Elle porte sur les recrutements (écarts entre les effectifs d'une année sur l'autre), sur le degré de sous-traitance et d'externalisation entre autres, sur le chiffre d'affaires, l'investissement (dont la formation continue), l'innovation, les conditions de travail (dont les salaires) et la répartition des bénéfices.

En plus de ces enquêtes sur les mouvements de main-d'œuvre, qui ne comportent pas en France de données sur les conditions de travail ni sur la répartition des bénéfices, les débats récents sur les discriminations à l'embauche ont suscité des dispositifs publics de veille et de lutte. Trois sources de discrimination à l'embauche ont ainsi été mises à jour, d'abord par la littérature américaine : l'employeur, les salariés en poste et les consommateurs. Il existerait ainsi une discrimination *par goût* que l'on oppose à la discrimination *par croyances*.

C'est à Becker que l'on doit les premières analyses de la discrimination par *goût* : son ouvrage *The Economics of Discrimination* [Économie des discriminations] date de 1957 et intègre à l'analyse une variable personnelle : le *goût pour la discrimination*. Son analyse est centrée sur les difficultés des Noirs, des femmes et des jeunes sur le marché de l'emploi : *« Si les individus discriminés avaient une productivité égale à celle des non discriminés, il en résulte que l'employeur va rémunérer davantage des individus proches de lui, cassant l'égalité entre salaire et productivité marginale du travailleur au fondement de l'économie du travail néo-classique, et obérant la compétitivité de l'entreprise. »* (Garner, 2004 : 76). Les employés déjà en poste pouvaient également être à l'origine de discriminations. L'employeur sera alors le relais de ces pratiques : *« La discrimination à l'encontre des travailleurs Noirs va se traduire par un non investissement de la part des employeurs leur permettant d'accéder aux postes spécialisés et donc à une ségrégation de ce groupe sur le marché du travail. »* (*idem* : 76).

La troisième source de discrimination serait celle des consommateurs, *« dont l'adhésion à l'entreprise est un facteur de survie. »* Garner note que ce type de discrimination est invoqué par l'employeur pour motiver son refus d'un candidat. *« La difficile insertion dans les secteurs du commerce et de la vente des personnes issues de minorités semblent attester de la prégnance de ce goût des consommateurs pour la discrimination. »* (*idem* : 77).

Ces trois sources de discrimination seraient ainsi *in fine* relayées par l'employeur au moment du recrutement, qui d'ailleurs pourra prendre prétexte des deux autres pour discriminer effectivement. Ces discriminations seraient également camouflées derrière un paravent en relation avec des indices et des signaux liés au diplôme, à l'expérience, au savoir-être ou à la motivation. Ainsi, derrière la critique d'un manque d'employabilité expliquée par une absence de qualification peut se cacher une pratique discriminatoire sur des signaux ou des indices qu'il n'est pas envisageable d'exprimer ouvertement de nos jours.

L'apparition récente de la HALDE[28] et la pratique du *testing* (ou méthode d'audit ou encore méthode de test de situation) sont un appareillage destiné à contrecarrer les pratiques discriminantes. L'idée de CV « anonymés » a même été lancée.

La difficulté actuelle de réaliser des enquêtes sur les discriminations réside dans la résistance des pouvoirs publics de distinguer statistiquement les Français selon l'origine géographique, ethnique : *« Les français d'origine étrangère et originaires des DOM TOM se caractérisent par une inexistence juridique et une invisibilité statistique. S'y ajoutent, dans l'univers professionnel, des discours et des pratiques consistant à occulter ces identités, la citoyenneté ou la compétence professionnelle faisant en quelque sorte écran à l'origine des individus. »* (*idem* : 93).

Un exemple nous est donné pour La Réunion d'un phénomène de camouflage de discrimination derrière ce qui peut apparaître comme des signaux et des indices objectifs : *« Une partie des entreprises rencontrées fait état du manque d'expérience des candidats, en particulier de leur manque d'expérience hors de La Réunion. À plusieurs reprises, l'importance d'une expérience en dehors de l'île, dans l'Hexagone ou à l'international, a été soulignée. Selon les entreprises*

[28] Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité.

rencontrées, une telle expérience permettrait aux candidats potentiels d'acquérir une certaine ouverture d'esprit. […] *Les entreprises quasiment seules sur leur secteur à La Réunion ont particulièrement insisté sur ce facteur pour expliquer leurs difficultés à embaucher. Il s'avère en effet difficile pour ces dernières de trouver des candidats ayant déjà eu une expérience dans une autre entreprise du même secteur d'activité, autrement dit, ayant déjà eu une expérience dans le secteur et donc hors de La Réunion.* » (Biedinger, 2004(a) : 20).

Une telle pratique discriminatoire dans la gestion des ressources humaines peut entraîner une fuite de la main-d'œuvre qualifiée vers des bassins d'emploi offrant de meilleures conditions d'exercice de l'activité et un marché interne plus large, une fuite qui produira ensuite une pénurie de main-d'œuvre qui elle-même alimentera de nouveau la critique adéquationniste.

LES ENQUETES NATIONALES SUR LES DIPLOMES DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Les résultats des études anciennes du CEREQ datant des années 1980 et du début des années 1990 montraient la rapidité de l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur (Charlot *et al*., 1988 ; Pottier, 1992). Les bonnes conditions d'insertion confirmaient les « *tendances observées entre 1976 et 1983* » (Charlot *et al*., 1988 : 1). Pour les enquêtes sur les cohortes sorties en 1984 (les enquêtes de 1987 constituaient la troisième vague d'enquêtes sur l'enseignement supérieur et concernaient 26000 questionnaires), 90% des diplômés trouvaient un emploi *dans l'année* et près de 60% sur un poste stable : « *La structure des emplois occupés par les jeunes diplômés évolue très lentement, sans augmentation significative des déclassements.* » (*idem* : 1).

Néanmoins, 5,6%[29] des diplômés étaient au chômage à l'époque, le taux variant de 0% à 15% selon les spécialités et les diplômes. Les ingénieurs d'abord puis les BTS et les DUT étaient les plus favorisés et plus de 80% des diplômés universitaires étaient en emploi dans l'année qui suivait la sortie de l'université.

[29] Ce qui peut nous apparaître aujourd'hui comme le plein emploi.

C'est surtout la nature du contrat qui distinguait les universitaires des autres types de diplômés, au détriment des derniers. Néanmoins les diplômés littéraires étaient plus frappés par la précarité d'insertion, un phénomène essentiellement dû aux contrats de maîtres-auxiliaires de l'époque. Les recrutements en hausse dans l'enseignement public ont bénéficié aux diplômés.

L'enquête de 1991 portant sur les diplômés sortis en 1988 indiquait une amélioration des conditions d'insertion des diplômés du supérieur. Le taux de chômage s'établissait à 4,5% et la part des contrats stables était supérieure à 86% : « *La croissance du nombre de cadres et professions intermédiaires dans la population active ne s'est pas démentie dans la seconde moitié des années quatre-vingt.* » (*idem* : 1). Néanmoins, la stabilité du lien salarial était moindre, la précarisation des contrats touchant maintenant ce public particulier des diplômés du supérieur. L'amélioration des conditions d'insertion était due à la fois à une hausse du nombre de postes offerts mais également à un taux plus important de *poursuite d'études* après les BTS et les DUT, phénomène qu'analyse en détails Gendron (2004). Par exemple, le taux de poursuite d'études des DUT est passé de 33% en 1984 à 45% quatre années plus tard et pour les BTS de 20 à 25%. L'enquête met l'accent cependant sur une baisse des emplois de niveaux techniciens sur les cinq dernières années, baisse qui pourrait avoir pour conséquence une concurrence exacerbée entre bacheliers et techniciens supérieurs : « *Si cette situation devait durer, elle accroîtra la concurrence entre bacheliers et techniciens supérieurs. Elle incitera encore plus à la poursuite d'études ou conduira à remettre en cause la croissance du nombre des diplômés d'IUT ou STS.* » (Pottier, 1992 : 2). En 1991 toujours, le CEREQ a réalisé la première enquête complémentaire dans le cadre de l'Observatoire des entrées dans la vie active (EVA), incluant pour la première fois les diplômés CNAM, la santé et les écoles d'arts. Néanmoins, les diplômés de Second et Troisième Cycles âgés de plus de 28 ans, considérés comme relevant de la formation post-initiale, étaient *de facto* exclus de l'enquête.

Le dernier *rapport public* en date concernant les diplômés du supérieur est paru en février 2006 : *L'insertion des jeunes sortis de l'enseignement supérieur.* Les auteurs s'étonnent de l'absence d'impact positif sur le sort des diplômés du supérieur des

prévisions du vieillissement de la population et du nécessaire renouvellement de la main-d'œuvre : *« Il y a quelques années encore, les entreprises s'alarmaient d'une pénurie de jeunes diplômés. Les projections du Commissariat du plan et de l'INSEE, il est vrai réalisées à la fin de la période de reprise économique, pronostiquaient une forte croissance des besoins en emploi très qualifiés. Les évolutions démographiques en cours laissent également présager de fortes tensions sur le marché du travail et des difficultés liées au renouvellement des générations (vieillissement de la population active et arrivée des classes creuses sur le marché du travail). La moins bonne insertion des jeunes issus de l'enseignement supérieur n'en a semblé que plus surprenante. »* (Proglio, 2006 : 1). Une nouvelle fois sont pointés du doigt le manque de professionnalisation des filières et le phénomène de déclassement : *« Ce sont indéniablement ceux qui ont suivi les filières les moins sélectives et les moins professionnalisées qui connaissent des difficultés importantes d'insertion. Les « déclassements » au moment de l'embauche sont fréquents : de nombreux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur n'ont pas, trois ans après la fin de leurs études, un emploi du niveau auquel leur diplôme les a théoriquement préparés. »* (*idem* : 3).

La dernière étude du CEREQ sur les diplômés de l'enseignement supérieur date de mars 2006 et porte sur la Génération 2001. Les auteurs rappellent combien la situation économique s'est dégradée de 2001 à 2004. Ainsi le taux de chômage est de 11%, soit *près du double* de celui de la Génération 1998 (6%) ; néanmoins, il est de 5 points inférieur au taux de chômage de la Génération dans son ensemble : trois ans après la sortie du système éducatif, 71% des diplômés du supérieur occupent un emploi stable et 74% sont cadres ou exercent une profession intermédiaire, mais l'accès à l'encadrement reste *minoritaire* pour les diplômés en dessous du niveau I (c'est-à-dire Bac+5).

Et la situation des diplômés du supérieur s'est de nouveau détériorée en 2004 après une amélioration en 2003. La hiérarchie classique des diplômes est conservée : à trois ans, les diplômés des écoles de la santé et du social ne connaissent quasiment pas de chômage ; les DUT et les ingénieurs rencontrent un taux de chômage identique (6%), suivis par les docteurs et les BTS (9%) ; les DEUG subissent moins le chômage (10%) que les licences

(11%) et les maîtrises (13%), les 3èmes Cycles quant à eux subissent un taux de chômage d'un point supérieur à la moyenne (12%) (données CEREQ, 2006).

Conclusion

L'analyse de la grille explicative adéquationniste nous a conduit à réfléchir à la notion de *qualification* qui la sous-tend. On l'a vu, la qualification est un *consensus* construit historiquement, une convention facilitant le rapprochement et la gestion des ressources humaines, que l'on pourrait considérer comme un acquis social au même titre que l'indemnisation-chômage, la retraite ou la couverture-santé. Or, elle a perdu de son pouvoir structurant dans la relation entreprise-salarié. Cette évolution explique la résurgence des critiques adéquationnistes et la focalisation sur la notion de compétence sans pouvoir à elle seule expliquer les phénomènes en action sur le marché de l'emploi. La revue de la littérature nous a amené à appréhender le chômage comme une réalité plurielle qui influe à la fois sur les stratégies des individus dans leur rapport à l'éducation et à la formation (investissement plus ou moins long), mais également sur les relations entre le système éducatif et le monde économique (critique adéquationniste). La théorie de la segmentation des marchés du travail nous a bien montré combien les phénomènes de concurrence permettaient d'expliquer une instabilité des situations d'emploi et la difficulté d'accéder à une stabilisation dans le processus d'insertion, voire même pour certaines populations *a priori* qualifiées et employables, de glisser vers des parcours d'exclusion professionnelle.

Ensuite, le glissement de la qualification à la compétence est en même temps un symptôme de l'individualisation de la gestion du risque économique. Le poids de plus en plus marqué du monde économique dans la procédure de certification professionnelle et du financement de la formation est, lui, la conséquence du désengagement du pouvoir central au profit d'une logique localisée, certes plus proche des besoins immédiats mais cette logique, qui semble irréversible, porte en elle le risque d'une

dépendance plus forte aux aléas économiques et technologiques *et réduit la solidarité interrégionale.*

Riche de ces références et après avoir contextualisé notre réflexion (chapitre 3), nous formulerons nos hypothèses (chapitre 4) puis nous présenterons notre base de données (chapitre 5). Cette démarche aura pour cadre la grille de lecture adéquationniste qui sera questionnée, avec comme objectifs de mettre à jour les différents types de chômage auxquels notre population d'étude doit faire face tout en proposant un outillage méthodologique pluriel.

« Qu'on n'aille pas nous faire dire, surtout, que l'homme est libre dans toutes les situations, comme le prétendaient les stoïciens. Nous voulons dire exactement le contraire ; à savoir que les hommes sont tous esclaves en tant que leur expérience vitale se déroule dans le champ pratico-inerte[30] *et dans la mesure expresse où ce champ est originellement conditionné par la rareté. »*

(Sartre, *Critique de la Raison Dialectique* 1, 1960 : 369).

[30] L'individu est englué, inerte, dans un champ qui l'aliène et ses actions (sa praxis) antérieures peuvent se retourner contre lui.

CHAPITRE 3 : L'ÎLE DE LA REUNION

INTRODUCTION

L'Île de La Réunion qui constitue notre terrain de recherche se présente comme un territoire spécifique à plus d'un titre. Cette colonie de peuplement, insulaire, construite au fil du temps par l'apport de populations issues de toutes les origines, s'est développée dans le cadre d'une société esclavagiste dont l'engagisme a pris le relais. Les retards structurels de développement ont été en grande partie comblés en l'espace de quelques générations, transformant une île agricole en une société tertiarisée sous perfusion. La hausse démographique, l'activité féminine croissante, les gains de productivité et la tertiarisation rapide ont produit un chômage structurel massif malgré une création d'emplois et un taux de croissance économique très au-dessus des standards nationaux et européens. Aujourd'hui, des outils de prospective permettent de compenser en partie une recherche universitaire qui a peu étudié la population intéressée par notre recherche : les diplômés de l'enseignement supérieur sans emploi à La Réunion.

ÉLEMENTS GEOGRAPHIQUES ET HISTORIQUES

L'Île de La Réunion, d'une superficie de 2512 km², est située dans le sud-ouest de l'Océan Indien, à environ 800 kms à l'Est de Madagascar et à 210 kms de Maurice. Elle forme avec l'Île Maurice et l'Île Rodrigues l'archipel des Mascareignes du nom du navigateur portugais Pedro Mascarenhas qui les a explorées. La Réunion, distante de Paris de 9180 kms, est le seul département français de l'hémisphère Sud et reste isolée dans le Sud-Ouest de

l'Océan Indien au sein de l'archipel des Mascareignes. Géologiquement, l'Île est jeune, avec un relief montagneux. Elle est la quatrième région pour ce qui concerne la densité de sa population, avec 282 habitants au km², derrière l'Île-de-France, la Martinique et le Nord-Pas de Calais, mais son relief concentre la majeure partie de la population sur la bande littorale, ce qui implique une densité réelle bien plus forte. Squarzoni l'indiquait déjà voici plus de quinze ans : « *Du fait des zones de peuplement réel limité par le relief de cette île volcanique jeune, la densité de « La Réunion habitée » dépassera bientôt les 500* [habitants au kilomètre carré]. » (1990 : 1).

La surface de l'Île de La Réunion est aux deux tiers montagneuse et 40% du territoire se trouve à plus de 1000 mètres d'altitude ; son caractère volcanique est connu, grâce au Piton de la Fournaise toujours en activité. La Réunion est une île tropicale dotée d'un climat aux températures élevées mais tempérées par l'Océan Indien et un vent d'Est qui donne des alizés.

La population réunionnaise est composée d'une mosaïque ethnique complexe, issue des différents flux à l'origine de son peuplement : colonisation accompagnée de la mise en esclavage d'Africains, de Malgaches et d'Indiens, puis par la pratique de l'engagisme d'Indiens jusqu'à son interdiction par le pouvoir britannique (Fuma, 1992 ; 1999). Les différents groupes ethniques sont formés de Métis (plus de 200000), de Blancs d'origine européenne (environ 130000), d'Indiens originaires du Sud de l'Inde appelés *Mal(a)bars* (120000), de Noirs Africains (environ 75000) appelés *Cafres*, de Malgaches (environ 8000), de Comoriens (environ 17000), de « Métropolitains » appelés *Zoreils* (environ 37000), de Chinois (20000) et enfin d'Indiens originaires du Nord de l'Inde appelés *Zarab(e)s* (environ 7000), parce que de religion musulmane.

Il semble bien que les Arabes aient été les premiers découvreurs de La Réunion, bien qu'ils ne l'aient jamais exploitée. Une carte de 1153, dressée par le géographe arabe, Al Sharif el-Edrissi, montre que les trois îles des Mascareignes portaient les noms de Dina Arobi (île Maurice), Dina Margabin (île de La Réunion) et Dina Moraze (île Rodrigues). Parmi les Européens, ce sont des navigateurs portugais qui se seraient d'abord intéressés à ces îles. On ne sait pas exactement qui aurait finalement découvert

l'île : Tristan de Cunha, Diego Fernandes Pereira, Diego Lopes de Segueira ou Pedro Mascarenhas. L'île a été abordée le 9 février 1507. Pour les navigateurs portugais se rendant aux Indes, l'île servait d'escale sur la route des épices. Il a fallu attendre l'année 1638 pour qu'un voilier français, le *Saint-Alexis* accoste. En 1642, le gouverneur de l'île de Madagascar, Jacques de Pronis, embarque sur un navire de la Compagnie française de l'Orient fondée par le cardinal de Richelieu (ministre de Louis XIII) et prend possession de l'île au nom du Roi. Quatre années plus tard, douze mutins de Madagascar y sont exilés. En 1640, de Flacourt prend de nouveau possession de l'île qu'il baptise Bourbon en hommage à Louis XIV. De 1664 à 1764, l'Île Bourbon commence à se développer. Cette période est marquée par le développement de la colonisation. Louis XIV et Colbert créèrent la Compagnie des Indes Orientales en 1664 qui obtint le monopole du commerce dans l'Océan Indien. La première culture à se développer est celle du café. Des comptoirs sont créés en Afrique, à Madagascar, à Bourbon et en Inde. Ces comptoirs étaient la possession de la Compagnie. En 1667, plus de 200 Français débarquèrent sur l'île et, en 1671, un nouveau contingent de treize nouveaux colons arriva de Madagascar ; ils étaient accompagnés de quelques esclaves noirs et cinq d'entre eux avaient une épouse malgache.

Dès le début de la colonisation de l'Île Bourbon, il a existé une pratique de l'esclavage alors que cette pratique était interdite par un édit royal de 1664. De 1713 à 1732, la population réunionnaise augmenta de 1171 habitants à 8000 (dont 6000 Noirs). On abandonna le café pour le coton, le tabac et l'indigo. L'Île de France (actuellement Maurice) fut alors favorisée au détriment de Bourbon trop montagneuse et sans ports naturels. Les nouvelles cultures périclitèrent, à part le girofle, la muscade et la vanille. En 1764, la Compagnie des Indes orientales fit faillite et le Roi de France racheta l'Île Bourbon.

Dès les débuts du peuplement et de la colonisation de l'île, la prospérité de Bourbon a été alimentée par l'esclavage. L'Île ayant besoin de main-d'œuvre pour la culture du café, des épices et, plus tard, de la canne à sucre, les colons eurent recours à l'esclavage pour développer l'économie de Bourbon. Les premiers esclaves malgaches débarquèrent dès 1671. On sait que le 28 août 1670, à la demande du ministre Colbert, le Conseil d'État du

royaume *officialisait* la pratique de l'esclavage par la France hors du Royaume. C'est en 1685 qu'a été promulgué le *Code Noir* (il subira une adaptation pour les îles Mascareignes en 1723) : c'est une ordonnance de Louis XIV destinée à réglementer le régime de l'esclavage qui est resté en vigueur jusqu'en 1848, date de l'abolition définitive de l'esclavage par la France.

En 1793, au cours de la Révolution française, après l'exécution de Louis XVI, l'île a été rebaptisée par la Convention La Réunion en souvenir de la « réunion » des Marseillais et de plusieurs bataillons de la Garde nationale pendant l'assaut du palais des Tuileries. La même année, la Convention de Paris proclame l'interdiction de la traite et, quelques mois plus tard, le 4 février 1794, celle de l'esclavage. Mais les colons réunionnais ne vont pas respecter ni appliquer cette décision. En 1802, Napoléon Bonaparte rétablit l'esclavage et l'Île de La Réunion est rebaptisée pour quelques années Île Bonaparte. Les Anglais s'emparent de l'Île en 1810, qui redevient Île Bourbon, et ne la rendent à la France que cinq ans plus tard.

Dès 1828, l'Île a commencé à recruter des « engagés » d'abord en Inde, puis en Chine. Les conditions de travail et d'existence de ces engagés ont été très proches de celles des esclaves malgré l'existence d'un contrat de travail de cinq ans.

En 1870, la percée du Canal de Suez modifie la route des navires qui ne passent plus par l'Île pour atteindre les Indes, ce qui aggrave sa situation économique. L'intérêt de la France pour l'île diminue au profit de Madagascar dont la colonisation commence à partir de 1883 avec un traité de protectorat. La Réunion sombre lentement dans l'oubli, malgré la présence de soldats Réunionnais dans les tranchées. En 1926, la population réunionnaise atteint plus de 180000 habitants. La colonie vivote jusqu'à la Deuxième Guerre mondiale. Entre 1940 et 1942, elle obéit au régime de Vichy sous le gouverneur Aubert (Combeau-Mari *et al*., 2004). En 1945, La Réunion sort de la guerre pratiquement ruinée.

Le 19 mars 1946, l'Assemblée nationale française adopte la loi dite « de l'assimilation », qui transforme les « Quatre Vieilles » colonies (La Réunion, la Guadeloupe, la Martinique et la Guyane française) en départements français : l'Île de La Réunion devient département français d'outre-mer (DOM). Tous les textes nationaux y sont applicables. Certaines adaptations ont toutefois

été prévues par la loi. Ce nouveau statut a apporté une certaine richesse économique, mais la situation sociale ne s'est améliorée que progressivement à travers une succession de nombreux conflits sociaux, surtout dans les années cinquante et soixante. En 1963, le gouvernement français crée le BUMIDOM, le Bureau des migrations des départements d'Outre-Mer pour soulager la région à la fois de l'accroissement démographique et de l'augmentation du chômage : « *Nous constatons* [...] *que la situation sociale de l'île, au moment de la départementalisation, est plus précaire avec une absence cruciale de personnel formé* […]. » (Hoarau, 2004 : 56).

Aujourd'hui, La Réunion comprend 24 communes et 47 cantons. Elle est actuellement représentée par cinq députés et trois sénateurs au Parlement français et par un conseiller au Conseil économique et social. Le territoire fait partie de l'Union européenne depuis le Traité de Rome (1957) et partage le statut de « Région ultrapériphérique » avec les Açores, les Canaries, Madère et les autres DOM, reconnu par le traité d'Amsterdam. Ayant accès depuis 1975 au Fonds européen de développement régional (FEDER), au Fonds social européen (FSE) et au Fonds européen d'orientation et de garantie agricole (FEOGA-Orientation), il bénéficie depuis 1989 du Programme d'options spécifiques à l'éloignement et à l'insularité des Départements d'Outre-Mer (POSEIDOM). La Réunion appartient aux 46 régions européennes de l'objectif 1 (régions les plus défavorisées).

En 1996, l'alignement des prestations sociales et du SMIC est réalisé. La Loi d'Orientation pour l'Outre-Mer (LOOM) est promulguée en 2000, qui renforce l'allègement des charges sociales pour les entreprises. En 2003 sont promulguées deux lois essentielles : la Loi constitutionnelle 2003-276 relative à l'organisation décentralisée de la République et la Loi 2003-660 dite Loi de Programmation pour l'Outre-Mer (la « LOOM »). *« Il ne faut pas perdre de vue que ce qui a été fait en cinquante ans à La Réunion a pris trois siècles en France et que ce fut une période où l'urgence des besoins et des réponses a souvent servi d'objectif principal. »* (Drozin, 2001 : 2).

Contrairement à ce qui a pu se produire en Europe après la Première Guerre Mondiale, l'économie agricole à La Réunion n'a pas laissé la place à une industrie lourde, suscitant l'exode rural vers la ville et les usines, imposant à la masse des journaliers

agricoles une reconversion vers les tâches répétitives du taylorisme, mais permettant tout de même d'occuper un emploi salarié. Le basculement d'une économie de plantation (la canne à sucre) vers une société de consommation soutenue par les transferts publics, une économie dominée par les services, a laissé sur le bord de la route les anciens travailleurs de la terre qui n'ont pas tous eu l'opportunité de faire le grand écart et se reconvertir : *« Avec la départementalisation, survenue en 1946, ce sont les capitaux publics de la solidarité nationale et européenne qui soutiennent les investissements et la consommation. À une économie essentiellement agricole s'est substituée une économie de transferts. »* (Bertile *et al.*, 1996 : 12-13).

Pour une partie de ces chômeurs frappés par une obsolescence extrêmement rapide de leurs compétences et de leurs savoir-faire, mais difficilement transférables aux emplois modernes en dehors d'une prise de risque vers l'artisanat (BTP) ou la micro-entreprise (maraîchage, commerce de détails, bazardiers), l'intervention de la solidarité étatique par le biais d'emplois occupationnels est nécessaire : *« Les chantiers de chômage créés en 1951 deviennent, en 1971, des chantiers de développement : 5900 personnes vont y travailler dans le cadre de projets fixés par les communes et les services publics. Le fossé entre le privé et le public se creuse de plus en plus du fait de l'insuffisance de l'offre d'emploi face à la demande et de l'absence de qualification des demandeurs (50% des inactifs sont illettrés malgré des efforts importants, entrepris à partir de 1967, pour améliorer la scolarisation et la formation). De plus l'insécurité et l'instabilité de l'emploi sont des facteurs qui compliquent la caractère crucial de l'emploi, alors que le versement des allocations familiales en dépend. »* (Drozin, 2001 : 18).

Les emplois dans le tertiaire vont être pourvus en majorité par les femmes, une évolution sociologique qui aura de nombreuses répercussions sur l'évolution de la famille réunionnaise, des modes de consommation et de la maîtrise progressive de la fécondité : *« Ce sont essentiellement les femmes qui vont adhérer à la vision occidentale d'un destin individuel sur lequel on peut agir et elles vont user des moyens et des possibilités qui leur sont offerts. En premier lieu, elles vont dégager une marge de liberté fondamentale par la réduction, voire la maîtrise de leur descendance. Cela*

conditionne tout le reste, tant la multiplicité des naissances les cantonnait dans une fonction maternelle absorbante. » (Squarzoni, 1986(a) : 32).

Entre 1995 et 2000, la croissance de l'Île a été de 5% par an. L'économie a créé beaucoup d'emplois mais insuffisamment pour absorber une population active en très forte croissance. L'économie reste fragile du fait de sa dépendance vis-à-vis du secteur public. Ainsi, la valeur non marchande représentait 39% du PIB en 1995 contre 17% à la même époque dans l'Hegaxone. En termes de commerce extérieur, La Réunion est dans une situation de grande dépendance : elle ne couvre que 8,5% de ses importations, même si cet indicateur est peu utile pour comprendre la complexité de l'économie réunionnaise : « *La notion de balance commerciale n'a pas plus de sens à La Réunion qu'en Corse ou qu'aux Pyrénées Orientales. Nul n'imagine le calcul de la balance commerciale de la Lozère* […]. *En vérité, dans le cas de La Réunion contemporaine, la balance commerciale est autant une illusion d'optique qu'un artefact administratif.* » (Squarzoni, 1986(b) : 12).

Après une longue période de monoculture de la canne à sucre, l'île tente de s'industrialiser et de développer les services marchands. Les transferts publics entraînent surtout le développement de l'import-substitution et de la consommation : « *L'arrivée régulière de masses financières toujours plus importantes et la monétarisation toujours plus poussée de l'économie dopent le secteur commercial qui enregistre une croissance spectaculaire. L'import-distribution devient une des activités économiques les plus prospères et attire les détenteurs de capitaux et ceux qui y voient un moyen de s'enrichir rapidement.* » (Chane-Kune, 1993 : 198).

Dressons maintenant un bref historique du chômage à La Réunion depuis les commencements des chiffrages localement, c'est-à-dire les années 1960 avec l'apparition des services de l'INSEE. Entre 1954 et 1961, il n'y a pas statistiquement de chômeurs à La Réunion, la catégorie statistique correspondante n'ayant pas encore été inventée. Pour notre étude, il est intéressant de remarquer qu'en 1969, selon l'INSEE, *aucun* diplômé du supérieur n'est au chômage ; en 1974, on en recense 25 (soit 0,1% des chômeurs). De 1967 à 1974, c'est 1800 emplois qui sont créés par an, mais 3400 actifs supplémentaires arrivent sur le marché de l'emploi chaque année. En 1967, 14000 actifs sont chômeurs, soit

13% du total ; le taux passe à 20% dès 1974. De 1974 à 1982, la création annuelle d'emplois est de moins de 2000 postes pour 5400 actifs supplémentaires ; de 1982 à 1990, 3500 emplois sont créés pour 7250 actifs avec un taux de chômage proche de 37% ; de 1990 à 2000, 3200 emplois l'an pour 7700 actifs supplémentaires. Le chômage approche les 42% de la population active en fin de période : *« Cette évolution paradoxale s'accompagne d'une complexité accrue de la situation. En effet pour tenter de lutter contre ce chômage exceptionnel et ses conséquences, constatées ou supposées en matière de fracture sociale, les responsables politiques et administratifs locaux et nationaux ont mis en place des dispositifs multiples. Ils sont destinés à favoriser à terme l'insertion des exclus sur le marché du travail ou dans la société de manière générale. »* (Rochoux, 2001(b) : 154).

L'augmentation de la population s'accompagne d'un ralentissement de la mobilité hors de l'Île à partir du début des années 1980. Pourtant, les conditions d'insertion en France hexagonale restent quatre fois plus avantageuses que sur l'Île : « *En 1990* [...], *les taux de chômage des Réunionnais émigrés sont, quel que soit l'âge, identiques à ceux de l'ensemble des métropolitains à l'exception des actifs de 50 ans et plus qui se retrouvent plus fréquemment au chômage. Entre 25 et 29 ans, l'émigré a quatre fois moins de risque de se retrouver au chômage que lorsqu'il reste à La Réunion.* » (Weber, 1994 : 78). Avec la disparition en 1982 du BUMIDOM (Bureau pour le développement des migrations intéressant les départements d'Outre-Mer), créé en 1963, la migration dite « aidée » marque le pas. L'ANT (Agence pour l'insertion et la promotion des travailleurs d'Outre-Mer) qui prend le relais n'obtiendra pas les mêmes résultats. Avec la détérioration des conditions d'emploi en France hexagonale suite aux chocs pétroliers des années 1970, la migration se ralentit et passe, de moins en moins, par les circuits administratifs : *« Entre 1961 et 1967, la migration organisée représente entre 66 et 70% de l'émigration totale et plus de 95% entre 1967 et 1974. Cette part tombe à 50% entre 1974 et 1982 et à 36% entre 1982 et 1990. Depuis la 2ème moitié des années 1970, la mobilité prend une dynamique autonome qui échappe au BUMIDOM, très largement à l'ANT et au CNARM.* » (Bertile *et al*., 1996 : 25). L'équivalent d'un quart de la population actuelle de La Réunion vit dans l'Hexagone.

Sur la période 1982-1990, on assiste à un ralentissement des départs et à une augmentation spectaculaire du solde migratoire

causée par l'arrivée massive de non-Réunionnais. La mise en concurrence des compagnies aériennes a abaissé le coût du voyage, ce qui permet cette immigration vers La Réunion. Le retour au pays des Réunionnais s'est également accentué : *« Les soldes migratoires des années 1990 sont caractérisés par une augmentation de 30% des flux de départ par rapport à la période 1982-1990, en relation avec l'étroitesse du marché local du travail ; une augmentation de 53% des arrivées, en relation avec le développement du trafic aérien (zone Océan Indien) et l'image attrayante de l'île mise en avant pour développer le tourisme (France et Europe). Les trois quarts des arrivants viennent de métropole, la moitié y étant née tandis que un sur trois est né à La Réunion, le solde arrivant des autres départements ou territoires d'outre-mer (7600), des îles voisines ou d'Europe. »* (Unifaf, 2005 : 10).

Les Métropolitains arrivant à La Réunion possèdent quelques avantages pour leur insertion sur le marché local de l'emploi : ils sont en moyenne plus âgés (27,9 ans contre 21 ans pour les Réunionnais), moins frappés par le chômage (21,8% contre 39,4%) et plus souvent diplômés (79,4% contre 43,5%). Ils sont 43,1% à être titulaires d'un Baccalauréat contre 21,3% des Réunionnais. Cet écart dans les profils défavorisera les Réunionnais dans la queue pour l'emploi *a posteriori*.

La vigueur économique sur l'Île est pourtant une réalité : en quatorze ans, depuis le début de 1990 jusqu'à fin 2003, 60000 emplois supplémentaires ont été créés à La Réunion. L'augmentation est de 41% par rapport aux 146000 emplois décomptés à fin 1989. Uniquement pour l'année 1990, 17000 de ces nouveaux emplois sont des CES (Contrat Emploi Solidarité). Mais ces emplois aidés ne profitent qu'en partie aux chômeurs. Nous avons là un exemple flagrant de l'effet d'appel (phénomène de flexion) sur le marché de l'emploi : *« Près de la moitié des bénéficiaires de ces contrats n'*[étaient] *pas inscrits à l'ANPE auparavant. »* (Actif, 2005 : 2-3). Ces contrats aidés, souvent de proximité, incitent ainsi une partie des inactifs à se positionner comme actifs sur le marché de l'emploi local. Les offres du secteur marchand, même soutenu par les politiques publiques d'abaissement du coût du travail (par exemple par le biais du Contrat d'Accès à l'Emploi, qui est l'équivalent plus avantageux du Contrat Initiative Emploi en France hexagonale, des exonérations de la LOOM, entre autres),

ont en outre été rares : « *Le chômage des années 1990 est avant tout le résultat d'une faible offre d'emplois salariés marchands. L'extension des filets sociaux est une conséquence directe de ce faible accès au marché du travail, rien n'indique que cette politique ait pu avoir une influence sur ce marché.* » (IEDOM, 2004 : 27). La hausse des emplois publics, et même lorsque ne sont pas pris en compte les milliers de contrats aidés précaires de type CES, CEC ou CIA, est un phénomène central dans la hausse du nombre d'emplois : « *L'effectif de la fonction publique à La Réunion, hors emplois aidés, était de 43600 en 1989, il est passé à 50400 en 1999, soit une progression moyenne annuelle de 1,5%.* […] *Les emplois aidés dans la fonction publique territoriale sont passés de 9300 en 1993 à 13800 en 2001.* » (*idem* : 32-34). La précarité des statuts doit conduire à relativiser néanmoins l'hypertrophie du secteur public : deux tiers des emplois nets créés sont des emplois publics, trois quarts (CDD plus emplois aidés) sont des contrats à durée *déterminée*. Et parallèlement, le temps partiel s'est largement répandu.

Le secteur public reste légèrement surreprésenté dans l'Île par rapport à la France hexagonale, mais cette place plus grande est également due à la jeunesse de la population (les postes d'enseignants y sont mécaniquement plus nombreux).

L'augmentation en volumes des offres ne signifie pas automatiquement une baisse des volumes de la demande d'emploi. L'on assiste de plus en plus à un chômage de rotation, phénomène alimenté par un effet d'appel de ces contrats aidés, mais également des contrats précaires et/ou à temps partiel sur le secteur marchand.

Dès 1992, un coup de frein est donné aux CES lorsque la participation de l'État au financement de ce type de contrats régresse de 85 à 65%. Le CEC (Contrat Emploi Consolidé) est créé cette année-là pour répondre à cette baisse drastique des CES, les communes n'ayant pas les moyens financiers de prendre entièrement le relais. À partir de 1995, les CIA (Contrat d'Insertion par l'Activité) apparaissent, qui sont réservés aux bénéficiaires du RMI. Une nouvelle fois, et nouvel effet d'appel, une partie des bénéficiaires du RMI n'étaient pas présents dans les fichiers de l'Agence pour l'Emploi.

1992 est une année noire, avec une destruction de 8000 emplois, surtout des contrats aidés qui prennent fin, mais

également un millier d'emplois qui disparaît dans le BTP. Les collectivités sont exsangues financièrement et le financement du logement social (les deux tiers de l'activité de ce secteur sont financés par la commande publique) est retardé. Jusqu'en 1997, le BTP traverse une crise avec la disparition de 5500 emplois. De fin 1992 à fin 1997, 12000 emplois sont créés, surtout dans les administrations. Le recensement indique alors un taux de chômage de 42% de la population active. Début 1996, le SMIC jusque-là inférieur de 20% à celui de l'Hexagone, est aligné sur celui de la France métropolitaine, soit une hausse de 50% en six ans. Cette hausse du coût du travail pour les entreprises s'accompagne d'une crise dans le secteur du BTP. En 1998, la croissance est de retour et le secteur marchand crée de nouveau des emplois. En 1997 mais surtout à partir de 1998 et pour cinq ans, le programme Emplois-Jeunes créera des milliers d'emplois de cinq ans réservés aux jeunes de 16 à 30 ans dans le secteur de l'éducation principalement : c'est une main-d'œuvre souvent diplômée de l'enseignement supérieur qui sera recrutée sur ces emplois de cinq ans, mais à partir de 1998, c'est surtout le secteur marchand qui crée de nouveau beaucoup d'emplois : 35000 en six ans : 6000 emplois dans les services aux entreprises, 6500 emplois dans le commerce. À partir de 2000, le BTP sort de la crise et crée de nouveau des emplois : 2200 entre 2000 et 2003. Le taux de chômage baisse de 7 pts sur la période pour s'établir à 31%. La croissance du PIB passe de 5,8% à 7,8% de 1998 à 2001. Les lois de défiscalisation (qui développent la construction de logements) accentuent la tendance, mais l'effet pervers est un renchérissement du prix du foncier du fait de sa rareté, ce qui bloque la construction de logements sociaux et par voie de conséquence le BTP.

En plus des Emplois-Jeunes (qui ont créé 5000 emplois sur l'ensemble du programme), la loi sur la réduction du temps de travail intervenue en 1998 crée de nouveaux emplois (950 emplois générés par les Lois Aubry I et II selon l'INSEE), mais renchérit une nouvelle fois le coût du travail. À partir de 2003, la conjoncture recommence à se dégrader.

Une étude de l'INSEE, de l'IEDOM (L'Institut d'Émission des Départements d'Outre-Mer) et de l'AFD a produit la synthèse la plus récente de l'évolution de l'emploi à La Réunion. Son objet est « *d'analyser le chômage réunionnais dans une perspective de long*

terme en approfondissant […] *les effets de la transformation de l'île.* » (IEDOM, 2004 : 6). La croissance économique réunionnaise a été de 5% par an entre 1974 et 1999 et malgré cela le chômage n'a cessé de croître, atteignant son point le plus haut en 1998, avec 37,7% de la population active, au sens du BIT (42% en 1999 selon le Recensement) et avec, à la fin 1997, 100000 chômeurs, nombre de nouveau atteint en 2004, malgré une baisse du chômage entre les deux dates. Les causes démographiques du phénomène sont connues, mais la transition démographique ne peut expliquer à elle seule les déséquilibres du marché de l'emploi : « *En dépit d'une amélioration récente,* [le] *chômage* [à La Réunion] *s'est surtout caractérisé par une croissance ininterrompue pendant plus de trente ans. Les causes de cette détérioration prolongée sont à chercher dans la croissance de la population en recherche d'emploi, mais aussi dans l'existence de gains de productivité importants tout au long de la dynamique de croissance réunionnaise.* » (*idem* : 7). Cette longue période de montée du chômage semble pourtant s'être interrompue à la fin des années 1990. Sont distinguées trois causes du chômage sur le long terme : en premier lieu, une hausse de la population active, des gains de productivité, mais également une augmentation considérable et très rapide du taux d'activité féminin. Entre 1974 et 1999, le taux d'activité masculin passe ainsi de 69,9% à 66% ; celui des femmes, de 29,9% à 50,4%, lorsque le taux global passe de 48,9% à 58%. Le taux d'activité féminine restait pourtant en 1999 de 10 pts inférieur à celui de la France hexagonale, ce qui incite à penser qu'une augmentation est envisageable dans les années à venir. Il pourrait même dépasser le taux hexagonal, comme cela s'est produit en Guadeloupe au début des années 1990. L'explication par les gains de productivité est en fait une composante du chômage de long terme. Le contenu de la croissance en création nette d'emplois reste faible et ralentit même depuis les années 1970.

Ensuite, le fait de ne voir dans le chômage réunionnais qu'un phénomène lié à la démographie serait erroné : le vieillissement de la population, la fin de la transition démographique et la libération de postes par les retraités ne compenseront pas l'impact du taux d'activité féminin et des gains de productivité, et ce d'autant moins que la politique de

rattrapage, qui a alimenté depuis des décennies l'économie locale, est achevée depuis 1996.

Enfin, deux éléments semblent expliquer le faible contenu en emplois de la croissance des dernières décennies : d'abord la hausse du coût du travail avec le rattrapage du SMIC en 1996 puis les lois de réduction du temps de travail, malgré les aides à l'embauche et d'importantes exonérations de charges patronales. En second lieu, la politique de défiscalisation a probablement incité les entreprises à investir plutôt qu'à embaucher. Enfin, l'effet désincitatif des minima sociaux est également évoqué par l'IEDOM qui indique cependant les limites d'une telle conclusion : *« L'extension des filets sociaux, et notamment du RMI dans les années 1990 et 2000, peut être supposé avoir été un co-facteur de chômage, en le rendant plus tolérable* […]. *Pourtant, aucun élément ne permet d'étayer une causalité entre RMI et chômage. »* (2004 : 27).

LA SITUATION ECONOMIQUE ET SOCIALE EN 2003-2005

En mai 2005, le nombre des chômeurs à La Réunion, selon la DTEFP qui reprend les chiffres de la DEFM de catégorie 1, est de 63 774 chômeurs, soit une baisse de 7,3% sur un an. En France hexagonale, le chômage a augmenté de 1,4% dans le même temps, atteignant 2 339 616 individus. La DEFM 1 à 3 comptabilise quant à elle plus de 88000 individus (soit une baisse de près de 3%). Ce sont surtout les femmes qui ont le plus bénéficié de la baisse, puis les chômeurs de longue durée. Les jeunes sont ceux qui ont le moins bénéficié de cette baisse (-3,9%). Toutes catégories confondues, il y a 102182 demandeurs d'emploi à La Réunion (une baisse de 1,9% sur un an) aujourd'hui. Géographiquement, ce sont les microrégions Nord et Ouest qui ont le plus bénéficié de la baisse du chômage avec respectivement -12% et -8%. Pour l'INSEE, le chômage au sens du BIT concerne 33,5% de la population active en mai 2004, soit 3000 chômeurs de plus qu'en 2003, et une augmentation de 10000 au cours des deux dernières années.

Les dernières données chiffrées au moment de la conclusion de nos travaux sont celles provenant de la Direction du Travail de La Réunion de mars 2006. La Réunion comptait 61260

demandeurs d'emploi de catégorie 1, soit une baisse sur un an de 7,3%, ce qui suit à peu de choses près l'évolution de la France métropolitaine qui comptait 2 284 400 chômeurs (soit une baisse de 7,5% sur un an). À La Réunion, ce sont d'abord les chômeurs de longue durée qui bénéficient le plus de cette baisse (-7,1%), puis les moins de 25 ans (-6,2%), enfin les femmes (-4,9%).

Géographiquement, la baisse sur l'Île profite d'abord à l'Est (-10,2%) et au Nord (-10%). L'Ouest baisse de 6,1% et le Sud de 5,6%. Fin 2003, et ce sont là les derniers chiffres détaillés disponibles, l'inventaire des contrats à La Réunion décomptait 25000 emplois aidés dans le secteur non marchand (dont 11000 CES, 5000 CEC, 4000 CEJ et 5000 CIA) auxquels il faut ajouter 2000 CAE[31] (Contrat d'Accès à l'Emploi) dans le secteur marchand. Au second semestre 2005, les effectifs salariés des secteurs marchands ont augmenté de 1,4% par rapport au premier trimestre. La construction a eu un taux de croissance de près de 10% sur un an ; le secteur des services aux entreprises (2,8%), les activités financières (3,2%), les transports (2,2%) progressent, pendant que les services aux particuliers perdent des emplois (-1,4%) ; l'industrie est assez stable (1,4%), comme les industries agricoles et alimentaires (1,8%) et les industries manufacturières (1,3%). Le secteur automobile est stable (1,3%), tandis que le commerce de détail (-0,8%) et le commerce de gros (-1,4%) régressent.

Les derniers chiffres concernant la démographie sont les suivants : au 1er janvier 2005, selon l'INSEE, la population s'élevait à 774411 habitants, avec une progression de 1,46% sur un an. La progression se ralentit mais reste néanmoins plus élevée qu'en métropole : *« L'excédent naturel explique plus de 90% de l'accroissement de la population. »* (IEDOM, 225 : 19). Le taux de natalité diminue sensiblement (18,8 ‰ en 2004 contre 19‰ en 2003) et l'indicateur conjoncturel de fécondité atteint 2,42 enfants par femme en 2003 (dernier chiffre connu), en légère baisse par rapport à 2002 (2,5 enfants par femme) ; en France métropolitaine, cet indicateur était de 1,89 en 2003 pour atteindre de nouveau 2

[31] Il s'agit là du CAE (Contrat d'Accès à l'Emploi) qui est un contrat aidé pour le secteur marchand (exonérations et primes éventuelles à l'employeur) et non pas le CAE (Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi) créé récemment pour remplacer les CES, qui ne concerne que le secteur non marchand.

enfants par femme en 2005. Le taux de mortalité à La Réunion reste stable sur la dernière décennie (5,3‰ en 2004 contre 8,3‰ en France hexagonale, 9,2‰ en 2003 suite à la canicule) mais l'écart entre les deux taux s'explique par la jeunesse de la population réunionnaise.

La collecte 2004 du recencement *nouvelle formule* évaluait alors la population à 757000 habitants, soit 60000 de plus qu'en 1999. Le solde migratoire reste positif mais diminue fortement : l'excédent annuel des arrivées sur les départs est de 1000 personnes au lieu de 1800 personnes de 1990 à 1999.

Pour l'hexagone, l'enquête « Génération » du CEREQ confirme la dégradation des conditions d'insertion des jeunes diplômés du supérieur : *« Les jeunes diplômés apparaissent comme l'une des variables de l'ajustement conjoncturel des politiques de recrutement des entreprises (50700 jeunes diplômés recrutés en 2001 et 32800 en 2004). Par ailleurs, depuis trois ans, les entreprises semblent moins se tourner vers les jeunes diplômés, leur proportion dans les recrutements cadres diminuant globalement de cinq points entre 2001 et 2004 (de 27% à 22%). L'une des explications peut se trouver dans la baisse de ces recrutements dans la fonction informatique. Le domaine de la recherche et du développement, traditionnellement recruteur de jeunes diplômés, pâtit également ces dernières années d'une insuffisance de l'investissement dans ce domaine, tant des entreprises que des pouvoirs publics.* […] *D'après les données de l'APEC, la France se situe au-dessus de la moyenne européenne (des 8 principaux pays européens) pour l'embauche des jeunes diplômés (niveau Bac+4 et au-delà, de moins d'un an d'expérience), avec un taux de 23%, juste derrière l'Espagne (28%), mais devant l'Allemagne (17%), le Royaume-Uni (12%) et l'Italie (8%), la situation pour ce dernier pays s'avérant trois fois moins favorable qu'en France. »* (Walter, 2005 : 13-14).

Nous ne pouvons passer sous silence, même si l'événement n'a pris de l'importance qu'après la période étudiée dans le corps de notre thèse, le développement de l'épidémie de l'arbovirus chikungunya depuis avril 2005 mais surtout depuis octobre 2005 qui a touché de plein fouet l'Île d'abord dans ses conséquences sanitaires : décès, arrêts-maladie, puis par ses contrecoups économiques : arrêts de travail, baisse de la consommation des ménages, baisse de la fréquentation touristique,

chômage partiel, puis chômage total des salariés dans les secteurs concernés (tourisme, transport aérien, grande distribution), détérioration de l'image de l'Île. Au moment où nous achevons l'écriture de cet ouvrage, 260 Réunionnais sont morts des suites directes ou indirectes du virus et 265000 personnes ont été contaminées. La crise en 2007 semble marquer le pas.

ÉLEMENTS DE PROSPECTIVES

Bertile (2004), lorsqu'il aborde la réalité réunionnaise, parle d'une « dictature de l'urgence » pour le présent et « d'impasse » pour l'avenir. L'ensemble des indicateurs à moyen terme sont dans le rouge. D'abord, du simple point de vue sociodémographique, l'île comptera vers 2025 un million d'habitants, soit près de 250000 individus supplémentaires. La moitié de l'île reste inhabitable, le logement social rare, le prix du foncier exorbitant. La transition démographique, qui a débuté dès les années 1930, semble « traîner en longueur » avec un indice synthétique de fécondité pour la femme réunionnaise de 2,6 à 2,7, contre 1,9 à 2 pour la femme hexagonale[32]. Par ailleurs, il reste possible d'améliorer encore la durée de vie (baisse de la mortalité infantile et allongement de la vie) : *« L'accroissement de la population active, dans un contexte économique aussi particulier que celui de La Réunion, pourrait conduire à une forte augmentation du nombre de personnes en situation de grande précarité et/ou d'exclusion sociale.* […] *L'augmentation de la population au cours des dernières années s'explique par un solde migratoire redevenu positif depuis le début des années 1990, des taux de natalité encore importants et de mortalité faibles, en relation directe avec la structure de la pyramide des âges.* » (Unifaf, 2005 : 7). Pour Cazes-Duvat, *« la forte croissance démographique des dernières décennies se poursuivra jusqu'en 2030 en raison du maintien d'un indice de fécondité relativement élevé (2,7 en 2000) et d'un solde migratoire légèrement positif (2500 personnes/an). Elle devrait faire passer la population à 900000 habitants en 2015 et à 1200000 en 2030.* » (2004 : 46).

[32] *« L'indice conjoncturel de fécondité (ICF) est passé de 3,88 en 1974 à 2,6 en 1990 pour ensuite remonter légèrement et se stabiliser à 2,5 en moyenne sur les quatre dernières années contre 1,89 en métropole.* » (Unifaf, 2005 : 8).

En 2020, La Réunion pourrait atteindre entre 858000 et 1,03 millions d'habitants (scénario bas), soit une hausse comprise entre 18 et 41%. Les prospectives locales reprennent en partie les conclusions du Plan pour ce qui concerne les données de la Région Réunion. Sur le plan national, les perspectives concernant l'emploi et le chômage ont été construites à partir de travaux du Commissariat général du Plan, dont la « Prospective des métiers et qualifications » résume les conclusions les plus récentes : *« Les besoins en recrutement externe nets s'élèvent à 810000 par an sur la période 2000-2010 dans le scénario haut, contre 700000 par an dans le scénario bas. Ces prévisions sont dans les deux cas nettement supérieures aux recrutements externes nets des dix dernières années passées (580000 par an). »* (Seibel, 2002 : 37).

Entre 2000 et 2005, environ 480000 personnes et entre 2005 et 2010, 650000 personnes par an en moyenne partiront à la retraite. Tous les secteurs ne seront pas confrontés de la même manière à ce phénomène : *« Si les métiers de l'enseignement et de la fonction publique, de la formation, de la santé, des banques et des assurances, des professions juridiques connaîtront des besoins de recrutement importants, les métiers de l'hôtellerie-restauration, de l'alimentation, du bâtiment et des travaux publics enregistreront des départs à la retraite situés dans la moyenne. En revanche d'autres secteurs, comme les métiers des études et de la recherche, de l'informatique, des services aux particuliers connaîtront des tensions sur le marché du travail dues essentiellement à leur dynamique propre de développement. »* (*idem* : 10). Le Plan estime que l'anticipation des besoins de renouvellement des ressources en main-d'œuvre devrait s'effectuer sur une base territoriale pour être en mesure de cerner de manière opérationnelle les besoins pour des zones précises : *« C'est un enjeu majeur de la démarche de coordination des études à l'échelon régional.* […] *Les observations de branche prévus par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 sur la formation peuvent également contribuer à développer cette démarche d'anticipation nécessaire. »* (*idem*).

L'outil que nous proposerons plus loin pourrait d'ailleurs trouver son utilité pour l'observation locale et la prospective territoriale, en complément des autres démarches.

Selon le Plan, à l'horizon 2010, le secteur tertiaire totalisera pour le pays tout entier plus de 19 millions d'emplois sur les 26 millions prévus, avec une hausse de 20% pour le seul secteur

marchand. Ces sont les métiers d'informaticiens (plus de 320000 emplois nouveaux), les spécialistes de la communication (plus de 75000 emplois nouveaux) et la recherche-développement (280000 emplois nouveaux) qui représenteront les meilleures opportunités. Les métiers de la banque et de l'assurance stagneront du fait de l'informatisation croissante. Pour le secteur de la santé, les postes d'infirmiers et d'aides-soignants augmenteront de 100000 nouveaux postes, alors que le nombre de médecins stagnera tout comme le nombre d'enseignants (dans le primaire et secondaire). Les postes d'encadrement dans la fonction publique augmenteraient de 5% dans le même temps. Le secteur industriel, avec le bâtiment, l'agro-alimentaire et la pharmacie, connaîtront la croissance. L'industrie légère déclinera tout comme les emplois agricoles du fait du vieillissement des exploitants et leur difficulté à trouver des repreneurs. Le tourisme, le transport et la gestion connaîtront une forte expansion (entre 300000 et 500000 postes), tout comme le commerce (300000 postes) et les services aux particuliers (800000 postes). 1,2 millions d'emplois de cadres seraient ainsi créés, soit une augmentation de 25% à l'horizon 2010. Mais les restrictions budgétaires publiques modifieront cette prospective surtout pour ce qui concerne *le renouvellement des postes* dans la fonction publique.

Dispose-t-on maintenant de données « territorialisées » en termes de prospective emploi pour La Réunion ? Pour ce faire, nous avons étudié successivement les enquêtes du Conseil Régional et de l'UNEDIC. Nous conclurons cette partie par un récapitulatif des grands chantiers à venir sur l'Île d'après les données de l'Agence pour l'Emploi.

LA PROSPECTIVE EMPLOI DE LA REGION REUNION

Nous partons d'un truisme apparent : « *Une meilleure employabilité doit être recherchée afin de permettre un meilleur accès à l'emploi.* » (CESR, 2002 : 50). Derrière cette tautologie se dessine un amalgame entre employabilité et qualification. L'employabilité étant la probabilité d'accéder à un emploi, la phrase en elle-même

n'a de sens que si l'on sous-entend que la difficulté à trouver un emploi est due à un manque en termes de qualification et de formation. La Région étant désormais omnipotente pour la formation professionnelle, elle appréhende les problématiques de l'emploi pour lesquelles elle est interpellée à partir de la formation qui est l'une de ses prérogatives. La prospective régionale se fait ainsi autour de la problématique formation-emploi.

Quatre rapports régionaux, sur la période 2002-2004, sont ici particulièrement importants pour notre recherche. L'assemblée plénière du 24 septembre 2002 a produit un rapport s'intitulant « Pour un dispositif répondant aux besoins de l'emploi à La Réunion ». Le CESR a rendu fin 2002 un rapport relatif aux besoins de l'emploi à La Réunion. Il s'agit d'un travail produit pas les commissions « Éducation, Formation, Emploi et Insertion » et « Affaires Sanitaires, Sociales, Culturelles et Sportives » en liaison avec la commission « Affaires Économiques ». Il faisait suite au rapport « Pour un dispositif spécifique en faveur de l'emploi à La Réunion », dont l'objet était les emplois aidés (surtout les Emplois-Jeunes). Deux idées-force : la dérive « occupationnelle » des emplois aidés qui n'auraient comme finalité que de répondre à la demande sociale d'activité sans prévoir un processus d'insertion pérenne et la nécessité de lutter contre la précarité.

Les commissions ont auditionné une vingtaine de « partenaires ». « *Les commissions s'interrogent* […] *de savoir si le CESR dispose des moyens requis pour déterminer tous les secteurs d'activité à développer.* » (*idem* : 6). Il lui apparaît nécessaire de travailler sur les niches économiques (énergies renouvelables). Ce rapport propose des préconisations et une recommandation : la préretraite pourrait permettre la création de 3000 embauches. Le CDD *senior* aurait l'effet inverse, d'autant plus que le recours au Contrat à Durée Déterminé est plus fréquent localement : « *Au cours de ces années* [1999-2002], *il est constaté, à tous les niveaux, une refonte des professions et une élévation du niveau de qualification.* […] [Le CDD] *est plus utilisé à La Réunion qu'en métropole.* » (*idem* : 17). La recommandation que formule le CESR est « *d'engager une étude consacrée au développement économique, social et culturel durable plaçant en son centre la question de l'emploi et du travail.* » (*idem* : 54). Une étude qui serait d'ailleurs menée par le CESR.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, rapport produit par l'assemblée plénière de la Région Réunion du 7 octobre 2004, plus précisément par la commission « Éducation, Formation, Emploi et Insertion », postule que « *La Réunion souffre d'un manque de stratégie de développement économique qui, lorsqu'elle sera établie, pourra être déclinée dans le SAR (Schéma d'Aménagement Régional).* » (*idem*, 2004(a) : 2). Une nouvelle fois, les difficultés de recrutement ne seraient dues qu'à l'inadéquation profils/postes : « *Afin de tenter de résoudre* [la] *difficulté et d'éviter qu'elle ne s'aggrave, il est urgent de recenser les besoins, de les anticiper et de mettre, au minimum, en adéquation les besoins et les ressources au moyen d'une politique de formation appropriée.* » À la suite de quoi, ce rapport reprend les données de la DARES « Prospective Emploi » et l'enquête BMO de l'UNEDIC de 2003 : « *Sur une hypothèse de 75 à 80% de remplacement dans les 10 ans, les départs à la retraite devraient offrir environ 40 000 postes sur 10 ans soit environ 4 000 postes par an. Avec des hypothèses semblables, les plus fortes opportunités seront d'environ 8 000 postes dans la fonction publique (dont environ 800 cadres) ; 6 000 postes de P.E. [professeurs des écoles] et de professeurs ; 11 000 ouvriers dont 5 000 O.Q. [ouvriers qualifiés], 3 600 O.N.Q. [ouvriers non qualifiés], 1 300 conducteurs, 800 ouvriers agricoles et 500 manutentionnaires ; 4 000 personnels de services aux particuliers ; 3 500 commerçants, artisans et chefs d'entreprises.* » (*idem* : 22).

En réalité, ces deux rapports se fondent avant tout sur des données nationales déclinées au plan local et sur les données UNEDIC que nous détaillerons plus bas. Un autre outil de prospective et d'analyse du lien emploi-formation qui est utilisé est le Contrat d'Études Prospectives (CEP). À l'heure actuelle, un seul CEP local a été mené à son terme : celui du secteur du BTP en 1996 ; un second est en cours qui concernera le secteur sanitaire et social. Les CEP permettent d'étayer les décisions des entreprises, des services publics, des organismes de formation mais ils servent également, au niveau des branches professionnelles, à améliorer l'organisation des entreprises et à structurer l'offre de formation.

Le constat régional en terme de prévision par l'entreprise de ses propres besoins en main-d'œuvre et en contenus d'emploi formule que les branches professionnelles *ne sont pas à même* pour le moment de définir sur le long terme leurs besoins : « *Le monde de l'entreprise n'était pas complètement en mesure, actuellement, d'adopter*

une démarche prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Au niveau des branches professionnelles, la démarche se révèle à la fois timide et parcellaire alors qu'elle aurait dû déjà évoluer vers une démarche prospective des métiers se situant sur « le temps long ». (*idem* : 40). Et l'évolution de la pyramide des âges des salariés, le renouvellement de la main-d'œuvre et l'organisation du travail ne sont pas anticipés avec assez d'efficacité. Reprenant l'explication du chômage par l'inadéquation des formations, la Région estime que l'orientation des flux scolaires doit être active : « *La question de l'orientation a* […] *pris une énorme importance aujourd'hui.* […] *Il n'est guère possible de se satisfaire plus longtemps d'une orientation « passive » et encore moins de simples séquences d'informations sur les métiers ou les formations. L'orientation doit dépasser le seul regard sur les résultats scolaires.* » (*idem* : 41).

Étonnamment, les services de l'emploi existant sur place ne seraient pas en mesure de connaître le profil des actifs : « *Il n'existe pas de lieu où s'adresser pour connaître précisément les compétences disponibles dans le département, socle sur lequel cependant il serait possible de déterminer et construire les actions à mettre en place en faveur de l'emploi.* » (*idem* : 47).

Enfin, la structure de l'économie réunionnaise, constituée en grande majorité de petites unités peu organisées en branches professionnelles, entraîne un retard dans la construction d'outils de prospective régionale. Martinez, de son côté, souligne le danger que peut représenter une démarche d'adaptation de la main-d'œuvre locale (surtout des actifs inoccupés) aux besoins souvent peu exprimés des petites entreprises locales : « *La régionalisation présente* [...] *l'avantage de rapprocher localement les formations professionnelles des attentes des individus et des entreprises. Elle comporte l'inconvénient de focaliser les formations sur un marché régional du travail et par conséquent le risque de limiter la mobilité géographique des individus. À La Réunion, cet inconvénient prend plus d'ampleur que dans d'autres régions du fait d'une culture insulaire protectrice qui incite difficilement au départ vers des contrées pressenties comme inhospitalières.* » (2001 : 89).

Un ensemble de données particulièrement intéressantes et d'ailleurs très utilisées dans le cadre des politiques publiques de l'emploi provient des enquêtes annuelles des besoins en main-d'œuvre (BMO) réalisées par les services de l'ASSEDIC Réunion depuis 2002. D'un point de vue méthodologique, l'année 2005 a eu ceci de particulier que les questionnaires n'ont pas porté sur un échantillon mais sur la totalité des établissements employeurs du champ UNEDIC et cette amélioration quantitative a amélioré la représentativité des conclusions de l'enquête sans en réduire néanmoins les limites de structure : ne sont en effet concernées que les entreprises ayant déclaré au moins un salarié et appartenant au champ UNEDIC. L'effectif salarié rentrant dans le champ ASSEDIC représentait au 31 décembre 2004 119496 individus sur les 210550 regroupant l'ensemble de la population active occupée, selon l'INSEE, soit moins de 57% du total.

26% des entreprises ont répondu à l'enquête postale « auto-administrée » et les résultats ont été redressés pour conserver la représentativité de l'ensemble. L'enquête confond dans sa terminologie micro-régions et bassins d'emploi.

L'un des intérêts de ce type d'enquête est la possibilité de comparer les résultats avec les enquêtes antérieures. Ainsi, en l'espace d'un an, le nombre d'entreprises du champ UNEDIC a augmenté de 246, soit une hausse de 5%. L'analyse sur les quatre années concernées par nos travaux donne trois indicateurs forts : les projets de recrutements *baissent* en volume (-18%), mais dans le même temps la part des projets jugés difficiles par les employeurs a également baissé : passant de 40,9% à 32,5%.

En elles-mêmes, ces baisses n'indiquent pas une détérioration de l'emploi : elles signalent simplement une baisse des recrutements, qu'il s'agisse de créations nouvelles ou de remplacements. Il serait ainsi nécessaire d'analyser en même temps les indicateurs liés aux licenciements et aux rotations de main-d'œuvre. Les plus fortes progressions d'offres se retrouvent dans la vente, le tourisme et les services, ainsi que dans l'agriculture. Le secrétariat, les postes d'accueil et les autres employés administratifs subissent par contre les plus fortes baisses. Élément

important et contre-intuitif : la baisse des intentions de recrutement des *infirmières* et des aides-soignantes. Les métiers les plus recherchés sont les agents de sécurité, les agents d'entretien, les animateurs, les secrétaires, les ouvriers qualifiés du BTP et les ouvriers agricoles. La répartition de ces projets de recrutements indique un *déséquilibre géographique* par microrégion : le Sud regroupe près de 33% de ces projets de recrutement, le Nord 28%, l'Ouest 26% et l'Est plus de 12%. Néanmoins, les difficultés de recrutement sont plus fréquentes dans le Sud (44% soit 11 pts d'écart positif à la moyenne), alors que l'Est et le Nord sont moins concernés (9 pts d'écart négatif). L'Ouest est dans la moyenne. Le Sud apparaît ainsi à la fois comme la microrégion où les entreprises projettent de recruter le plus mais où les difficultés sont les plus nombreuses. Nous pouvons ensuite estimer que le caractère saisonnier (donc particulièrement précaire) des offres proposées (16% en moyenne sur le département) n'est pas une variable explicative de la difficulté de recrutement. Ainsi, le Nord, où le taux d'offres saisonnières est supérieur de 5 pts à la moyenne du département, est la microrégion où l'on observe un taux d'offres difficiles à pourvoir *très inférieur* à la moyenne.

Sur l'Île, les services à la personne, la construction et le commerce représentent les trois secteurs les plus pourvoyeurs d'offres, suivis par l'immobilier, les services aux entreprises et le secteur santé et action sociale. La baisse des intentions d'embauche concerne surtout les services et la construction (même si ces secteurs comptent parmi ceux qui ont exprimé les besoins les plus forts), et affecte uniquement les unités de moins de 5 salariés. 3800 projets sont considérés comme difficiles, c'est-à-dire que les entreprises prévoient des difficultés pour trouver la main-d'œuvre adéquate, surtout dans le commerce (48%), puis les services (31%), les industries agroalimentaires (dont l'industrie cannière) (30%), l'industrie (28%) et enfin la construction (25%). La moyenne tous secteurs confondus est de 33% d'offres difficiles à pourvoir.

L'analyse la plus récente de l'Observatoire du Développement de La Réunion portant sur ces difficultés de recrutement date de mars 2004 et reprend en bonne partie les conclusions de l'enquête de l'UNEDIC elle-même : *« Pour contourner les difficultés liées aux candidats et notamment pallier le manque de compétences locales, soit les entreprises élargissent leurs*

recherches hors de La Réunion, soit elles optent pour la réorganisation ou les formations en interne. Les préconisations à ce sujet sont une plus grande promotion de la mobilité et une meilleure adaptation des formations aux besoins des entreprises. » (Biedinger, 2004(a) : 49). Mais l'auteur indique immédiatement : « *Au-delà de ces explications conjoncturelles apportées par les entreprises, il ne faut pas oublier que les facteurs structurels peuvent avoir une grande incidence sur les difficultés de recrutement.* » (*idem*). Il relève l'apparent paradoxe de la coexistence de pénuries de main-d'œuvre et d'un taux de chômage extrêmement fort : « *La Réunion est confrontée de manière récurrente au paradoxe d'un taux de chômage élevé et de difficultés de recrutement dans certains secteurs.* » (*idem* : 7).

Les limites de cette étude nous semblent être en premier lieu la source utilisée : les résultats proviennent d'entretiens avec dix-neuf chefs d'entreprises dans seulement quatre secteurs d'activité (le BTP, le commerce-vente, les services aux particuliers et la santé, action sociale, culturelle et sportive) ; en second lieu, elle utilise l'enquête BMO de l'UNEDIC comme unique document de prospective. En résumé, le ressenti des chefs d'entreprise renvoie de nouveau à une critique du système éducatif : « *Parmi les entreprises enquêtées, certaines estiment que les formations ne sont pas suffisamment adaptées aux besoins du marché, ce qui peut expliquer, en partie, leurs difficultés à trouver des candidats qualifiés et expérimentés. Selon ces entreprises, trois axes peuvent notamment être abordés pour remédier à cette difficulté : l'anticipation de leurs besoins, le développement du côté pratique des formations, et celui des relations entre écoles et entreprises.* » (*idem* : 37).

La prospective emploi que nous esquissons ici bute cependant sur un obstacle difficilement surmontable concernant les emplois administratifs publics liés à des *numerus clausus* (les médecins par exemple) : l'augmentation, la stagnation ou la baisse des emplois du secteur non marchand dépendent en effet de l'option politique du gouvernement en place. L'Observatoire de l'Emploi Public, créé en 2000 — qui s'est équipé d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois — pourrait d'ailleurs aider à appréhender les volumes à venir des métiers de la Fonction publique.

LES GRANDS CHANTIERS (ANPE)

Les Grands Projets locaux, dont quelques-uns avaient déjà commencé au moment où nous formulions nos conclusions, ont fait l'objet d'anticipation en termes de formation et de validation de profils des demandeurs d'emploi par l'ANPE. Nous nous sommes concentrés sur les recrutements locaux[33]. D'autres recrutements en nombre sont menés à bien au profit d'entreprises publiques ou privées venues de France hexagonale (SNCF, RATP, Beneteau, chantiers navals de l'Atlantique, Accor, Disney, entre autres). Le récent effondrement dramatique d'une partie de la « méga-falaise » entre Saint-Denis et la Possession ne doit pas faire oublier qu'un chantier de sécurisation est réalisé depuis des années sur le site. De 2005 à 2007, 440000 m^2 de filets « anti-sous-marins » ont été posés et des murs de protection contre l'érosion en moellons réalisés. Le chantier le plus médiatisé est celui de la Route des Tamarins, qui prévoyait la construction d'une voie rapide deux fois deux voies avec des ouvrages d'art (quatre ponts exceptionnels, trois tunnels et vingt-trois ponts courants). La livraison a été réalisée en juillet 2009 et le chantier a généré au final de 1000 à 1500 emplois sur cinq ans : ingénieurs, chefs de chantier, géomètres, coffreurs, chefs d'équipe, préposés aux tirs, chauffeurs dumper, mécaniciens d'engins de chantier, ouvriers génie civil, maçons coffreur, travaux publics et VRD.

L'opération de renouvellement urbain dans un quartier de Saint-Benoît, Bras Fusil a eu pour objectif la requalification des espaces collectifs, la réhabilitation des équipements publics, la création d'équipements structurants, le désenclavement du quartier, un plateau sportif et la réhabilitation des logements. Elle a créé deux cents emplois par an dans le BTP : chefs de chantier, ouvriers de génie civil, assistants travaux public et gros œuvre, maçons coffreur, maçons travaux publics, maçons VRD, métiers du second œuvre, (électriciens, plombiers, peintres, carreleurs...).

---

[33] Ces chantiers nous sont d'autant plus familiers que nous avons participé professionnellement à la préparation des recrutements des demandeurs d'emploi et de l'ingénierie de formation (Route des Tamarins, sécurisation de la Route du Littoral) pour l'agglomération Nord dans les secteurs du BTP et du transport entre 2002 et 2005.

Une nouvelle prison de six cents places a été construite entre 2006 et 2008 sur le site de Domenjod (Saint-Denis), un chantier d'envergure utilisant des techniques, des matériaux nouveaux, nécessitant une préparation de la main-d'œuvre. 250 emplois on été créés dans le BTP.

L'extension du port Est entre 2005 et 2008 a nécessité l'élargissement et l'approfondissement de la passe d'accès et du bassin du port. Un nouveau quai d'une longueur de 650 mètres a été construit pour accueillir simultanément 2 navires de 80 000 tonnes chacun. 150 emplois ont été créés : des ouvriers de travaux publics et des chauffeurs de camions. Une partie a été qualifiée dans des domaines spécifiques comme le dragage et la réalisation d'ouvrages maritimes. Des plongeurs avec licences professionnelles ont été formés (travaux sous-marins et contrôles visuels de travaux subaquatiques). Pour la partie exploitation, des postes dans les métiers portuaires (manutention, exploitation de terminaux) ont été créés.

Et contrairement à ce qu'indiquait plus haut le CESR, l'ensemble de la main-d'œuvre susceptible de correspondre aux besoins a été évalué par le service public de l'emploi et les besoins en formation ont été remontés aux financeurs (Région, UNEDIC, OPCA, entre autres), qui ont massivement validé les diagnostics et les conclusions de l'ANPE.

LES OFFRES D'EMPLOI NON POURVUES (2004-2006)

Le nombre d'offres d'emploi sorties[34] traitées par l'ANPE Réunion sur les trois années qui ont couvert nos travaux a augmenté de 5,4%, passant de 41798 en 2004 à 44071 en 2006. Parmi ces offres, il est possible de connaître, entre autres, celles qui ont été *annulées* par l'employeur. Deux cas de figure se présentent alors pour expliquer cette annulation : soit l'employeur a pourvu son poste *en interne*, préférant recruter sur son marché interne, soit il a *renoncé* à recruter, préférant réorganiser ou différer son activité

[34] Une offre dite « sortie » en 2006 est une offre enregistrée l'année en cours ou l'année précédente et dont la conclusion a été réalisée (recrutement réalisé ou annulé).

de telle sorte que le recrutement ne soit plus nécessaire. Seules ces offres retirées sont dites *« non pourvues »*.

En volumes, les offres annulées passent de 5447 à 6422, soit une hausse de 17,9% sur deux ans. Parmi celles-ci, les offres pourvues en interne passent de 1262 à 1932, soit une hausse de 53% ; les offres « non pourvues » passent de 4185 à 4490, soit une hausse de 7,3%. Elles correspondaient en 2004 à seulement 10% du total des offres sorties, en 2005 à 6,6% et en 2006 à 10,6%.

La part des offres non pourvues est stable sur deux ans (+0,2 pt), mais lorsque l'on analyse ce taux par famille professionnelle, l'évolution est très disparate : les offres non pourvues ont proportionnellement augmenté pour les personnels de la pêche et de l'agriculture (+6 pts), les cadres de l'industrie (+5,9 pts), les techniciens industriels (+5,6 pts). Cette évolution dans l'industrie (surtout le BTP) peut être expliquée par l'existence des grands chantiers routiers dont nous venons de parler qui ont entraîné des tensions conjoncturelles de main-d'œuvre, voire des pénuries pour certains métiers (chefs d'équipe, chefs de chantier, ingénieurs). Dans une moindre mesure, les professionnels de l'intervention sociale (éducateurs, assistants sociaux, entre autres) et du développement local ont également vu ce taux augmenter (+3,9 pts), tout comme les cadres commerciaux (+2,7 pts). Des difficultés légèrement supérieures à la moyenne existent pour les personnels du BTP (ouvriers) (+0,9 pt), dans le transport et la logistique (+0,8 pt) et la mécanique (+0,7 pt). Dans le sens contraire, la situation s'est améliorée pour les professions médicales (-29,9 pts) et la maîtrise industrielle (-18,5 pts), les professionnels de la vente et de la distribution (-4,7 pts), des industries de process (-4,5 pts), de la maîtrise hors industrie (-3,9 pts), des cadres administratifs et des spécialistes de l'information et de la communication (-3,8 pts), du personnel administratif et commercial (-3,7 pts), des professionnels de la formation (-3,6 pts), des personnels des arts et du spectacle (-3,2 pts) et des personnels de l'industrie hôtelière (-2,4 pts).

Néanmoins, cette évolution ne doit pas faire oublier les écarts de taux très significatifs entre familles professionnelles, des écarts qui montrent que les tensions les plus fortes (voire les pénuries de main-d'œuvre) frappent d'abord les secteurs économiques recherchant des professionnels de l'intervention

sociale et du développement local (pour lesquels 20,8% des offres n'ont pas été pourvues en 2006), la maîtrise industrielle (19%), les cadres de l'industrie (18,2%), les techniciens industriels (18%), la maîtrise hors industrie (17,4%) et les cadres commerciaux (16,6%). Les offres d'ouvriers du BTP sont également difficilement pourvues (15,1% d'entre elles ne trouvent pas preneurs), ainsi que celles de mécaniciens, d'électriciens (13,2%), du personnel « autres industries » (12,9%), du secteur primaire (12,6%) et les cadres administratifs et de l'information/communication (11,2%). *A contrario*, l'absence de tension dans le recrutement se ressent d'abord pour les professionnels des arts et spectacle (1,4% des offres ne sont pas pourvues), pour le personnel des industries de process (4,3%), l'aide à la personne et aux collectivité (5,2%), l'hôtellerie (6,5%)[35], les formateurs (7,5%), les professions médicales (8,2%)[36] et le personnel administratif et commercial (8,5%).

La recherche locale

Il n'est pas neutre que la première thèse directement liée à la relation formation/emploi ait été écrite par un chercheur exerçant ses activités au sein des services naissants localement de l'INSEE. Ce travail se base presque exclusivement sur l'analyse de données économiques de type statistique très parcellaires (l'outil se mettait alors en place) et sans possibilité de comparaison historique sur le même territoire. L'option a donc été prise par le chercheur d'une comparaison internationale à partir d'un schéma explicatif en termes de retard de développement. Cette grille d'analyse tendait à appréhender La Réunion comme un pays sous-développé, malgré des spécificités du fait notamment de son statut politique. Selon Eiglier (1972 : 38) : « *Les mentalités patronales sont* [à

[35] Pour le cas du secteur touristique qui a subi de plein fouet en 2005 la crise sanitaire du chikungunya, la baisse du taux d'offres non pourvues est à rapprocher de la baisse considérable des offres *sorties* : celles-ci passent de 3489 en 2004 à 3065 en 2006, soit une baisse de 12,1%.

[36] Pour cette famille professionnelle, le taux porte sur des chiffres très faibles.

La Réunion] *presque celles du XIX*ème *siècle, sauf lorsqu'il s'agit de subventions.* » La gestion de la main-d'œuvre est ainsi une première spécificité ; la seconde réside dans une inadéquation qualitative des actifs. L'auteur tente de circonscrire la « qualité » de la main-d'œuvre, appelée à l'époque « offre de travail », mais indique déjà (le texte date de trois décennies) l'existence d'un chômage diplômé : *« Les chances d'avoir un emploi s'élèvent avec le degré d'instruction, ceci au niveau global ; cependant, pour les jeunes spécialement, la possession d'un diplôme n'entraîne pas forcément un emploi (grand nombre de diplômés chez les jeunes chômeurs).* » (*idem* : 140). Face à cet apparent paradoxe, Eiglier propose plusieurs pistes explicatives : *« Doit-on mettre en cause la valeur des diplômes conférés à La Réunion ? ou bien* [le chômage] *est-il dû aux exigences des travailleurs ? ou bien y a-t-il un parti pris de la part des employeurs d'employer le moins possible de diplômés de peur d'avoir à verser des rémunérations trop élevées, ou d'avoir une main-d'œuvre moins malléable ?* » L'auteur va jusqu'à envisager l'impact du *climat* dans le rapport au travail : *« À La Réunion* […], *contrairement aux climats plus rigoureux des pays développés, la nature ici ne pousse pas au travail ; la notion même de travail et les aspirations sociales sont spécifiques.* » (*idem* : 82). Et plus loin : *« Mis à part les méfaits de l'alcoolisme, la main d'œuvre réunionnaise ne présente pas de tare physique.* […] *La main d'œuvre réunionnaise se caractérise par des attitudes à l'égard du travail qui lui sont particulières ; le poids du passé se fait sentir, et la notion de travail n'est pas l'objet de la déification que l'on connaît dans les pays industrialisés.* » (*idem* : 302). Il ne produit néanmoins aucune donnée pour vérifier les hypothèses qu'il formule.

Précision précieuse : d'après le même auteur, l'Île comptait 394 *diplômés du supérieur* en 1961 et 910 en 1967 qui, pour une large part, ciblait la fonction publique. En écho à son opinion d'une main-d'œuvre dont *« la nature ne pousse pas au travail » (idem* : 283), l'auteur va jusqu'à estimer que ce choix professionnel ressortit de l' « assistanat » culturel : *« Le problème est celui de la finalité du diplôme, quel qu'il soit parce que avoir un titre permet d'ouvrir les portes de l'administration. Ce travers, qui est un des éléments de cette mentalité « d'assistés » que l'on constate trop souvent, est aisément explicable, quand on sait l'importante disparité d'avantages et de revenus entre le secteur public et le secteur privé.* » Dès le début des années 1970,

l'inadéquation quantitative qui commence à se développer selon l'auteur proviendrait d'un manque de qualification : *« Les problèmes de l'emploi à La Réunion, actuels et futurs, proviennent, en dernière analyse d'une offre de travail pléthorique, et de qualification médiocre, confrontée à une demande de travail en capacité d'emploi limitée. »* (*idem* : 301).

Dès les premiers travaux significatifs sur le chômage concernant La Réunion, l'impact démographique avait été soulevé, rejetant au XXIème siècle l'espoir d'une stabilisation des chiffres du chômage, c'est-à-dire au moment de la fin de la transition démographique : *« La maturation progressive des jeunes, issus de l'explosion démographique des années 50 et 60, rompt peu à peu les équilibres établis.* […] *En clair, l'édifice économique et social réunionnais doit se préparer à supporter un taux de chômage hors du commun, un groupe de chômeurs très élevé et sans doute croissant jusqu'en fin de siècle. À l'horizon long des décisions administratives et politiques, le retour au plein emploi est utopique, la réduction partielle du chômage est improbable, la stabilisation progressive du nombre des chômeurs reste un objectif ambitieux. »* (Squarzoni, 1984 : 14-15). Au milieu des années 1980, l'auteur anticipait ainsi l'évolution du chômage et prévoyait l'atteinte symbolique des 100000 chômeurs pour la fin du IXème Plan, c'est-à-dire en 1989 : *« Le marché de l'emploi à La Réunion est déjà submergé : 54500 chômeurs recensés en 1982, probablement 62500 en fin 1983, soit 8000 de plus. La tendance générale au cours du* [IXème Plan] *sera donc une accentuation de la rareté aiguë des offres d'emploi et cela influencera certains éléments à considérer dans la mesure du chômage. »* (*idem* : 10). L'apparition des contrats aidés à partir de cette date et l'augmentation de la demande sociale de formation pour les plus jeunes ont décalé cette réalité d'à peine une décennie. En 2004, ce seuil a de nouveau été atteint, d'après le chiffrage de l'INSEE.

Il est à relever que beaucoup des travaux abordant la problématique de l'accès à l'emploi des diplômés du supérieur proviennent de l'Observatoire du Développement de La Réunion (l'ODR). Pouzet (1991), le premier, a effectué un suivi longitudinal sur six ans d'une cohorte d'étudiants de l'Université de La Réunion. À notre connaissance, il s'agit là de la toute première

recherche non universitaire en économie de l'éducation. L'intérêt premier de cette étude réside dans le fait qu'elle permet de remonter à l'année 1984 (le Centre Universitaire de La Réunion créé en 1964 devient Université de plein droit en 1982) pour les données et de retracer l'histoire de la formation supérieure depuis les années 1960 à La Réunion. Selon l'auteur, cette étude rétrospective (dont le taux de réponse par questionnaires a été de 44%) n'a pas de précédent. Nous ne reprendrons que les données en lien avec notre problématique : 58% de la cohorte interrogée est diplômée, six ans après l'inscription en première année de DEUG. Les profils étudiés se répartissent entre les diplômés universitaires et les autres. 37% sont des Licences, 29% des DEUG et 22% des Maîtrises. Deux manières d'entrer sur le marché de l'emploi ont été analysées : l'activité professionnelle effectuée en cours d'études ou bien à la fin de la formation. Sur la cohorte étudiée, près de 43% ont exercé au moins une activité professionnelle *pendant* leurs études (c'est le cas pour 44% des femmes contre 40% des hommes). Les postes de cadres sont rarissimes (un peu moins de 7%) ; *les trois quarts* des emplois occupés sont ceux d'instituteurs et de surveillants en collèges et lycées. Et le CDI ne concernait que 30% du total à l'époque. Pour ce qui concerne l'insertion professionnelle proprement dite, le taux d'emploi à 6 mois pour les diplômés du supérieur est variable selon les types de diplômes : 66% pour les DEUG ; 84% pour les Licences ; 91% pour les Maîtrises et 66% pour les Troisièmes Cycles ; 90% pour les BTS et 70% pour les infirmiers : *« 70% de ceux qui travaillent ont un poste « qualifié » à responsabilités : 22% d'emplois de cadres (cadres supérieurs et cadres moyens) et 48% de professions intermédiaires. »* (*idem* : 61). Concernant l'adéquation de la formation au poste réellement occupé, l'obtention des données se fait à partir de l'opinion des anciens étudiants et non pas en comparant les niveaux et les postes effectivement occupés : 9,5% d'entre eux estiment que leur formation est inadaptée aux besoins du marché ; 27,5% qu'elle est insuffisante mais utile ; 39,5% qu'elle est bonne mais incomplète et 11,6% qu'ils sont bien préparés.

Une minorité donc considère que la formation l'a tout à fait préparée à l'exercice du métier : *« Ceux qui s'estiment bien préparés sont peu nombreux et ne représentent que 11%. Leur pourcentage n'est guère éloigné des mécontents qui considèrent la formation comme*

inadaptée. Au fur et à mesure de la progression dans le cursus universitaire, l'enseignement se spécialise et le sentiment d'inadaptation diminue. Ce sont avant tout les non diplômés et les titulaires d'un DEUG qui trouvent leur formation inadéquate. Ce sentiment provient probablement des étudiants qui se retrouvent à la Faculté « faute de mieux ». (*idem* : 66).

Loewenhaupt (1996, 1997), après s'être intéressée au développement de la clochardisation à La Réunion au début des années 1990[37], a décrit les « pratiques culturelles des étudiants réunionnais » puis la primo-insertion d'un échantillon de « jeunes diplômés demandeurs d'emploi ». De son côté, Hoarau (1999, 2003) a produit une typologie globale du chômage réunionnais, pendant que Racault (1999) et Hoarau (2003) étudiaient de nouveau l'insertion et le chômage d'échantillon de jeunes (à partir de fichiers de la Mission Locale). La jeunesse réunionnaise n'est que peu concernée par l'enseignement supérieur, puisque parmi les deux tiers des bacheliers entamant des études au-delà du baccalauréat, très peu iront au-delà du DEUG : *« 78,6% des diplômés demandeurs d'emploi [entre 18 et 25 ans, avec un niveau IV minimum] se présentent sur le marché du travail avec le baccalauréat, 17,3% justifient d'un diplôme de niveau III, et 4,1% ont obtenu un diplôme plus élevé. »* (Hoarau, 2003 : 9). L'un des intérêts de cette dernière étude est de connaître l'opinion des diplômés eux-mêmes sur les causes, selon eux, de leur chômage : près de 46% estiment que la cause essentielle est leur manque d'expérience ; 28% la sélection trop forte des entreprises, 18% la conjoncture économique, 8% l'État (charges salariales trop lourdes, départ à la retraite tardif, peu d'aides financières), 16,5% aux chômeurs eux-mêmes (manque de motivation et d'organisation) et seulement 10% à une inadéquation entre diplômes et besoins du marché, 3% à une mauvaise orientation et 3% des études générales trop théoriques[38]. La forte appétence de la jeunesse réunionnaise au travail ressort par ailleurs de l'étude de Hoarau (*idem* : 18) : *« La fréquence des argumentations évoquant le sentiment d'inutilité et le besoin d'occuper son temps remet en cause l'idée selon laquelle les jeunes repousseraient le*

[37] *« À titre anecdotique, cinq individus* [SDF sur 200] *ont suivi des études supérieures. »* (Loewenhaupt, 1996 : 6).

[38] Le total est supérieur à 100 car les jeunes pouvaient donner plusieurs réponses.

plus longtemps possible l'immersion dans le travail à plein temps. Les jeunes qui se déclarent peu pressés de travailler, ou qui ont d'autres sujets d'investissement sont l'exception. » Une nouvelle fois, après Pouzet (1991), les diplômés sont interrogés sur l'adéquation de leur formation à l'emploi. Ce qui ressort de l'étude est surtout une méconnaissance par les étudiants eux-mêmes du monde de l'entreprise, surtout sensible lorsque sont comparés les techniciens et les étudiants du Second Cycle et au-delà : « *Les* [étudiants] *universitaires estiment que certaines causes du chômage (et donc des pistes de solution) sont à trouver du côté du système de formation. Ils trouvent par exemple que les études générales sont beaucoup trop théoriques ou encore qu'il y a une inadéquation entre les diplômes et la réalité du marché du travail. Pour les techniciens, les causes sont identifiées dans le monde de l'entreprise, probablement parce qu'il s'agit d'un univers qu'ils connaissent mieux que les autres du fait de leurs stages.* […] *Ce qui peut paraître paradoxal, c'est que les jeunes techniciens, qui, a priori sont les mieux armés (réussite scolaire plus fréquente, expérience professionnelle, chômage intermittent mais de durée intermédiaire, voire courte) sont dans le même temps, les plus pessimistes : 43,1% d'entre eux pensent qu'à La Réunion, un jeune diplômé ne peut éviter d'être au chômage.* » (*idem* : 49).

Depuis 1998, les études portant sur les diplômés du supérieur ont privilégié des analyses de cas sur des échantillons (Racault, 1998), comme par exemple les « filières de l'excellence, surtout les Troisièmes Cycles, ou les lauréats du DEUG (Chan-Ou-Teung *et al*., 1999). La dernière étude en date porte sur une analyse comparative pour l'ensemble des chômeurs entre les différentes communes de l'Île (Torit, 2003). L'ODR a, par ailleurs, produit des travaux de « prospective » (Futurs Réunion, 2000, 2004) dont les conclusions globales sont les suivantes : « *La hausse permanente des niveaux de formation et de qualification est porteuse d'une amélioration de la productivité du facteur travail dans tous les secteurs.* » (*idem* : 15). Une nouvelle fois, la réflexion du groupe part d'un constat d'opinion d'une inadéquation du système éducatif local aux besoins des petites et moyennes entreprises locales : « *La politique publique de formation professionnelle* [est] *elle aussi encore insuffisamment connectée aux réalités de la PME réunionnaise.* » (*idem* : 6). Ces « prospectives territoriales » du groupe « Futurs Réunion »

reprennent *l'a priori* néo-classique du chômage volontaire, alimenté par la « nature d'assisté », une opinion déjà présente chez Eiglier (1972) : *« La situation actuelle* [en 2000 :] *détournement de la solidarité nationale à des fins de pur assistanat dans l'ensemble des champs de responsabilité individuelle de citoyen, de parent, d'acteur économique* […]. *Certaines personnes choisissent de ne pas travailler. Ce choix de vie découle des failles du système qui incite à recevoir avec un minimum de contreparties et qui implique peu de contrôle des abus.* […] *« La Réunion* […] *souffre également des dérives du fonctionnariat ou de l'assistanat en faveur « d'un petit bonheur bourgeois ». La peur de l'échec est également facteur d'inhibition. On note une forte tendance à tout attendre des autres qui se traduit par un manque d'audace. »* (*idem*, 2004 : 11 et 22). Or, cette analyse est en contradiction avec un élément développé dans le même texte, où il est indiqué que l'Île a *« le premier taux français de création d'entreprise. »* (*idem* : 10). Selon les auteurs, assistanat et Fonction publique seraient fortement corrélées : *« La bureaucratie n'encourage pas la prise de risque et dissuade les projets qui sortent des sentiers battus. Les élus, généralement issus de professions protégées, n'ont pas la culture du risque et ne la soutiennent que trop rarement.* […] *Des traits culturels freinent l'esprit de conquête. Les Réunionnais ont perdu une bonne part de leur esprit pionnier, engoncés dans une ouate confortable de consommation et d'avantages donnés plus qu'acquis. Paradoxalement, nombre d'entre eux ont perdu le sens de l'adaptation aux cultures et mutations extérieures. Les expériences d'expatriation sont trop rares, et insuffisamment valorisées. »* (*idem* : 22-23).

À côté des études de l'ODR, le SCAOIP de l'Université de La Réunion, qui avait d'ailleurs été à l'origine des données statistiques de la première enquête de Pouzet (1991), a effectué de nombreuses enquêtes de suivi longitudinal sur quelques cohortes. L'enquête publiée en 1998 avait par exemple pour objet de connaître le devenir des étudiants diplômés de Maîtrise des promotions 1993 à 1996 en termes de poursuite d'études ou d'insertion professionnelle. C'est surtout ce dernier point qui retiendra notre attention : sur 732 questionnaires, seuls 229 étudiants ont répondu, soit un taux de réponse de 36,7%. L'analyse des tranches d'âges révèle une jeunesse relative des cohortes : 26,6% ont entre 22 et 25 ans ; 52% entre 26 et 30 ans ; 10,9% entre 31 et 35 ans ; 3,9% entre 36 et 40 ans et 6,6% plus de 40 ans. Il ne s'agit

donc pas uniquement d'étudiants en formation initiale sans interruption. Pour ne retenir que les données relatives à l'emploi et au chômage, 12,9% des Maîtrises de Lettres et Sciences Humaines ont déjà exercé une activité professionnelle au moment de leur certification ; c'est le cas pour 3,1% des diplômés en Sciences Économiques et Politiques ; aucun des diplômés de Maîtrise en Sciences et Technologies ayant répondu au questionnaire n'a d'expérience professionnelle antérieure. Ensuite, 68,6% des Maîtrises interrogées ont décidé de continuer leurs études au-delà. 51,5% ont effectué au moins un stage durant leur cursus complet, dont la durée est majoritairement (54,2%) supérieure à huit semaines. Un an après l'obtention de la Maîtrise, 52,4% des quatre promotions étudiées ont déclaré avoir exercé un emploi (42,1% pour les Sciences ; 44,1% pour les Lettres et 64,3% pour l'Économie), mais seulement 31,7% des anciens étudiants ayant exercé (ou exerçant) une activité étaient inscrits à l'ANPE. Parmi ceux-ci, les trois quarts n'étaient pas touchés par le chômage de longue durée.

Par ailleurs, l'analyse des postes occupés par les étudiants travaillant ou ayant travaillé indique un *déclassement* relatif qui se ressent également dans le sentiment de précarité et d'inadéquation formation/emploi : 45,8% ont un statut de cadres (y compris les enseignants) ; 30% sont employés ; 48,3% estiment avoir un emploi stable (contre 45% qui se disent être dans une situation précaire) ; 51,7% estiment que leur emploi correspond à leur qualification ou à leur niveau d'études (contre 41,7% qui ne le pensent pas). Des écarts sensibles apparaissent au détriment des diplômés de Maîtrise en Lettres et Sciences Humaines : 56,1% de précaires ; 43,9% de cadres ; 14,6% dont le poste ne correspond pas à la qualification ou au niveau de diplôme : le déclassement les touche prioritairement. Enfin, les taux de chômage des quatre « cohortes » étudiées ont été les suivants : 5,4% en 1993 ; 15,2% en 1994 ; 23,5% en 1995 et 14,5% en 1996.

Il est à noter que le public concerné par les enquêtes d'insertion menées par les établissements d'enseignement ne recouvre pas (ou très faiblement) les diplômés au chômage au sens de la Demande d'Emploi (ANPE) : ainsi, seulement 31,7% du total des Maîtrises exerçant ou ayant exercé une activité professionnelle rémunérée était inscrit ou avait été inscrit dans les fichiers du

chômage. Ce qui nous a conforté dans le choix de notre base de données : elle est ainsi complémentaire des autres activités de suivi et d'analyse. La réalité du chômage des sortants du système éducatif est probablement fortement *sous-évaluée* par la statistique officielle.

Le suivi mené par le SCAOIP/OVE (Observatoire de la Vie Étudiante) a été complété par les travaux de Rochoux (1998, 2000, 2001) qui souhaitait une généralisation de ce type d'enquêtes à tous les sortants de l'Université de La Réunion : *« À l'évidence, il serait intéressant sur le plan scientifique, mais également en matière de stratégie universitaire de multiplier et de systématiser, après réflexion et perfectionnement* [les enquêtes sur des cohortes d'étudiants] […]. *En particulier, les comparaisons entre filières (internes à l'Université ou non) et entre les différents niveaux de sortie internes à chacune des filières cette fois sont susceptibles de fournir des informations particulièrement importantes en matière de détermination d'une stratégie de développement de l'Université. »* (1998 : 3-4).

Nos travaux s'inscrivent dans cette logique de comparaisons entre filières, comme l'avait souhaité l'auteur. L'intérêt premier d'une telle recherche est avant tout de permettre à l'étudiant sortant de mieux connaître l'éventail de ses opportunités, la concurrence sur le segment de marché qu'il cible : *« D'une manière générale,* [le suivi sur les trois filières Droit, Sciences Économiques et AES] *devrait permettre aux responsables des universités de répondre à une question restée souvent sans réponse : « Quel est votre marché ? » C'est le préalable indispensable à toute définition cohérente de la politique de l'Université. »* (*idem* : 4).

En dehors de ces séries d'enquêtes, les travaux universitaires récents traitant du chômage et, le plus souvent indirectement, de la relation formation/emploi, sont des mémoires d'étudiants de Second et de Troisième Cycles. Dès la fin des années 1980, Cadet analysait les relations existant entre l'Université de La Réunion et son environnement, suite à la régionalisation : *« Les collectivités qui voient leur mission s'étendre et leur gestion se complexifier sont demandeuses de formations non plus seulement dans le domaine de la gestion mais aussi dans les domaines techniques ou relevant des sciences humaines. Elles souhaitent rapidement la formation de cadres réunionnais de haut niveau. »* (1989 : 37). L'enseignement

supérieur apparaît alors comme un moyen de production de l'encadrement local pour les fonctions publiques et les collectivités. L'auteur insiste également sur le coût humain mais également financier du choix d'importer plutôt que de former localement la main-d'œuvre dont a besoin l'économie locale pour les postes d'encadrement et d'expertise : *« Une nouvelle génération de chefs d'entreprises a pris conscience que la compétitivité passe incontournablement par un personnel qualifié à tous les niveaux de l'entreprise, et qu'il serait plus efficace d'en former le plus grand nombre sur place plutôt que d'importer, quelquefois à prix d'or, un personnel souvent instable et peu motivé par le développement de la région. »* (*idem* : 37).

Cependant, dans les premières années du développement de l'Université de La Réunion, le monde économique local ne souhaitait pas voir se multiplier les hauts niveaux de formation et exprimait une préférence pour des formations supérieures courtes professionnalisantes en lien étroit avec les besoins locaux. Pour Alex How-Choong, alors [1989] président de la CCIR : *« L'attente et l'espoir que les entreprises réunionnaises placent en l'université se situent à deux niveaux : cet engagement devra offrir le plus large choix possible de filières courtes (Bac+2) et généralistes, se prolongeant par des études plus spécialisées en métropole* [...] *; en dehors de ces filières généralistes* [...] *nous pensons nécessaire de développer quelques filières techniques courtes, en relation avec nos besoins économiques tant du milieu tertiaire qu'industriel* [...]. *Ces filières seront destinées à ceux qui souhaiteraient pouvoir jouer un rôle actif dans l'avenir économique de leur île. »* (cité par l'auteur : 68).

Cette opinion est d'ailleurs relayée par quelques universitaires qui ne voient dans le développement des filières de haut niveau qu'un simple palliatif à l'emploi : *« Quand il serait opportun, ce qui est à portée immédiate, de créer une année zéro, une formation initiale dans les filières où elle n'existe pas, un soutien pédagogique adapté et de professionnaliser l'enseignement, l'université crée à tout va DEA, DESS et autres diplômes de Troisième Cycle dont l'opportunité pédagogique et professionnelle est rien moins qu'évidente.* […] *La valeur de ces diplômes gérés comme des feuilles de tôle est bien entendu à l'avenant.* […] *À La Réunion, il n'y a pas de travail, alors les jeunes vont à l'université. »* (Champion, 1999 : 174).

La vision à long terme du développement de l'enseignement supérieur, qui doit être le levier du développement économique par la recherche et la hausse de la productivité des étudiants et non pas seulement une réponse de court terme aux besoins plus ou moins exprimés, plus ou moins effectifs du tissu économique local, est pourtant rappelée par Cadet (1989 : 15) : *« L'opinion publique reproche en général à l'enseignement universitaire d'être mal adapté ; à la recherche universitaire d'être formelle, coûteuse, de déboucher rarement sur des découvertes et encore moins sur des applications concrètes. Les universités reprochent aux autorités publiques, aux forces économiques, parfois à l'opinion publique, de tout ramener à des problèmes à court terme. »*

La théorie de l'inadéquation remonte très loin dans le temps : ainsi, certains travaux d'historiens permettent de discerner les prémices de la théorie de l'inadéquation. Par exemple, lorsqu'il étudie le développement de la scolarisation à La Réunion par le biais de l'Église, Ève signale dès le deuxième quart du XIX^{ème} siècle une critique des contenus de l'enseignement par rapport aux besoins locaux : *« Si les administrateurs reconnaissent le dévouement des Frères, ils leur reprochent dès 1840 de ne pas former des ouvriers agricoles et de mettre sur le marché du travail uniquement des écrivains et des commis. »* (1990 : 19).

Dès la fin des années 1980, à La Réunion, l'Université s'est vue fortement incitée à proposer des formations professionnelles dans le secteur productif de l'économie. Le ciblage vers les métiers de l'enseignement est stigmatisé, et au-delà vers les postes dans les fonctions publiques et les collectivités. Le rapport entre le système éducatif et l'économie locale est appréhendé avec les outils d'un marché *professionnel* de l'emploi (si l'on utilise la grille de lecture de la théorie du dualisme). Sur un territoire dont le tissu économique est constitué pour une large part de micro-entreprises et de TPE, la formation devrait ainsi d'abord être professionnalisante et préparée en lien direct avec l'entreprise utilisatrice et l'apprentissage apparaît alors comme la panacée.

Les premiers travaux en sciences de l'éducation concernent le rapport formation-emploi (Dijoux, 1998) et interrogent surtout la problématique du *déclassement* et de la *mobilité* extra-insulaire. Les quelques mémoires d'étudiants proches de l'économie de

l'éducation portent sur les étudiants en échec dès la première année de DEUG : Martinez (1999), Latchoumanin (2000) et Anello (2001). Plus récemment, la notion de « compétences » a donné lieu à une réflexion en termes d'inadéquation par rapport aux besoins des entreprises du privé (Mortelette, 2003 ; Berteaux, 2002). L'insertion professionnelle des jeunes a été étudiée à partir des dispositifs des politiques publiques de l'emploi (Brézé, 2001 ; Seringom Mangalom, 2003 ; Tionouhoué, 2003) puis plus récemment par une interrogation liée aux freins à l'accès à la formation (Boléguin, 2003).

Le déclassement des diplômés du supérieur sur le plan local serait causé par la place prépondérante du secteur des services pratiquant une gestion de la main-d'œuvre de type segment secondaire du marché de l'emploi : *« Concernant la situation locale du marché du travail, une des explications fournies par la typologie du concept de segmentation du marché du travail explique le taux de chômage élevé par le fait que le marché du travail de l'île propose principalement des emplois de type « secondaire ». Or* […] *les emplois dans lesquels les jeunes s'insèrent le moins difficilement font partie du secteur tertiaire qui a beaucoup recours à ces emplois précaires — c'est le cas essentiellement dans le commerce, le service et le tourisme. Le déclassement dont sont de plus en plus victimes les diplômés de l'enseignement supérieur long vient confirmer cette hypothèse. »* (Brézé, 2001 : 49). L'absence de grandes et de très grandes entreprises entraîne alors une banalisation de la précarisation des statuts, une forte rotation de la main-d'oeuvre, un va-et-vient dans les fichiers du chômage et un déclassement.

Chérubini a entamé dès les années 1990 une sociologie locale du monde estudiantin. Ses études tendent à montrer l'impact de l'environnement familial comme frein à un processus d'émancipation psychologique et physique : *« Au moment où toutes nos observations tendent à montrer que l'on a du mal, à La Réunion, à reconnaître à l'étudiant réunionnais une spécificité étudiante et un statut d'étudiant, il faut justement rappeler que c'est ce réseau de relations, propre au rythme de la vie étudiante, qui fonde le statut étudiant. Alain Girard, qui a pris en charge le volet ethnologique sur « la connaissance de la population étudiante », voit, au centre de ces problèmes, la difficulté de « quitter la famille », point central du « monde social » ».* (2000 : 48).

Enfin, une recherche récente a en partie abordé la problématique de l'accès à l'emploi des diplômés du supérieur. Ce travail a fait suite à un appel à projet, financé par la Direction de l'Évaluation et de la Prospective (DEP) et la Direction de la Recherche du Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche dans le cadre du programme général « Éducation et formation : disparités territoriales et régionales » et avait pour objectif de s'intéresser au développement et à l'évolution de l'enseignement supérieur dans les DOM, à la mobilité des étudiants et à la carte des formations universitaires. Après une étude statistique, une enquête par voie postale a été réalisée auprès de 4000 étudiants en 2ème et 3ème années de Sciences Économiques, Droit, AES et Sciences Physiques et en 3ème année pour les Sciences de l'Éducation. Enfin, des entretiens ont été menés avec des représentants des instances universitaires et académiques, des acteurs économiques et des élus régionaux. Il a d'abord été rappelé qu'entre 1990 et 2001, la population étudiante de l'Université de La Réunion a été multipliée par 2,5. Deux raisons à cela : l'amélioration d'ensemble du système éducatif expliquant l'augmentation des bacheliers et le choix pour la plus grande partie des bacheliers d'effectuer leurs études sur place. Mais les auteurs rappellent que *« L'enseignement supérieur s'est construit* [à La Réunion] *dans un climat de grande hostilité des élites (notables locaux). »* (Vernières *et al*., 2005 : 10).

Le rapport se focalise d'abord sur une comparaison entre les Universités des Antilles et de La Réunion, mais rapporte également quelques données fragmentaires sur l'emploi des diplômés du supérieur sortis de l'Université de La Réunion. Ainsi, 18 mois après leur sortie, 54% des DEUG ont un emploi contre 61% pour les Licences. 24 mois après, 36% des DEUG sont toujours chômeurs contre 32% des Licences. L'analyse porte également sur la mobilité géographique des diplômés vers la Métropole et sur la concurrence entre main-d'œuvre importé et natifs pour les emplois d'encadrement : *« Au fond, la question de la mobilité des étudiants des DOM ne peut être séparée de la question du développement économique de ces départements. C'est en effet lui seul qui pourrait permettre aux jeunes formés de revenir, s'ils le désiraient, apporter les acquis de leur formation à leur département d'origine.* […] *Pour certains interlocuteurs, il y a contradiction et donc danger, voire « génocide », à laisser partir ou*

« à inciter fortement » à partir les jeunes diplômés alors que les perspectives de retour sont très incertaines et que, dans le même temps, le solde migratoire est positif. Ainsi, à La Réunion, il a été souligné que les emplois créés dans le tertiaire ne profitent pas aux diplômés réunionnais. Les postes d'encadrement, à l'exception sans doute de la fonction hospitalière, note l'un de nos interlocuteurs, échappent dans leur immense majorité aux jeunes réunionnais diplômés. » (*idem* : 62).

CONCLUSION

L'ensemble des travaux réalisés depuis ces dernières années à La Réunion ont permis d'aborder la problématique du chômage des diplômés de l'enseignement supérieur par des démarches plurielles, puisant à des spécialités distinctes : études d'insertion des primo-entrants sur le marché de l'emploi, analyse macro-économique de l'évolution structurelle de l'Île depuis la départementalisation, approche des pratiques de gestion de la main-d'œuvre, monographiques socio-économiques de quelques groupes particuliers. Les limites des conclusions produites proviennent surtout de l'impossibilité épistémologique à généraliser, l'ensemble n'ayant porté que sur des échantillons, des individus, des filières, des types de diplômes. La composante structurelle du chômage local *en rapport avec le capital humain* n'a pas été analysée, ni l'influence des déterminismes sociaux en amont de l'accès à l'enseignement supérieur. L'apport de la sociologie et de l'histoire de l'éducation permettra un enrichissement de la réflexion sur le développement scolaire, l'inscription de l'école dans son environnement : *« La construction de la société réunionnaise et l'évolution du subsystème éducatif constituent autant d'éléments tout à fait uniques, de même que les données socio-culturelles qui constituent le cadre actuel de développement de l'éducation. »* (Si Moussa, 2003 : 124). Cette exigence de prise en compte du contexte spécifique est confirmée par Vimont qui estime que les sciences de l'éducation devraient avoir comme objectif l'amélioration de la performance scolaire : *« Un consensus assez remarquable s'est dégagé sur la nécessité absolue de prise en compte à tous les niveaux, et plus particulièrement celui de l'enseignement, des*

dimensions sociales, ethniques, historiques, géographiques, en un mot du « vécu » réunionnais. Pour ce faire, il apparaît nécessaire de développer un enseignement en Sciences de l'Éducation (c'est-à-dire conduire une réflexion sur la société, le système éducatif et les interactions qui existent entre eux), qui pourrait en particulier conduire à une amélioration des « performances » actuelles du système éducatif. » (1995 : 26).

L'histoire économique des rapports de domination au travail reste à faire, qui complèterait les apports de la recherche sur l'esclavage, l'engagisme, le colonat partiaire. Par exemple, certains sociologues retrouvent dans la situation contemporaine et dans le rapport à l'activité et à l'emploi (surtout dans les secteurs primaires et secondaires de l'économie) des héritages du passé : *« Certaines répulsions envers le travail de la terre ou les activités manuelles, qui persistent encore aujourd'hui, ne sont-elles pas à rapprocher de tout ce qui, pendant cette longue période esclavagiste, se rattacha à ces activités ? »* (Chane-Kune, 1993 : 143)

Le souvenir de l'esclavage aurait ainsi un impact sur le rapport des jeunes à l'emploi, ces derniers assimilant toute activité hiérarchisée à la captivité : *« La plupart des positions prises par les auteurs réunionnais converge vers l'importance de la période de l'esclavage et du colonialisme dans la représentation sociale actuelle du travail par les jeunes.* [...] *Les mentalités sont ainsi marquées où l'emploi rime avec la perte de liberté, la pauvreté avec l'acquisition de la liberté. »* (Martinez, 2001 : 92). Une série d'opinions qu'aucune recherche scientifique n'a pour le moment étayée[39] et qui rappelle celle développée dans les années 1970 par Eiglier : *« l'attitude des Réunionnais à l'égard du travail » : « un absentéisme élevé, un recul devant l'effort, un certain refus des responsabilités ; le poids de l'esclavage nous semble être une des causes prépondérantes de ces attitudes. »* (1972 : 166).

[39] En dehors d'une analyse du rapport au travail des jeunes réunionnais de bas niveau suivis par la Mission Locale (Martinez, 2006), portant surtout sur la valeur sociale puis économique du travail selon les époques (en distinguant le travail officiel et non officiel). Les résultats de l'étude portant sur une cinquantaine de jeunes laissent supposer selon l'auteur que le travail reste chez les jeunes une valeur sociale et non pas seulement économique, mais que cette valeur dépend de la reconnaissance sociale du travail au noir.

Rochoux souhaiterait pour sa part que la recherche élargisse son champ d'investigation et son outillage théorique, et prône une « multidimensionnalité » : « *Du fait de la rapidité des évolutions et des enjeux pour les prochaines années, il est peu probable que le nombre de chômeurs diminue sensiblement avant 2015 voire 2020, il semble important de mieux comprendre en fonction de quels déterminants les individus occupent finalement une situation ou une autre. Une réponse même partielle à cette question permettrait de mieux apprécier l'efficacité des dispositifs existants et de les adapter ou de les remplacer par d'autres.* [...] *D'une certaine façon c'est une tentative de réintroduction des variables exclues le plus souvent par les économistes et l'ouverture à la multidimensionnalité qui sont ici suggérées.* » (2001(b) : 155).

Nous tenterons d'apporter quelques éléments de réponse à cet objectif dans la suite de notre travail.

PARTIE 2, HYPOTHESES DE TRAVAIL

« Il y a des groupes en situation de mobilité sociale descendante dont la commune condition se dégrade. »

(Castel, 2003 : 48).

CHAPITRE 4 : NOS HYPOTHESES DE TRAVAIL

INTRODUCTION

Pour Van der Maren (1996), la recherche scientifique pose deux buts : *« La contestation des dogmes et la transgression des savoirs. »* Il définit la recherche comme *« la mise en doute, la critique, la contestation du sens commun, du bon sens, des théories et des manières de penser prônées par la majorité ou par les autorités. »* [Cité par Vial, 1999 : 67]. La situation du chômeur cristallise les opinions, les certitudes et les présupposés. Notre travail tentera de dépasser non pas l'ensemble des *a priori* récurrents mais quelques-uns d'entre eux, et se basera pour cela sur des résultats vérifiables.

Nous proposons de commencer la présentation de notre hypothèse principale par la délimitation de notre champ d'investigation dans le sens où l'entend Hamon (2003 : 6) : *« La première tâche du chercheur est de construire une problématique en délimitant avec précision son champ d'investigation et en définissant les problèmes auxquels il fait référence en les conceptualisant par rapport aux connaissances les concernant à un moment donné. »* Notre champ d'investigation se limite à la situation des chômeurs diplômés de l'enseignement supérieur (à partir du niveau III de formation) inscrits à l'Agence pour l'Emploi de La Réunion et présents dans les fichiers du chômage entre septembre 2003 et novembre 2006. Notre problématique est de comprendre comment se construit la queue pour l'emploi à La Réunion chez les diplômés de l'enseignement supérieur, quels facteurs favorisent certains groupes plutôt que d'autres : *« Il ne suffit pas* […] *d'assimiler la formation à une sorte de talisman anti-chômage, et il faut regarder de près les conditions d'une concurrence qui est loin d'avantager systématiquement les plus diplômés. »* (D'Iribarne, 1990 : 569).

Si l'on applique au marché du travail la grille d'analyse néo-classique, qui reste pour une large part dominante actuellement, tout chômeur est un être social dont la *qualification*, c'est-à-dire l'intérêt économique, l'utilité pour l'entreprise, est au mieux *mise en question*, au pire *disqualifiée*. Plus que tout autre type de capital utilisé par l'entreprise pour produire de la richesse, le capital humain du travailleur (sa formation initiale, son expérience professionnelle, sa santé, son investissement complémentaire dans la formation continue) peut être *déprécié* quasi instantanément, dès lors qu'il est exclu de l'entreprise.

L'opinion qui consiste à dire que le chômage s'explique par l'inadaptation de la main-d'œuvre aux besoins de l'économie peut être reformulée en ces termes : le travailleur au chômage n'a pas assez investi dans une formation qui aurait pu le rendre compétent et productif pour l'entreprise et/ou il n'a pas développé lors de son parcours professionnel suffisamment de compétences pouvant intéresser l'entreprise. Or, cette opinion pourrait *a priori* être utilisée pour les nouveaux entrants sur le marché du travail (c'est-à-dire les jeunes débutants qui n'ont pas d'expérience) ou bien les travailleurs ayant perdu leur emploi suite à des transformations structurelles de l'économie. Elle ne peut être par contre tenue pour véridique si elle porte sur des individus ayant récemment travaillé dans des secteurs de l'économie employant le même type de profils, de compétences. Il n'est pas possible d'envisager, à grande échelle, ni même sur un territoire donné et sur une courte période, une obsolescence *généralisée* entraînant une déqualification de la main-d'œuvre et qui conduirait cette dernière au chômage : *« Si la déqualification absolue des individus est rare, dans les périodes de fortes mutations technologiques, la déqualification relative, elle, est très fréquente. Cela provient de l'obsolescence de certaines qualifications, surtout celles acquises par l'expérience, ne correspondant plus aux techniques et modes d'organisations nouveaux. »* (Vernières, 1993 : 33).

Réduire les causes du chômage à un simple désajustement qualitatif entre l'offre et la demande renvoie à une vision classique d'un déséquilibre provisoire lié à des dysfonctionnements sur un marché, occasionnés par le système éducatif, dysfonctionnements qu'il conviendrait de résorber pour faire disparaître le symptôme : le chômage. Mais comme l'indiquait Dubar : « [La] *problématique de*

« l'adéquation formation-emploi » se révèle peu opératoire pour maîtriser les problèmes de l'insertion professionnelle, du mouvement des qualifications ou de la maîtrise des nouveaux processus de travail. » (1990 : 103).

Notre approche a pour ambition de mettre en cause les présupposés théoriques portant sur les chômeurs, en proposant une série de méthodes dont l'objectif sera de faire ressortir une série d'explications de la situation de notre population.

Ancrée dans une réalité territoriale et historique, la recherche sur le chômage des diplômés du supérieur nous a conduit à analyser l'évolution de la création des offres d'emploi, celle des flux de chômeurs et surtout à comparer dans le temps la structure du « stock » des demandeurs d'emploi.

Pour confirmer ou infirmer notre hypothèse principale de travail, nous l'avons opérationnalisée en quatre sous-hypothèses pour lesquelles nous avons défini une série d'indicateurs à analyser : *« Opérationnaliser un cadre théorique, c'est traduire une théorie abstraite et une hypothèse générale en phénomènes concrets et précis qu'on peut expérimenter, c'est-à-dire observer. »* (Dépelteau, 2000 : 170).

Il s'agit de la traduction en termes méthodologiques du rationalisme critique. La méthode est ainsi une méthode déductive de contrôle. Notre démarche sera donc avant tout hypothético-déductive falsificationniste — dont l'objectif est de *falsifier*, au sens de réfuter de mauvaises hypothèses —, ce qui nous permettra *in fine* de proposer des pistes explicatives et de formuler de nouvelles hypothèses complémentaires à notre idée de départ.

Notre *question de recherche* consiste ainsi à comprendre quels sont les facteurs qui expliquent que les diplômés du supérieur soient situés différemment dans la queue pour l'emploi à La Réunion, c'est-à-dire que nous tenterons de proposer des explications en dehors d'une simple inadéquation formation-emploi. Cette hypothèse induit qu'il existe une série de freins rencontrés par certains groupes, qu'il s'agit de mettre à jour et de hiérarchiser.

Le processus de vérification de nos quatre sous-hypothèses utilisera des méthodes de traitement de données (tris croisés,

analyse diachronique, analyse factorielle, suivi longitudinal), que nous détaillerons plus loin, pour valider ou falsifier notre théorie explicative : « *Pour recourir à une méthode expérimentale, le chercheur doit* [...] *d'abord préciser ses variables.* [...] *Les variables se retrouvent dans l'hypothèse de recherche adoptée lors de l'élaboration des conjectures théoriques.* » (*idem* : 255). Et pour chacune des sous-hypothèses, nous préciserons les variables à étudier : « *La fonction première de la recherche académique est de formuler des questions claires et bien posées, et de construire des instruments d'analyse.* » (Gurgand, 2005 : 104).

Pour Durkheim : « *Il n'existe qu'un moyen de démontrer qu'un phénomène est cause d'un autre, c'est de comparer les cas où ils sont simultanément présents et absents, et de rechercher si les variations qu'ils présentent dans ces différentes combinaisons de circonstances témoignent que l'un dépend de l'autre.* » (1894 : 124). Nous parlerons de « variables » plus que de « variations » et de « corrélations » plus que de « combinaisons de circonstances » en nous gardant de conclure à une causalité généralisable. Nous croyons que la comparaison peut révéler le poids d'un certain nombre de caractéristiques (liées ou non à l'individu).

NOS HYPOTHESES DE TRAVAIL

Notre hypothèse principale est la suivante :

« *Un investissement long en formation initiale ne permettrait pas systématiquement un meilleur positionnement dans la queue pour l'emploi pour les diplômés de l'enseignement supérieur au chômage sur l'Île de La Réunion.* »

Dans les débats récents (Duru-Bellat, 2006), qui reprennent les apports de la sociologie des inégalités des années 1970 (Boudon, 1979), le questionnement principal actuel a été formulé par Gurgand : « [Les] *politiques et les comportements individuels d'éducation conduisent-ils à des niveaux d'éducation trop élevés ou trop faibles du point de vue de l'utilité sociale ?* » (2005 : 53). Gamel s'interrogeait également : « *Peut-on justifier une montée en puissance fort coûteuse et difficilement réversible de l'offre du système éducatif, sur autre chose que le double pari d'une demande sans cesse croissante de*

compétences et d'une adéquation de principe du diplôme à la compétence ? » (2000 : 55).

Nous nous proposons donc d'analyser la « *productivité différentielle des diplômes* » (Establet, 1987 : 11), mais non pas en termes de position professionnelle (postes, hiérarchie, déclassement) ni de salaires mais en termes d'*employabilité*, dans le sens strict de « *probabilité de trouver ou de retrouver un emploi pour un individu* ».

SOUS-HYPOTHESE N°1 : L'EMPLOYABILITE DIFFERENCIEE

« L'employabilité ne s'améliorerait-elle pas avec le niveau de formation pour les diplômés du supérieur au chômage ? »

Le niveau de formation est-il différenciateur dans la construction de l'employabilité ? Un investissement plus long dans le système éducatif produit-il un meilleur rendement en termes de protection contre le chômage ? Nous comparerons par niveaux et types de diplômes les rendements des profils au regard de l'employabilité. Trois niveaux de formation existent dans la littérature liée aux diplômés de l'enseignement supérieur : le niveau III correspond à une certification diplômante équivalant à Bac+2 (même si la formation a duré plus longtemps) : BTS, DUT, DEUG, Diplôme d'État d'Infirmier, d'Éducateur, d'Assistant Social ; le niveau II correspond à un niveau Bac+3 ou Bac+4 : Licence (dont la Licence professionnelle), Maîtrise, MSG, MIAGE, etc. ; le niveau I correspond à un niveau Bac+5 et au-delà : DESS, DEA, Master (Mastère), Doctorat, Diplôme d'Ingénieur, d'Architecte, etc.

Cette sous-hypothèse renvoie à une série d'études comparatives : « *C'est* […] *dans la répartition entre les différentes filières d'enseignement et dans les conditions de l'insertion professionnelle qu'il faut chercher la manifestation des inégalités.* » (Garcia, Poupeau, 2003(a) : 87).

À la fin des années 1990, Martinelli *et al.*, mettant en lumière le phénomène conjoncturel du déclassement pour les diplômés du supérieur, insistaient surtout sur le fait qu'en période de difficulté économique, les DUT et les BTS étaient les premiers

touchés par la mauvaise conjoncture : « *À la fin des années 80, l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur s'effectuait dans des conditions favorables. À partir de 1991, la forte hausse des sorties de l'enseignement supérieur et la crise économique ont affecté le marché des emplois qualifiés. L'insertion des diplômés a été différée et la qualification des emplois a diminué à l'issue de certaines filières. Les titulaires d'un* [DUT] *ou d'un* [BTS] *tertiaires ont été particulièrement affectés par la dégradation du statut des emplois. Certes, la situation s'est améliorée après 1995, mais toutes les formations supérieures n'ont pas profité de l'embellie. Les écarts entre les différentes filières se sont accrus, mais globalement les formations supérieures restent valorisées sur le marché du travail.* » (1999 : 647).

Les BTS et les DUT restaient discriminés, malgré certaines nuances en termes de spécialisation. En 2005, le Conseil Économique et Social (CES) (*in* Walter, 2005 : 12) rappelait les conclusions des dernières enquêtes du CEREQ sur les jeunes : « *Les titulaires d'un Bac+2 (de type BTS, DUT) apparaissent globalement mieux insérés avec un taux de chômage de 7%, suivis des diplômés d'un deuxième et troisième cycle universitaire (10%).* » En l'espace de deux décennies, l'on assiste ainsi à un *renversement de tendance* : il semble que les études nationales confirment aujourd'hui une plus forte employabilité des BTS-DUT lorsque ces derniers sont comparés aux niveaux de formation plus élevés.

SOUS-HYPOTHESE N°2 : LE CIBLAGE PROFESSIONNEL

« Les stratégies des diplômés en termes de ciblage(s) professionnel(s) pourraient-elles expliquer les écarts entre les situations face au chômage ? »

Du point de vue de l'individu, la relation formation-emploi est le rapport entre le choix formulé par cet individu pour son ciblage professionnel et le profil personnel. Rien ne le contraint à rechercher tel ou tel emploi, telle ou telle fonction, tel ou tel type de contrat, si bien qu'il est tout à fait possible de ne pas opter pour une adéquation entre sa spécialité de formation initiale et l'emploi recherché.

Nous comparerons d'abord les diplômés selon qu'ils recherchent ou non un emploi en *lien* avec leur spécialité. Un second indicateur sera l'existence ou non d'un deuxième choix de métier exprimé. Cette stratégie de *double ciblage* peut être comprise comme l'indice d'une prise de conscience d'une faible employabilité pour le premier choix de ciblage, voire un problème d'orientation professionnelle ou une méconnaissance du marché de l'emploi et du contenu des métiers.

Nous nous poserons plusieurs questions : les diplômés avec un seul ciblage sont-ils mieux placés dans la file d'attente ? Ceux qui se focalisent sur un emploi en lien avec leur spécialité sont-ils autant avantagés ? Au contraire, un double ciblage ne multiplierait-il pas les chances d'accès à l'emploi tout comme la stratégie de cibler un métier éloigné de sa formation initiale ?

Un autre indicateur lié à la stratégie (plus ou moins contrainte) de recherche d'emploi sera celui de la disponibilité exprimée par l'individu qui conditionne les types d'emploi recherchés.

En dehors de la recherche d'adéquation liée à la spécialité, il peut apparaître une volonté de rechercher une adéquation entre le niveau de formation et niveau de qualification (lutte contre le déclassement et la déqualification) : *« Alors qu'il paraît socialement légitime aux États-Unis ou au Japon d'offrir à un responsable d'un certain âge qui a perdu son emploi de redémarrer une nouvelle carrière avec un salaire beaucoup plus faible que son salaire précédent, se prêter à pareille « déchéance » est difficile à admettre en France. La « déqualification », le « déclassement », associés au fait que l'on n'occupe pas une « position » correspondant à celle que l'on devrait « normalement » occuper, sont largement vécus dans cette perspective. Ils suscitent de vives résistances de la part des intéressés, qui ne sont pas prêts à s'y résigner sans avoir tenté de les éviter. »* (D'Iribarne, 1990 : 567).

SOUS-HYPOTHESE N°3 : L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

« Composante du capital humain, l'expérience professionnelle aurait-elle un pouvoir explicatif dans les différences de situations face au chômage chez les diplômés du supérieur ? »

Nous nous interrogeons sur le rendement des acquis expérientiels dans la construction de l'employabilité. Selon Balsan (2000 : 102) : *« L'expérience professionnelle a un impact positif sur la probabilité de détention d'emploi. »* Pour Jarousse et Mingat (1986 : 1022), c'est à travers l'expérience professionnelle *« que se concrétisent les acquisitions productives, elles-mêmes dépendant des aptitudes personnelles du salarié, filtrées par l'école et signalées aux employeurs par le diplôme. »* Le positionnement dans la queue pour l'emploi dépendrait-il de l'expérience professionnelle antérieure ? Les acquis expérientiels rendent-ils le diplômé plus rapidement employable ? *A contrario*, une expérience antérieure significative ne constituerait-elle pas un *frein* dans l'accès à l'emploi si le candidat exprime des prétentions salariales liées à sa qualification en rupture avec le signal qu'il envoie ? Est-il gagnant dans la concurrence avec les débutants sans salaire de réserve et sans niveau de qualification à défendre ? Ensuite, l'acquis expérientiel (comme tout élément du capital humain qui n'est pas utilisé) peut perdre de sa valeur et de son rendement au fur et à mesure que la durée de chômage se prolonge : *« Comme tout bien capital, le stock de connaissance est aussi soumis à une « usure » : l'oubli et l'obsolescence des connaissances. L'expérience et le recyclage permettent alors de réparer cette usure et de maintenir ou d'accroître le montant de capital humain initial. »* (Gravot, 1993 : 4). Par ailleurs, la concurrence ne s'exerce pas toujours à l'avantage des plus âgés : *« Toute modification de l'offre publique de formation* […] *peut avoir une influence déterminante sur l'insertion des jeunes, en modifiant les concurrences intragénérationnelles dans l'accès aux emplois, mais également intergénérationnelles entre jeunes diplômés et travailleurs plus expérimentés. »* (Giret, 2000 : 52). Gardons à l'esprit que les *« mécanismes généraux du marché du travail* […] *peuvent influencer la concurrence entre générations. »* (*idem* : 220).

SOUS-HYPOTHESE N°4 : LE TERRITOIRE

« Le lieu d'habitation serait-il central dans la construction et la persistance des inégalités face au risque chômage ? »

Nous partons de l'hypothèse que les lieux de résidence et de recherche d'emploi exercent une influence dans l'employabilité de l'individu. Pour La Réunion, nous comparerons les diplômés répartis dans les quatre micro-régions.

Il est rare de trouver dans une recherche sur le chômage comme point nodal de la réflexion non plus l'individu en tant que tel mais le *territoire* en tant que champ socio-économique, géographique et comme structure contraignante : « *La qualification des publics par le territoire est clairement concurrente de celle qui les identifie par des attribut sociaux ou des caractéristiques personnelles.* » (Garner, 2004 : 97). Pour ce qui concerne précisément La Réunion, Bertile rappelle qu'au « *dualisme régional traditionnel entre les hauts et les bas s'ajoute désormais le poids prépondérant de l'ensemble urbanisé qui va de Sainte-Marie à Saint-Gilles-les-Bains où vit 40% de la population et où se concentrent 48% des emplois. Il finit par constituer un centre, confinant l'Est et le Sud dans une situation de périphérie, même si Saint-Pierre essaie de structurer son aire d'influence.* » (2004 : 151)

Le taux d'équipement et la qualité du réseau public de transports en commun ont à eux seuls un impact sur la zone de prospection des chômeurs : « *Les facteurs favorisant la mobilité spatiale des individus (moyen de locomotion) jouent en faveur de la décision d'élargissement de la zone de prospection.* […] *La durée de chômage est d'autant plus courte que la distance de prospection est forte.* […] *L'élargissement de la zone de recherche permet de réduire la durée de chômage. L'accroissement des offres qui accompagne cet élargissement compense largement les coûts directs et d'opportunité liés à la prospection.* » (Bouabdallah *et al.*, 2002 : 150 et 137).

Il est rappelé que le fonctionnement du marché du travail est lui-même territorialisé, spécifique : « *Apparaît un effet régional d'insertion dont il convient de tenir compte dans les analyses et les politiques d'insertion. Les spécificités régionales du fonctionnement du marché du travail ne se font pas sentir que pour les catégories de travailleurs les moins qualifiés. Les diplômés du supérieur y sont également sensibles. Ce constat* […] *renforce l'intérêt d'une approche localisée de la relation formation-emploi.* » (Vernières, 1993 : 130).

La problématique du chômage a été appréhendée dans sa dimension territoriale. L'un des leviers sur lesquels le chômeur

peut s'appuyer pour réduire sa durée d'inactivité était la mobilité vers des zones d'emploi plus porteuses.

Marimbert confirme que la capacité à élargir sa zone de prospection fluidifie le marché : « *La mobilité géographique constitue un autre paramètre significatif pour la « fluidité » du marché, et* [...] *il est frappé au coin des traditions et des cultures nationales. Il est clair à cet égard que l'adéquation entre l'offre et la demande de travail est facilitée, toutes choses égales par ailleurs, par la disponibilité au mouvement dans un espace élargi.* » (2004 : 110-111). Le poids et les handicaps des marchés locaux influencent les actifs dans leurs stratégies à l'égard de l'emploi, quels que soient leurs niveaux de formation et de qualification. Pareillement, Thélot insistait sur la centralité de la mobilité entre bassins d'emplois : « *L'analyse de la correspondance ou de l'inadéquation entre formations et emplois devrait* […] *davantage et peut-être même systématiquement tenir compte de l'insertion géographique, et au-delà considérer ce critère comme essentiel.* » (*in* Giret, 2005(b) : 6). L'auteur notait également qu'il « *est parfaitement rationnel* […] *d'occuper un emploi éloigné de la formation qu'on a reçue (et même en étant « déclassé » et en le ressentant) si pour cela, par exemple, on travaille à proximité de chez soi. Il suffit de donner à ce dernier critère une grande importance.* » (*idem*).

Vernières (1993) propose de parler de « *système d'emploi localisé* » plutôt que de « *marché local de l'emploi* ». Le marché local est défini à partir de la notion de « *migration alternante* » (proche de la notion de « *mobilité pendulaire* »). Le marché *local* est ainsi le lieu sans migration.

Quelques études sur la mobilité géographique, la ghettoïsation et les problèmes d'appariement spatial ont également utilisé le fichier de l'ANPE (par exemple Gaschet et *al.*, 2003), couplé aux données INSEE, pour mieux appréhender le fonctionnement et les caractéristiques de ces marchés locaux de l'emploi.

Pour Gaschet *et al.*, le taux de chômage est fonction des effets de ségrégation résidentielle, de la mobilité contrainte et du mauvais appariement spatial. Les auteurs parlent d'une « effet de ghetto » et rappelle que la littérature distingue deux mécanismes liés à la mobilité géographique *: l'effet d'éviction* et *l'effet de captivité*. Il s'agit de comprendre pourquoi les chômeurs ne sont pas

toujours en mesure de prendre les emplois libérés par les salariés en mobilité.

L'effet d'éviction est ainsi dû à une plus grande mobilité d'actifs extérieurs à la zone d'emploi comparés aux chômeurs sur place : «*Les créations d'emploi donnent lieu à des migrations de la main-d'œuvre* […] *composée d'actifs très mobiles recherchant les meilleures opportunités d'emploi au détriment des populations « captives » localisées à proximité de ces emplois. Ainsi les créations d'emploi peuvent être satisfaites par un afflux de migrants au détriment des populations locales, dont le taux de chômage n'est pratiquement pas affecté.* » (*idem* : 6).

L'effet de captivité est, lui, causé par une moindre mobilité des actifs travaillant sur ce que l'auteur appelle des « micro-marchés » : « *Les populations ayant un emploi sur les micro-marchés de proximité ne peuvent accéder aux opportunités d'emploi plus importantes offertes par le marché régional (et notamment suburbain). Cette mobilité contrainte, tant professionnelle que géographique, rejaillit sur les populations sans emploi qui ne peuvent profiter des opportunités d'emplois libérées par les actifs déjà employés.* » (*idem* : 7).

Conclusion

Une hypothèse prédit généralement une relation entre les variables et ne peut prédire qu'à partir des variables dont le chercheur estime *a priori* qu'elles pourraient avoir un impact ou tout au moins exercer une action : « *Poser une hypothèse consiste à prédire une relation entre des variables et des indicateurs du comportement* ». (Hamon, 2003 : 29). Notre pratique professionnelle au contact des chômeurs nous a conduit à développer une appréhension de la réalité à partir de variables qui préexistaient à notre expérience personnelle et qui restent fortement liées aux problématiques et aux objectifs institutionnels : l'amélioration de la relation formation-emploi, l' « intermédiation active » du Service Public de l'Emploi (SPE). Nous ne saurions cependant restreindre le « profil » de l'individu en recherche d'emploi à l'ensemble de ces variables, certes particulièrement utiles au diagnostic préalable, mais aucunement suffisantes pour obtenir une vision globale de l'existence ; loin de nous l'idée de proposer un schéma explicatif

des comportements individuels à partir des quelques variables que nous nous proposons d'étudier, de croiser et de pondérer : « *Nous ne faisons pas de sciences humaines pour prendre conscience de notre assujettissement à des habitudes, coutumes, normes, etc., mais pour user de notre liberté d'action avec conscience. Nous voulons mieux nous comprendre pour mieux nous maîtriser, et non pour nous assujettir à des lois qui détermineraient nos vies à la manière des dieux dans la pensée religieuse.* » (Dépelteau, 2000 : 88).

CHAPITRE 5 : BASE DE DONNEES ET METHODES

INTRODUCTION

Nous nous étions contentés, dans nos premiers travaux sur les diplômés de l'enseignement supérieur (Guillon, 2003), de décrire un *stock* de débutants par une description statique, avec comme principal objectif de mettre en lumière les différentes composantes de la primo-insertion. Il s'agissait d'une analyse synchronique, une coupe transversale qui dégageait la combinaison de quelques composantes de la structure du fichier de la Demande d'Emploi. À cette analyse statistique nous avions ajouté des entretiens qualitatifs de type semi-directifs pour illustrer nos hypothèses. Cette démarche ne nous a pas permis d'avoir une vision globale, régionale, de la réalité du chômage, des phénomènes de concurrence que le diplômé subissait dans sa période d'insertion ni de l'évolution qualitative et quantitative de l'ensemble des chômeurs diplômés du supérieur sur plusieurs années. Seule l'accumulation sur longue période d'un matériau complet, affiné, construit à partir de notre problématique, pouvait pallier cette lacune et nous conduire à envisager une analyse détaillée et inscrite dans le temps de cette population. L'ambition de cet ouvrage est de proposer en complément d'une analyse synchronique (qui permet la comparaison par niveaux et par spécialités) une analyse diachronique, c'est-à-dire qu'en ajoutant la dimension temporelle nous sommes en mesure de comparer plusieurs stocks à six mois d'intervalles sur deux années, puis de produire une étude longitudinale.

Ce matériau statistique, que nous travaillons au quotidien, en même temps que nous interrogeons nos systèmes d'informations pour connaître et anticiper les créations d'offres d'emplois, les pénuries de main-d'œuvre et les besoins en qualifications, est produit par une administration dont l'activité et la mission s'inscrivent au cœur de la relation emploi-formation. Ce

positionnement permet d'interroger la grille adéquationniste et de mettre à jour les variables utiles à notre problématique.

Nous avons souhaité d'abord présenter l'Agence Nationale Pour l'Emploi et la base de données que nous utiliserons, avant de développer l'ensemble des méthodes de traitement de données que nous avons utilisées.

L'ANPE, QUELQUES REPERES

La mission dévolue à l'Agence Nationale pour l'Emploi, créée le 13 juillet 1967 par le secrétaire d'État aux Affaires Sociales chargé de l'emploi, Jacques Chirac, en partie sous l'inspiration des rapports Chazelle (1963) puis Ortoli (1967), était *« de favoriser la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi, d'aider les demandeurs d'emploi à retrouver un emploi et d'aider les employeurs à recruter. »* (Muller, 1991 : 136-137). L'ANPE a pris le relais des Services Extérieurs du Travail et de la Main-d'Œuvre (SETMO) mis en place après la Seconde Guerre Mondiale. Elle est un office autonome ; son statut est celui d'un établissement public national doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière, placé sous l'autorité du Ministère des Affaires Sociales.

La première convention de l'ANPE avec l'UNEDIC date de 1969. En 1976, pour la première fois, les offres d'emploi sont affichées dans les agences locales. Dès janvier 1979, l'ANPE est déchargée du contrôle des demandeurs d'emploi, activité depuis lors de la Direction du Travail, de l'Emploi et de Formation Professionnelle (DTEFP). En février 1982, les demandeurs n'ont plus à pointer physiquement : l'actualisation se fait par correspondance. Au même moment est mise en place GIDE, la Gestion Informatisée de la Demande d'Emploi, qui deviendra GIDE 1bis en 1988 : c'est ce fichier qui est à l'origine de notre base de données. Nous travaillerons sur des stocks de la Demande d'Emploi. En 1990 est signé le premier contrat de progrès entre l'État et l'ANPE. L'Agence s'engage à réformer son organisation, l'État renforce ses moyens. En 1994, le deuxième contrat de progrès a comme objectif l'amélioration des services aux clients. En 1996 est décidé le transfert de l'inscription aux ASSEDIC qui *« permet de simplifier les démarches des demandeurs d'emploi ».* En 1998 est mis en

œuvre le programme d'inspiration européenne SPNDE (Service Personnalisé pour un Nouveau Départ vers l'emploi), puis sa déclinaison nationale PNAE (Plan National d'Accompagnement dans l'Emploi) : il s'agissait d'un appui renforcé pour quelques populations spécifiques. En 1999 est signé le troisième contrat de progrès avec pour objectif principal la lutte contre le chômage des jeunes et le chômage de longue durée. En 2001 est mis en œuvre le PARE (Programme d'Aide au Retour à l'Emploi) qui prévoit pour chaque demandeur d'emploi la formulation d'un PAP (Projet d'Action Personnalisé). Ce programme permet un suivi personnalisé pour tous les demandeurs d'emploi (indemnisés ou non). Les demandeurs d'emploi sont convoqués au minimum tous les six mois par l'Agence. En 2004 est lancé le plan national contre les difficultés de recrutement « Objectif 100000 emplois » pour tenter de répondre aux 300000 offres d'emploi « non satisfaites » sur le plan national. Depuis janvier 2006, les demandeurs d'emploi sont suivis (convoqués) *mensuellement*.

L'Agence est un outil central dans la connaissance du fonctionnement des marchés du travail *« Comme acteur des politiques publiques pour l'emploi tout d'abord, l'Agence participe de plus en plus avec le Service Public de l'Emploi, les ASSEDIC, les branches professionnelles, les collectivités locales, les organismes de formation, à des plans d'actions au niveau des territoires, visant à améliorer le fonctionnement du marché du travail (à titre curatif ou préventif). Parce que l'Agence est la plus à même de repérer les états de tension sur le marché du travail local, globalement et plus particulièrement par métier, elle est à même de fournir des éléments de diagnostic. C'est de l'analyse fine des situations locales que découlent les modalités d'intervention sur le marché. »* (ANPE, 2002 : 51).

Néanmoins, l'évolution des dernières années tend vers une *externalisation* d'une partie des activités des agents (conseil, suivi, prestation). Le recours à des tiers est dû au fait que l'État souhaite maîtriser les effectifs de la fonction publique face à un chômage grandissant : *« La décision de confier à l'UNEDIC la gestion de l'aide à l'emploi des jeunes (loi du 29 août 2002) en est une illustration récente. »* (Balmary *et al*., 2004 : 13). Cette sous-traitance est réalisée en majorité par des organismes de formation habilités et aux Missions Locales (pour le suivi des jeunes), entre autres. L'impact de l'externalisation en termes d'identités professionnelles, de

déclassement et de dilution des compétences (ramenées à des tâches administratives répétitives) pour les agents ANPE est souligné : « *Un choix d'externalisation peut être efficient à court terme et se révéler dommageable à moyen terme s'il se traduit pour les agents du SPE* [Service Public de l'Emploi] *par une perte des compétences indispensables à la conduite de la politique de l'emploi.* […] *La France apparaît comme l'un des pays où le volume du recours aux opérateurs externes est le plus important.* » (*idem* : 24-29). Simonin rappelle d'ailleurs que cette politique d'externalisation est d'inspiration européenne : « *Afin d'améliorer l'efficacité de « service public de l'emploi », la Commission européenne suggère de recourir plus systématiquement à des organismes privés. Accroître la « sous-traitance » de la politique de l'emploi, déjà pratiquée en France soulève de nombreuses questions.* […] *Parmi les questions soulevées, une des plus délicates est celle concernant la rémunération des opérateurs privés intervenant sur le marché du travail : doit-elle être fixée en fonction de leurs résultats ? Cette solution induit un risque non négligeable : les opérateurs peuvent être incités à concentrer leurs efforts sur les publics pouvant s'insérer le plus facilement sur le marché du travail.* » (2002 : 1). Enfin, et ce depuis des décennies, quelle que soit l'orientation gouvernementale, la fusion entre l'Agence et l'UNEDIC n'était pas à exclure : « *Il reste* […] *à déterminer qui, de l'ANPE ou de l'UNEDIC, est le mieux à même d'assurer la gestion des principales mesures d'incitation financière à l'embauche dans les entreprises, cette gestion étant actuellement partagée entre les deux organismes.* » (Balmary *et al*., 2004 : 27)[40]. La dernière étape du processus, à la suite de la seconde vague de décentralisation de 2004, pourrait être à notre avis une régionalisation des services de l'emploi : « *Les collectivités territoriales et les partenaires sociaux verront certainement, dans l'avenir, leur rôle accru par rapport au SPE, même si ce dernier conserve une place essentielle dans la structuration du marché de l'emploi.* » (*idem* : 32). Ou bien une privatisation totale des services de conseil aux chômeurs.

L'avenir le dira[41].

---

[40] Cette probabilité est devenue réalité en 2008.

[41] L'écriture de notre thèse s'est achevée quelques semaines après l'élection présidentielle de mai 2007. Depuis lors, l'ANPE a disparu, « remplacée » par le Pôle-Emploi, ultime étape avant, probablement, *l'externalisation complète vers les opérateurs privés.*

Qu'il s'agisse de La Réunion ou plus largement de l'ensemble du territoire français, le débat sur les différents taux de chômage est récurrent et alimente la controverse, qui s'y cantonne parfois. La concurrence de taux différents, de chiffrages qui ne se recoupent pas est le reflet non pas d'une manipulation de chiffres mais de méthodes de comptage *différentes* : ce sont les choix à l'origine des méthodes qu'il convient d'étudier, voire de critiquer : *« La mesure du chômage n'est pas exclusivement un problème technique, elle repose sur le choix des conventions sociales et des catégories de classement utilisées. »* (Mazel, 1999 : 28-29).

Quatre méthodes co-existent en France actuellement : la Demande d'Emploi en Fin de Mois (DEFM), c'est-à-dire les chiffres de l'ANPE ; le Recensement de la Population (RP), les Enquêtes Emploi (INSEE, BIT) et une variante du calcul BIT : le BIT Europe.

La DEFM[42] :

L'ANPE produit la DEFM (demande d'emploi en fin de mois) depuis 1973 (elle était appelée DENS, demande d'emploi non satisfaite, de 1967 à 1973). Elle donne à la fin de chaque mois le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans ses fichiers. Il est nécessaire de garder à l'esprit l'existence des 8 catégories d'inscription : *« Depuis juin 1995, en application de l'arrêt du Conseil d'État du 13 mai 1994, tous les demandeurs d'emploi ayant travaillé plus de 78 heures dans le mois* […] *ne sont plus réputés immédiatement disponibles. »* (*idem* : 34, note 2). Seule la *première* de ces catégories (catégorie 1) est considérée comme regroupant les chômeurs[43]. Pour Gazier, les chiffres de la DEFM sont intéressants parce qu'ils sont produits par une administration, l'ANPE, *« qui couvre bien le territoire national* [et qui permet] *de suivre de mois en mois les inflexions du chômage. »* (1991 : 45). Bien que la Demande d'Emploi reste une source administrative, l'auteur rappelle que *« le taux de chômage est un indicateur social qui dénombre des comportements*

[42] Voir notre annexe n°2 pour les différentes catégories d'inscription utilisées pendant l'écriture de notre thèse.

[43] Les analyses contenues dans la suite de cet ouvrage porteront sur l'ensemble des huit catégories et la catégorie d'inscription sera l'une des variables étudiées (elle est l'indicateur du choix plus ou moins contraint de la *disponibilité*).

socialement évolutifs. De telles remarques ne minimisent pas pour autant les difficultés voire la détresse que vivent les chômeurs. » (*idem* : 47).

Le chômage selon le Recensement de la Population (RP) :

Les contraintes du recensement de la population sont telles en termes d'ampleur de l'opération sur tout le territoire, du coût, de la longueur du questionnaire et d'une *« certaine invariance du questionnaire pour disposer de séries longues homogènes »* (Ledrut *et al*., Universalis, 1995) que seules deux questions ont un rapport avec le chômage : la première porte sur l'activité éventuellement exercée et l'autre demande à l'individu interrogé de se positionner par rapport à l'activité. La recherche d'emploi n'a pas à être expressément citée. Le taux de chômage au sens du recensement a surtout l'intérêt d'être antérieur aux autres méthodes de chiffrage et la méthode permet d'apprécier la manière dont l'individu se positionne personnellement au regard de l'activité et de l'emploi (autodéclaration).

Les Enquêtes Emploi de l'INSEE (BIT) :

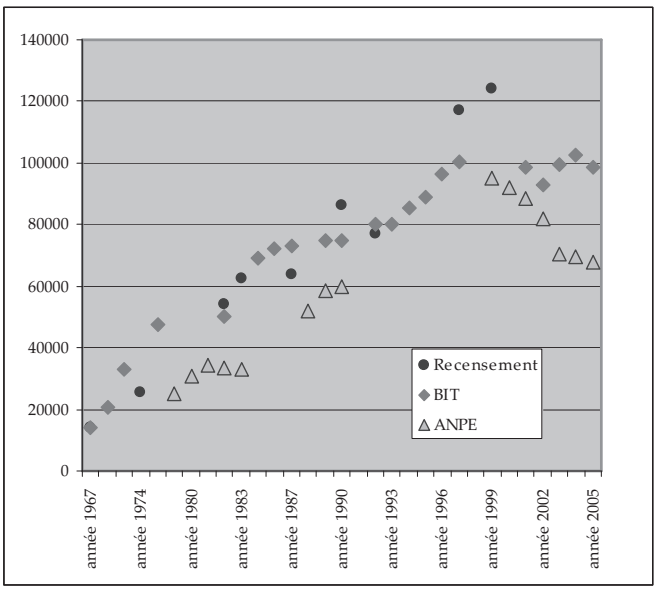
Un chômeur (au sens du BIT) est une personne âgée de 15 ans et plus (en âge de travailler) qui est sans emploi, qui n'a pas travaillé durant la semaine de référence, ne serait-ce qu'une heure, qui est disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours et qui cherche activement un emploi ou a trouvé un emploi qui commence ultérieurement. L'INSEE met en œuvre l'Enquête Emploi en mars de chaque année depuis 1982. La technique employée est celle d'un sondage aréolaire au 1/300ème : l'échantillon couvre 2000 aires géographiques dans lesquelles tous les ménages (65000 environ au total) sont interrogés. L'échantillon est renouvelé par tiers chaque année, ce qui fait de l'Enquête Emploi une source en principe moins précise que l'ANPE pour les comparaisons d'une année sur l'autre, mais mieux adaptée à l'étude à moyen terme en raison des changements réglementaires qui affectent généralement la source administrative. Depuis 1975, le concept de chômage utilisé est « au sens du Bureau international du travail », mais la manière d'en obtenir la mesure a changé en 1982 et en 1990. Le chômage au sens du BIT n'est défini ni par la déclaration spontanée, ni par la situation juridique des individus, mais par un jeu de critères mis en œuvre dans un questionnaire détaillé, élaboré par les instituts statistiques nationaux (Universalis, 1995).

Le BIT Europe :

L'une des innovations majeures du règlement européen 1897/2000 consiste à préciser la liste des actes qui doivent être considérés comme des « *démarches spécifiques de recherche d'emploi* » (Chardon *et al*., 2003) : contacter ou être contacté par un bureau public de placement (l'ANPE bien sûr, mais pas uniquement, il peut s'agir d'une mairie, du service emploi d'un PLIE, d'une Mission Locale, entre autres) ; contacter une agence privée (intérim, cabinet de recrutement) ; envoyer des candidatures spontanées à un employeur ; entreprendre des recherches par relations personnelles, syndicales ; passer des annonces ; participer à des concours.

La graphique n°1, qui ne concerne que les volumes et non pas les taux de chômage, est une construction personnelle pour le chômage à La Réunion à partir des données que nous avons récoltées tout au long de nos recherches pour la situation réunionnaise. Les données ne remontent qu'à 1967. Squarzoni (2006 : 39) déplorait pour le recensement de 1954 *« l'absence de la notion de chômeurs. »*

Graphique n°1 : Évolution du chômage à La Réunion depuis 1967



(Sources : Recensement, INSEE Réunion, DEFM).

L'écart qui ne cesse de se creuser entre les chiffrages BIT et DEFM est confirmé ; le recensement en cours permettra de compléter cette réflexion et d'élargir les comparaisons entre les trois méthodes.

« Si les taux de chômage que publie l'INSEE au niveau des régions, des départements et des zones d'emploi sont bien sûr des indicateurs importants dans l'évaluation de la situation socio-économique d'une zone géographique, le diagnostic porté sur le chômage de telle ou telle zone ne peut se limiter à cette seule information. » (Mazel, 1999 : 37). D'où l'intérêt, à notre avis, d'utiliser en complément la base de données ANPE pour tenter de poser un diagnostic approfondi. Plusieurs facteurs ont affecté les résultats des données ANPE ces dernières années : la densification du réseau des agences locales ; les méthodes de contrôle des chômeurs par l'administration ; les dispenses de recherche d'emploi pour les chômeurs les plus âgés ; le changement des catégories de juin 1995 qui a perturbé la continuité statistique.

Dans son rapport le plus récent, l'IEDOM insiste sur les limites à apporter à la baisse du chômage depuis la fin des années 1990. L'Institut estime que l'évolution des politiques publiques de l'emploi (contrats aidés, modifications dans la réglementation de l'indemnisation-chômage) pourrait expliquer en partie cette rupture chronologique : *« L'analyse des causes de long terme du chômage ne permet pas d'expliquer la rupture de la courbe du chômage observée à partir de 1998. Cette rupture n'est pas la conséquence d'un changement de tendance de la demande d'emploi. […] Le changement de tendance du chômage provient manifestement d'une accélération de l'offre d'emploi. […] La politique publique d'emploi est à son tour envisagée et pourrait être une cause essentielle des évolutions constatées. »* (2004 : 29).

Plutôt que de se focaliser uniquement sur le taux de chômage, Rochoux (2001) propose de travailler sur trois taux : le taux d'occupation (rapport entre le nombre de personnes occupées et le nombre de personnes en âge de travailler) ; le taux de chômage (rapport entre le nombre de personnes en emploi et le nombre d'actifs) et le taux d'inactivité. Il souhaite également différencier l'emploi entre sous-emploi et emploi normal. Il rejoint en cela la réflexion de Mazel qui rappelle le flou existant entre les différents statuts de l'individu : *« La frontière qui séparait le chômage de l'emploi et de l'inactivité est de plus en plus perméable.* [...] *Les*

travaux de Jacques Freyssinet analysent ce glissement qui, durant les deux dernières décennies, va conduire de plus en plus de personnes dans des positions intermédiaires, à la croisée de l'emploi, du chômage et de l'inactivité. » (1999 : 20). Il s'agit du « *halo* » du chômage.

Pour prendre un exemple, selon le Commissariat général au Plan, aux 3 millions de demandeurs d'emploi (en 1997) s'ajoutaient 4,2 millions de personnes qui se trouvaient aux marges de l'emploi et du chômage (stagiaires, temps partiel contraint, contrats aidés, chômeurs découragés, problèmes de santé, préretraités, dispensés, intérimaires).

« *La recherche d'une plus grande flexibilité devient un des modes majeurs de la gestion de l'emploi. Une étude du ministère de l'Emploi souligne que la précarité de l'emploi est un phénomène qui tend à devenir structurel.* [...] *De la souplesse de gestion de l'emploi à la flexibilité de l'emploi, la distance est de plus en plus courte.* » (Mazel, 1999 : 27).

Il est enfin important de garder à l'esprit l'existence d'un phénomène particulier : le taux de flexion[44]. Selon la conjoncture, une partie de la population inactive se positionnera sur le marché de l'emploi (effet d'appel des contrats aidés par exemple, recrutements en nombre, reprise économique, implantations de nouvelles enseignes, médiatisation des grands chantiers). Une partie des actifs inoccupés (chômeurs), dans l'autre sens, pourra également glisser dans la population inactive en période de mauvaise conjoncture, par découragement : « *Les variations du taux d'activité en réponse aux fluctuations conjoncturelles, et particulièrement à celles du taux de chômage, sont désignées sous le terme de flexion. Lorsque la situation économique se détériore, certains chômeurs « découragés » renoncent en effet à rechercher un emploi parce qu'ils estiment que leurs chances de réinsertion sont trop réduites.* » (Seibel, 2002 : 29).

L'incitation récente en direction des retraités de se positionner sur le marché de l'emploi (« CDD *seniors* »), les contrats aidés des dernières décennies (CES, CEC, CEJ) ont pu alimenter cet effet de flexion. Ainsi, une part des premiers recrutés sur les emplois CES à La Réunion au début des années 1990 n'étaient pas préalablement chômeurs et beaucoup d'étudiants du

[44] La flexion des taux d'activité est le désir plus ou moins fort chez un individu de se porter sur le marché du travail. C'est la *propension* à l'activité. La flexion des taux d'activité de la population est conjoncturelle.

supérieur ont interrompu leurs études pour signer un Emploi-Jeune.

Sur le plan local, l'écart entre les chiffrages du chômage reflète également un rejet par certains, pour le moins une réticence, à l'inscription à l'Agence pour l'Emploi : « *La conjonction de la baisse du taux d'activité et de la hausse du taux de chômage est caractéristique de l'évolution récente du chômage réunionnais et traduit un découragement face à un marché du travail difficile. Dans leurs démarches pour trouver ou retrouver un emploi, les chômeurs ont moins souvent recours à l'ANPE. La proportion de ceux qui ne sont pas inscrits à l'Agence progresse d'année en année (7% en 2001, 13% en 2004).* » (INSEE Réunion, 2004 : 2).

Soulignons sur ce point que notre recherche, qui se base uniquement sur les données alimentées par la DEFM, ne peut prendre en compte ce pourcentage de 13% des chômeurs non inscrits à l'Agence. Mais comme le rappelle Verger : « *En sciences humaines, tout chercheur est finalement condamné à utiliser des sources incomplètes, approchées, sauf à abdiquer.* » (Verger, 1994 : 38).

LE FICHIER DE LA DEMANDE D'EMPLOI

Le fichier de l'ANPE peut être considéré comme une source de données secondaires dans le sens où l'entend Verger : « [L']*analyse secondaire* [est une] *étude conduite par un chercheur à partir d'un corpus de données qu'il n'a pas contribué à constituer. Avec une telle définition, on pourrait clairement opposer ce qui relève de l'analyse secondaire et ce qui a trait à l'analyse primaire, celle qui est réalisée par le chercheur à partir de données dont il a eu la maîtrise.* » (*idem* : 25). Cette base de données nous est apparue comme une source sous-exploitée par la recherche universitaire. Les informations que contient le fichier portent sur les caractéristiques du demandeur (sa situation démographique, familiale, socioprofessionnelle...), de sa ou ses demandes (catégorie et motifs d'inscription, qualification, ancienneté...), sur l'activité réduite, les entretiens, les prestations de services (bilans de compétences, évaluations, ateliers de recherche d'emploi, sessions d'orientation) dont il aurait bénéficié, les offres d'emploi qui lui ont été proposées, ainsi que les résultats de ces mises en relation.

L'amélioration des techniques d'enregistrement, de conservation et de traitement des données d'observation, du fait de l'amélioration de l'outil informatique et logiciel, a permis aux chercheurs d'étendre leur champ d'observation. Cette transformation technologique a eu un impact à la fois quantitatif mais également qualitatif : *« La mutation des années 1980-1990 a correspondu à des changements d'échelles d'observation, à des mutations de paradigmes et de disciplines dominantes. La recherche en éducation a subi la grande vague de mutations des sciences humaines, privilégiant désormais l'individu, ses biais et fonctionnements cognitifs, ses stratégies et ses expériences. »* (Ruano-Borbalan, 2003(a) : 22). Le fichier ANPE est mensuel et permet à ce titre une mesure instantanée du volume des demandeurs d'emploi effectivement inscrits. Pour l'activité opérationnelle des agences locales, des requêtes hebdomadaires peuvent être utilisées. Cinq de ces requêtes sur trois années constituent la base statistique de notre travail de recherche : septembre 2003, mars 2004, septembre 2004, mars 2005 et septembre 2005[45]. Ces requêtes nous permettront d'obtenir des données de stock de la Demande d'Emploi. Ce fichier, selon Mazel, *« décrit de nombreuses caractéristiques de cette population* [...] *autorisant tous les croisements possibles. Cependant son exhaustivité ne garantit pas toujours sa représentativité : ainsi tous les jeunes demandeurs d'emploi ne sont pas inscrits et une partie des demandeurs d'emploi de 55 ans et plus est dispensée de recherche. »* (1999 : 40-41).

Nous avons été amenés à effectuer un choix parmi l'ensemble des élément présents et codifiés dans le dossier du demandeur d'emploi. Nous avons toutefois conservé une vingtaine de données pour chaque dossier : l'âge ; le sexe ; la nationalité ; la situation matrimoniale ; le nombre d'enfants ; la catégorie d'inscription (ce qui détermine la disponibilité) ; le niveau de formation ; le type de diplôme, la spécialité (secteur de formation) ; le lieu d'habitation (micro-région) ; le permis ; la véhicule ; la mobilité hors de l'Île ; la durée de chômage ; les revenus (droits ASSEDIC, minima sociaux ou aucun revenu) ; le premier ciblage professionnel (le métier recherché en priorité) ; un second ciblage (éventuellement) et la durée de l'expérience

[45] Une sixième requête datant de fin novembre 2006 sera également utilisée mais uniquement pour le suivi longitudinal que nous proposerons à la fin de notre partie statistique globale au prochain chapitre.

professionnelle dans le métier recherché.

La sélection de ces variables peut être discutée, mais elle s'imprègne de notre expérience antérieure de la relation de face-à-face avec l'individu sans-emploi et qui peut être résumée comme suit : concernant les diplômés de l'enseignement supérieur au chômage sur l'Île, et en dehors des jeunes frappés par un chômage d'insertion de type frictionnel pour lesquels l'apport du service public de l'emploi consiste à multiplier les propositions d'offres d'emploi (travail sur la recherche d'informations et réduction de la durée de la période de recherche, en améliorant les techniques de prospection et de candidature et en incitant à élargir la zone de prospection), il nous est ainsi apparu qu'une série de freins apparaissaient presque systématiquement.

Il s'agit d'abord d'un manque de *disponibilité* qui impacte à la fois la recherche elle-même (transport, prise de rendez-vous) mais également le type d'emploi recherché et la durée hebdomadaire acceptée. Ce manque de disponibilité renvoie à la charge familiale, à des contraintes financières lourdes, voire à des handicaps liés à la santé de l'individu ou d'un membre de sa famille. Ensuite, le rapport au territoire est *central* : le lieu de résidence a un impact également sur l'étendue de la zone de mobilité géographique tout comme l'éloignement des bassins d'emploi et l'option éventuelle d'un départ hors de l'Île. Enfin, dans le champ de la relation formation-emploi, un certain nombre de phénomènes apparaissent qui peuvent également influencer la situation du diplômé au chômage : lutte contre le déclassement professionnel ; rejet de la formation initiale ou, au contraire, recherche focalisée sur une adéquation parfaite et immédiate entre la spécialité de formation et la fonction à exercer ; difficulté de faire le deuil d'un passé professionnel (cadres licenciés économiques, par exemple, ou anciens Emplois-Jeunes de l'Éducation nationale). La situation du chômeur est ainsi, selon nous, *personnelle* (profil, disponibilité, ciblage professionnel), *située* (lieu de résidence, éloignement des bassins d'emploi) et *contrainte* (charges familiales, santé, patrimoine et revenus).

Nous restons convaincus, à l'instar de Grémy, que « *toute tentative pour décrire des « faits sociaux » impose un effort d'abstraction, de sélection des informations que l'on juge « intéressantes », ou « pertinentes » ; même le recueil des données suppose un commencement*

d'interprétation qui détermine le choix de ce que l'on observe, et de la manière dont on le classe dans des catégories. » (2003 : 22). Ce qui renvoie à la remarque de Cibois : « *L'observation étant déjà le fruit d'une construction, les régularités qu'un facteur discerne entre ces observations dépendent à la fois de la théorie sous-jacente à leur recueil et du champ d'observation dont elles sont issues.* » (2000 : 125).

La confidentialité a été totalement préservée : aucune information pouvant amener à identifier un individu n'a été dévoilée. D'ailleurs, pour certains profils atypiques (ciblages spécifiques, très hauts niveaux de diplômes, spécialités rares), le choix de la commune comme territoire d'analyse n'a pas été retenu, le nombre des chômeurs concernés étant trop faible pour permettre l'anonymat.

Cette source de données, la seule qui permette d'obtenir avec une telle finesse les données sur lesquelles porte cette recherche, a été exploitée à partir de méthodes plurielles qui nous ont semblé complémentaires et novatrices.

Quatre méthodes spécifiques de traitement des données ont été utilisées au cours de ce travail : l'analyse *transversale* (synchronique) d'un stock (celui de septembre 2005) ; l'analyse *diachronique* de cinq stocks répartis sur deux ans ; le suivi *longitudinal* sur trois ans d'un groupe spécifique (les nouveaux entrants en mars 2004, suivis jusqu'en novembre 2006) et l'analyse *factorielle* des correspondances sur un stock (celui de mars 2005) pour deux sous-populations spécifiques.

NOS METHODES DE TRAITEMENT DE DONNEES

L'APPROCHE TRANSVERSALE

« *Il serait absurde d'opposer les différentes méthodes les unes aux autres. Bien au contraire, il faut faire feu de tout bois à condition de toujours se rappeler comment telle ou telle « donnée » a été fabriquée.* » (Beaud *et al.*, 1998 : 299). Selon Walter, « *traiter de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur nécessite d'en identifier les différents freins et obstacles, en prenant en compte la diversité des situations des jeunes et en intégrant à la réflexion la*

temporalité de l'insertion professionnelle et sa réalité à court et moyen terme. » (2005 : 8).

Ainsi, l'utilisation des différentes données contenues dans le dossier de l'individu demandeur d'emploi pourrait être un outil permettant de diagnostiquer en partie les « freins et les obstacles » auxquels se trouve confronté le chômeur. Et notre approche se veut d'abord transversale (synchronique) parce qu'elle permet d'obtenir au même moment (synchronisme) pour tous les diplômés du supérieur et sur un même territoire (la région Réunion) l'ensemble des informations liées à la confrontation offres/demandes d'emploi. La situation et la position de chaque chômeur dans le champ étudié dépend pour une large part de la concurrence qu'il doit subir : concurrence des individus ayant le même profil que lui, mais également celle que font peser tous les individus ayant un profil surdimensionné pour le poste qu'il souhaite obtenir.

L'utilisation systématique des données qualitatives ANPE sur un large panel commence à apparaître dans les sciences de l'éducation au plan local (Boléguin, 2003 ; Guillon, 2003). Lorsque l'on sait qu'une telle démarche peut être étendue à l'ensemble du pays, l'analyse comparative des territoires (régions, bassins d'emploi, communes) devient possible et pourrait faciliter la réflexion en termes de mobilité de la main-d'œuvre, d'analyse des flux sur l'année, la recherche des régularités temporelles pour mieux ajuster, par exemple, les périodes de recrutement et les sorties du système éducatif. Ce qui aurait pour effet de réduire les périodes souvent difficilement compressibles du chômage frictionnel ou d'insertion. La possibilité d'étudier l'ensemble des profils au même moment, de parvenir à distinguer des corrélations entre un certain nombre de caractéristiques individuelles et de mettre en lumière l'existence de récurrences permettra de mieux comprendre la structure du chômage à la fois comme monographie détaillée mais également comme champ de pesanteurs, de freins, de limites imposés à l'individu. Pour ce faire, nous systématiserons les croisements classiques entre deux variables : *« Le tableau croisé est l'outil de base du sociologue dès qu'il est confronté à des données d'enquête : certes le sociologue qui analyse ce type de données commence toujours par regarder chaque question individuellement par le biais de la*

répartition des effectifs de chaque modalité mais rapidement, on éprouve le besoin de croiser des questions. » (Cibois, 2003 : 6).

L'APPROCHE DIACHRONIQUE

« *Obtenir des informations sur les mêmes personnes à des dates différentes soulève* […] *de gros problèmes. Il est plus facile de faire des enquêtes similaires à des périodes successives mais en tirant à chaque fois un nouvel échantillon.* » (Degenne, 2001 : 12). La comparaison diachronique est en premier lieu un outil de repérage de l'existence d'invariants potentiels, en tout cas de récurrences à travers le temps. C'est un moyen d'accéder aux éléments permanents de la structure du chômage des diplômés du supérieur sur l'Île, ce qui permet un certain nombre d'avancées comparativement aux simples monographies.

L'analyse statique (une photographie, une requête à un instant *t*) apparaît en effet incomplète dans le sens où elle ne décrit qu'un moment dans le parcours d'accès à l'emploi (primo-demande ou chômage récurrent). Or, la définition de l'insertion insiste sur le fait qu'il s'agit d'un processus et non plus d'un moment : ce processus tend à s'étaler dans le temps. Pour Canals, « *L'insertion se cale sur des temps de plus en plus longs dont l'amplitude se mesure par rapport à des contigences diverses : les statuts d'attente avant l'emploi se sont généralisés et un temps entre la formation et l'emploi s'est progressivement organisé. En ce sens, les processus d'insertion ont subi de profondes mutations allant dans le sens d'un allongement et d'une indétermination croissante de la phase de stabilisation dans l'emploi.* » (1999 : 86-87). Le fait d'avoir à disposition plusieurs photographies, en plus de suivre l'évolution des flux quantitativement, permet de comparer la structure des stocks de chômeurs.

Notre approche personnelle consiste à étudier un *stock* de population à cinq époques différentes ; il s'agit d'abord de comparer cinq groupes distincts présentant à cinq instants différents les mêmes caractéristiques qui sont au nombre de deux : l'inscription à l'Agence et la possession d'un diplôme du supérieur au chômage.

« Étant donné les mouvements géographiques et professionnels des individus dans le temps, une étude de cohorte est beaucoup plus difficile dans le cas d'un échantillon d'individus engagés dans la vie active que dans celui d'une cohorte scolaire. » (Boudon, 1979 : 208).

L'intérêt de l'analyse longitudinale a été rappelé par de nombreux auteurs qui y voient un moyen de suivre l'individu sur une longue période, ce qui renforce l'approche à partir de l'individu observé dans son cheminement personnel : *« L'allongement de la durée de* [la] *phase d'insertion professionnelle a conduit à attacher beaucoup d'importance aux enquêtes de cheminement. Les filières ne doivent pas être jugées sur les résultats obtenus seulement à la sortie. Il faut allonger la période d'analyse. »* (Vernières, 1993 : 92). *« Seules des données longitudinales autorisent des études de causalité, fondées sur l'observation des décalages chronologiques entre événements survenus à la même personne. »* (Florens *et al.*, 1990 : 440).

Notre base de données et notre méthode permettent également de suivre l'individu même s'il quitte le fichier du chômage pendant un certain laps de temps. Les allers-retours sur le marché de l'emploi sont ainsi pris en compte : *« L'étude statistique systématique des données longitudinales de chômage permet d'analyser deux problèmes importants : les effets de l'hétérogénéité de la population en chômage, et la dépendance du processus de sortie du chômage vis-à-vis de la durée écoulée depuis la date d'entrée dans cet état, et plus généralement vis-à-vis du passé individuel de participation au marché du travail. »* (*idem* : 441).

L'analyse à partir de notre base de données peut en partie remédier à cela pour le cas des chômeurs. L'approche que nous avons utilisée est celle des trajectoires-types. Cette méthode a d'abord été développée par Espinasse en 1994 puis généralisée dans les études du LIRHE (Giret, 2000 ; Béduwé, 2001). Nous avons choisi de faire démarrer ces trajectoires à mars 2004 et de les achever à novembre 2006. Notre cohorte est constituée des demandeurs d'emploi diplômés du supérieur apparaissant dans les fichiers du chômage de l'ANPE Réunion en mars 2004. Nous avons recherché les logiques d'insertion de cette cohorte : il s'est agi d'évaluer l'insertion de la cohorte sur la période concernée. Ces

« trajectoires-types » rassemblent tous les chômeurs ayant été dans la même situation sur la période. Ensuite, *« une fois mises en exergue les variables discriminantes, il reste à les hiérarchiser et surtout à en comprendre les modalités d'action. Aussi sophistiquées soient-elles, les modélisations longitudinales renvoient inexorablement à une part d'ombre. »* (Lefresne, 2003 : 80). Pour ce qui nous concerne, le calcul de la distance aux trajectoires possibles a été effectué à partir de la situation des chômeurs au regard de l'inscription à l'Agence (inscrits ou radiés) et de leurs revenus (droits à la couverture-chômage, minima sociaux ou absence de revenus de transfert). On le verra, pour ce suivi longitudinal, nous avons étudié les quatre trajectoires-types les plus significatives mais qui, à elles seules, ont concerné plus de 90% de nos diplômés du supérieur au chômage à La Réunion.

L'ANALYSE FACTORIELLE DES CORRESPONDANCES

« D'autres techniques utilisées par le sociologue pour dépouiller des enquêtes sont à envisager : elles permettent de prendre ensemble en considération non pas deux questions de l'enquête mais davantage. Ce sont les techniques d'analyse factorielle et de régression sur données d'enquête. » (Cibois, 2003 : 6). Notre approche factorielle sera celle de l'analyse des correspondances multiples dont l'objectif est d'appréhender dans l'espace et de caractériser des groupes partageant les mêmes configurations de corrélations. Néanmoins, mettre à jour des liaisons entre lesdites variables (qui sont des caractéristiques attachées à l'individu dans notre cas) ne permet pas toujours de connaître le sens de la relation : *« Corrélation ne signifie pas causalité. »* (Duru-Bellat, 2006 : 59). De nouvelles hypothèses devront être posées qui se réfèreront aux littératures spécialisées et aux théories en présence. L'analyse factorielle des correspondances multiples est une représentation spatiale de relations entre des variables. Bourdieu a donné une définition précise de l'intérêt de l'analyse factorielle : *« Quand on utilise une technique statistique comme l'analyse des correspondances, on crée un espace à plusieurs dimensions dans lequel se distribuent à la fois des propriétés et les détenteurs de ces propriétés, par une opération classificatoire permettant de caractériser la structure de cette*

distribution ; mais il suffit de changer la définition de ces propriétés pour les considérer non plus comme des traits distinctifs d'une taxinomie classificatoire servant à différencier des agents et des propriétés dans un espace statique mais comme des atouts dans la lutte à l'intérieur du champ […], *ou, mieux, comme des pouvoirs définissant le devenir prévisible du jeu qui va se jouer entre les agents détenteurs d'atouts inégaux du point de vue de la définition du jeu.* » (2001 : 122).

La lecture des cartes factorielles doit tenir compte de la proximité des points, la position d'une modalité est dépendante de l'ensemble des points projetés. Les axes sont formés par les variables qui interviennent le plus dans les regroupements.

« *Les interactions ou les interdépendances les plus abstraites ne sont jamais attestées que dans des situations singulières, indécomposables et insubstituables stricto sensu.* […] *Autrement dit, les constats ont toujours un contexte qui peut être désigné mais non épuisé par une analyse finie des variables qui le constituent, et qui permettent de raisonner « toutes choses égales par ailleurs ».* » (Passeron, 1991 : 16). Cette technique de représentation spatiale est encore peu utilisée dans notre spécialité scientifique : « *L'utilisation des modèles multivariés reste* […] *minorée dans le champ des sciences de l'éducation en France à la plupart des travaux empruntant une démarche qualitative.* » (Si Moussa, 2003 : 48).

Conclusion

Nous avons cherché à produire une vision à la fois *panoramique* (parce qu'elle englobe l'ensemble des groupes touchés par le chômage, quels que soient l'âge, le niveau atteint dans l'enseignement supérieur et répartis sur la globalité d'un territoire bien délimité et très spécifique) et une vision qui se veut également *diachronique*, parce qu'elle observe à cinq moments différents une même réalité, un stock d'individus partageant deux caractéristiques : la situation de chômeur et la possession d'un diplôme du supérieur.

Peut-être l'apparition dans nos travaux de la dimension temporelle permettra-t-elle de mieux appréhender l'importance des variables, en les voyant évoluer au fil du temps (récurrence,

disparition, intermittence), de mieux saisir leur interrelation et les dynamiques qu'elles peuvent engendrer.

À partir de la description de ces relations, de la confirmation ou l'infirmation de nos hypothèses, de l'évolution éventuelle de la structure du stock de chômeurs diplômés du supérieur sur l'Île, nous cherchons à discerner des groupes partageant une situation proche, voire une même problématique au regard de l'accès à l'emploi, des groupes dont l'analyse factorielle et le suivi longitudinal pourraient confirmer l'existence et les parcours spécifiques.

L'objectif est ainsi d'esquisser des trajectoires particulières dans l'accès à l'emploi, qu'il s'agisse d'insertion ou de *ré*insertion, et de discerner des stratégies récurrentes chez certains groupes partageant les mêmes caractéristiques.

En résumé, nos hypothèses seront d'abord testées à un instant *t* (en septembre 2005), *transversalement* (sur un seul stock qui englobe tous les diplômés du supérieur au chômage sur l'Île) ; ensuite sur une période de deux ans (de septembre 2003 à septembre 2005) *diachroniquement* sur cinq stocks regroupant à cinq moments différents l'ensemble des diplômés du supérieur au chômage à ce moment-là. Cette technique rendra possible une comparaison de la structure des stocks successifs. Nous proposerons alors une *approche longitudinale* qui portera sur une cohorte de mars 2004 à novembre 2006. Nous compléterons ces deux approches par *une analyse factorielle* (sur le stock de mars 2005). Ces différentes méthodes nous permettront de tester nos sous-hypothèses en multipliant les points de vue sur les données que nous avons récoltées. Enfin, les conclusions auxquelles nous aboutirons ne pourront s'appliquer dans leur globalité qu'à La Réunion tant les spécificités y sont fortes. Et nous rejoignons en cela Si Moussa : « *D'un point de vue global, il ne serait pas raisonnable de vouloir comparer un subsystème éducatif régional avec un système éducatif national.* » (2003 : 129).

PARTIE 3 : NOS RESULTATS DE RECHERCHE

CHAPITRE 6 : NOS RESULTATS GLOBAUX

INTRODUCTION

« En vingt ans, la part des jeunes sortant de formation avec un diplôme de l'enseignement supérieur long a triplé , la France ayant largement réduit son retard sur ses pays voisins. » (Couppié, 2005 : 80). Plus encore qu'en France hexagonale, deux constats peuvent être tirées du cas réunionnais : une hausse spectaculaire de la production de diplômés de l'enseignement supérieur et un environnement socio-économique dominé depuis des décennies par la rareté des offres d'emploi qui accentue la concurrence pour l'accès aux meilleures opportunités. Comme le rappelle Sornom : *« Engagés dans* [l']*espace social, tous les individus vont lutter et s'affronter avec des moyens et des fins différenciés afin de changer leur réalité.* » (2005 : 26).

Les cinq photographies que nous avons reconstituées à partir des requêtes informatiques pour les deux chapitres qui suivent peuvent être considérées comme autant de coupes transversales d'une base de données, comme des coups de sonde dans un immense terrain très peu exploré jusqu'à aujourd'hui : celui du marché externe de l'emploi. Techniquement, il nous aurait été possible de prendre *chaque année* 52 photographies, le stock de la Demande d'Emploi étant mis à jour pour ce genre de requête à la fin de chaque semaine. Nos cinq requêtes, étalées sur deux ans, nous ont permis de récolter plus de 650 000 données inédites, ce qui nous a semblé être un bon matériau de départ[46].

Notre ambition pour cette partie est double : concilier l'approche statistique et l'analyse qualitative et proposer une méthode complémentaire d'analyse des données liées aux

[46] Pour l'ensemble des données chiffrées et des représentations graphiques, le lecteur pourra se rapporter à notre thèse (Guillon, 2007) dont l'ouvrage présent est une version simplifiée et modifiée.

chômeurs. Nous espérons que notre démonstration évitera le piège de l'évidence et de la répétition. Notre étude ne porte que sur une infime partie des chômeurs de l'Île, tous niveaux de formation confondus : un peu plus de 7% du total de la demande d'emploi[47]. Et l'objectif de ce chapitre est de décrire dans un premier temps le plus minutieusement possible notre cible (septembre 2005) et d'une manière qui se voudra objective à partir de l'ensemble des variables intéressant notre problématique, fortement axée sur la relation formation-emploi. Dans un second temps, nous étudierons l'évolution de la structure même du stock des chômeurs sur les deux dernières années pour mettre en lumière l'évolution dans la distribution des inégalités au regard de l'emploi et de la situation socio-économique des individus et tenter de faire émerger des pistes d'analyse. Dans le chapitre suivant, nous appliquerons notre méthode à des groupes spécifiques avec l'idée de tester nos hypothèses de travail, de mettre en œuvre une méthode statistique plus poussée encore qui complètera notre première approche (l'analyse factorielle des correspondances multiples) sur des groupes spécifiques dans le but de confirmer un certain nombre de pistes de réflexion et nos premières conclusions. Les données que nous utilisons et dont nous espérons tirer le meilleur profit n'ont pas été produites en vue d'une recherche universitaire en sciences sociales ou en économie du travail. L'ensemble des informations récoltées sur les individus en recherche d'emploi a un but opérationnel de facilitation et d'aide à la décision dans le cadre de l'intermédiation entre offreurs et demandeurs de travail : elles rendent possible le *profilage*[48] du sans-emploi, première étape d'un diagnostic de la situation de chômage à un instant donné, dans un environnement que l'on cherche à mieux connaître et dont on souhaite anticiper l'évolution à moyen terme.

La demande d'emploi (c'est-à-dire le stock des chômeurs présents sur un territoire spécifique à un moment donné) est alimentée par deux sources principales : en premier lieu, par les

[47] Données ANPE Réunion, fin septembre 2005.

[48] Le profilage est entendu ici au sens d'une synthèse par le service public de l'emploi de l'ensemble des signaux liés à l'employabilité (parcours scolaire et expérientiel, mobilité géographique et professionnelle, métiers ciblés dans la recherche d'emploi, contraintes personnelles, revenus).

individus précédemment inactifs qui s'inscrivent ou se réinscrivent sur le marché du travail, c'est-à-dire les jeunes générations ayant achevé leurs études mais également ceux qui s'étaient retirés du marché et qui s'y repositionnent (dont récemment les retraités à la recherche d'une activité partielle pour compléter leur retraite) qui souhaitent trouver ou retrouver une activité ; le deuxième flux qui alimente ce stock est constitué des actifs licenciés, démissionnaires ou en fin de contrat précaire (CDD, intérim) : *« Les seniors, longtemps écartés de la population active par les politiques de préretraite, voient désormais, sous la pression des réformes des systèmes de retraite, leur participation sollicitée… mais sous des modalités particulières : temps partiel, emplois intermittents et temporaires, et, désormais, le nouveau CDD seniors de dix-huit mois, renouvelable, pour les chômeurs de plus de 57 ans. »* (Lefresne, 2006 : 19). Nous serons également en mesure d'étudier les individus en activité mais qui ont souhaité rester inscrits dans les fichiers du chômage, dans la mesure où leur situation ne leur convient pas : temps partiel contraint, emploi temporaire, activité par défaut, stratégie de *job search*.

I. Les chomeurs diplomes du superieur a La Reunion en septembre 2005

Le mois de septembre nous a semblé être la période adéquate pour une première photographie du stock des chômeurs, parce qu'il est le moment où les sortants du système éducatif se positionnent sur le marché du travail. Nous pouvons donner dès maintenant les volumes de la demande d'emploi diplômée de l'enseignement supérieur à La Réunion : toutes catégories confondues, à fin septembre 2005, 6913 individus possédant l'un des diplômes de l'enseignement supérieur étaient inscrits à l'Agence pour l'Emploi Réunion.

L'age et le genre

Selon Lizé (1998 : 89) : *« La moitié des employeurs considère que la présentation d'un candidat trop jeune ou trop âgé est un motif d'élimination. »* Nous avons vu combien les critères de recrutement exprimés dans les offres d'emploi ou les enquêtes d'opinion

pouvaient différer des profils réellement retenus. Il n'en reste pas moins qu'à diplôme égal, le jeune sera d'autant moins bien classé dans la queue pour l'emploi qu'il sera concurrencé par des individus expérimentés. Notre cible concerne majoritairement les jeunes générations : plus de 53% du total des diplômés du supérieur est âgé de moins de 31 ans. Près de 85% du total est âgé de 18 à 40 ans. L'analyse laisse voir une population jeune (les volumes les plus importants culminent entre 26 et 30 ans), ce qui laisserait augurer d'un chômage d'insertion ou de stabilisation pour une partie des chômeurs diplômés du supérieur, mais nous verrons que tel n'est pas toujours le cas.

Dans les croisements entre l'âge et le genre, il est possible de discerner trois périodes : entre 18 et 40 ans, quel que soit l'âge, les femmes sont majoritaires ; entre 41 et 46 ans, l'équilibre des genres s'établit, puis au-delà les hommes sont toujours majoritaires — à une exception près.

L'âge moyen est de 32 ans : 30,7 années pour les femmes et 33,3 années pour les hommes. Ce phénomène est alimenté sans aucun doute par le différentiel dans la production de diplômés du supérieur selon le genre, ce que confirme la littérature : « *En 2000, plus de quatre filles sur dix achèvent leurs études initiales avec un diplôme d'enseignement supérieur, contre un peu plus de trois garçons sur dix.* » (Lefresne, 2003 : 37). Cette meilleure réussite des filles dans le système éducatif au plus haut niveau est confirmée sur le plan local par Squarzoni (1986(a) : 34) : *« Que ce soit en termes d'analphabétisme à 15-19 ans, de rythme de progression scolaire, de niveau de fin de scolarité, de fréquence des diplômes et même de niveau des diplômes, les filles l'emportent sur les garçons et sortent de l'appareil éducatif mieux formées et sont donc favorisées ensuite sur le marché du travail dans la recherche d'emplois et dans le dispositif de formation-promotion continue.* »

La disponibilite

L'analyse de la distribution du stock entre les différentes catégories d'inscription à l'Agence pour l'Emploi nous permet de discerner plusieurs situations (le chômage complet, le chômage partiel, les périodes de formation, l'activité plus ou moins réduite), mais également de distinguer, parmi les stratégies individuelles,

celles qui ambitionnent d'occuper un emploi à temps plein, celles qui ne ciblent qu'un emploi à temps partiel, voire occasionnel. Le genre reste la variable différenciatrice la plus forte dans cette répartition. Comme l'indiquait récemment la DARES (2003 : 45) : « *Le travail à temps partiel est largement féminin et correspond fréquemment à un choix contraint : en 1999, 35,9% des actifs à temps partiel souhaitaient travailler davantage contre 30% en 1992.* » Néanmoins, malgré la détérioration du marché de l'emploi national sur la période que nous étudions, la position des femmes semble avoir mieux résisté à la conjoncture : « *À fin juin 2003, le taux de chômage des femmes était supérieur de 2 points à celui des hommes (10,6% contre 8,6%), cet écart est toutefois en diminution très sensible : il était de 3,4 points en juin 2000.* […] *La diminution du taux de chômage des femmes entre 2000 et 2003 s'explique en partie par l'évolution du marché du travail devenu plus favorable aux femmes.* […] *Dans le contexte général de la forte dégradation du marché du travail des cadres, entre 2000 et 2003, on note une forte hausse des demandes d'emploi féminines dans certains métiers de cadres de la gestion administrative (+52,4%) et commerciale (+49,6%) ou des professionnels de l'information et de la communication.* » (ANPE, 2003 : 6-13).

Si l'on suit la définition officielle du chômage au sens du BIT, 5007 de nos diplômés sans emploi peuvent être considérés comme chômeurs, c'est-à-dire comme étant à la recherche d'un emploi de type « contrat à durée indéterminée à temps plein », soit 72,4% du total (catégorie 1, dite « DEFM 1 »). À la même époque, l'ensemble des chômeurs inscrits à l'ANPE Réunion dans cette catégorie 1, tous niveaux confondus, atteignait 69227 sur un total de 116423, soit 59,5% : pour les diplômés du supérieur, l'écart à la moyenne de l'ensemble des chômeurs inscrits en catégorie 1 est de 12,9 pts, ce qui signifie que ce groupe se distingue par le fait qu'il recherche beaucoup plus souvent un CDI à temps plein que l'ensemble de la DEFM tous niveaux confondus[49].

Selon Lizé (1998(b) : 96) : « *Quasiment tous les demandeurs recherchent des emplois à temps plein et à durée indéterminée* […] *alors qu'un tiers des offres pourvues* [par le biais de l'ANPE] *sont dans cette*

[49] Le fait d'être inscrit dans la première catégorie n'interdit bien évidemment pas d'accepter une offre à temps partiel ou occasionnelle.

catégorie. Les emplois à durée déterminée ou à temps partiel ont souvent été acceptés faute de mieux par les demandeurs et, globalement, les demandeurs d'emploi s'adaptent aux attentes des employeurs et aux caractéristiques des offres qui leur sont proposées. » Notre cible correspond à 7,2% du total des chômeurs réunionnais. 12,2% des diplômés du supérieur ne recherchent qu'un emploi à temps partiel ou occasionnel (par exemple, des missions d'intérim) (catégories 2 et 3) ; 4,2% étaient en formation au moment de la requête (catégorie 4) et 11,2% exerçaient une activité d'une durée supérieure à 78 heures par mois, tout en souhaitant rester inscrits dans les fichiers du chômage (catégories 5 à 8).

Les femmes représentent 57,8% du total des diplômés du supérieur sur l'Île en septembre 2005. 68,7% d'entre elles recherchent un emploi à temps plein contre 77,6% des hommes (écart négatif de 8,9 pts). 15,5% recherchent un emploi à temps partiel ou occasionnel contre 7,6% des hommes (écart positif de 7,9 pts) ; 3,9% sont en formation contre 4,5% des hommes (écart négatif de 0,6 pt) et 11,9% ont une activité contre 10,3% des hommes (écart positif de 1,6 pt). Cette comparaison sommaire sera approfondie plus bas pour l'ensemble des variables par le biais d'une analyse multivariée autour du genre, mais dès à présent nous pouvons avancer que *le genre est fortement structurant*, à la fois dans la construction de la courbe des âges mais également dans la répartition par catégories de chômage. Le poids des femmes dans notre cible est significatif et une analyse approfondie tentera de confirmer la difficulté pour elles de concilier vie de famille et activité professionnelle. Elles sont près d'un tiers (31,3%) à ne pas rechercher un emploi à plein temps, tout en étant majoritaires en volume dans le total, jusqu'à l'âge de 40 ans.

Le contrat de travail à temps partiel subi se développe depuis les années 1970, et peut être appréhendé comme l'un des outils parmi d'autres de flexibilisation de la main-d'œuvre. Comme l'indique Lefresne (2006 : 19) : *« Ajustant les temps d'emploi aux temps productifs, le temps partiel, sous différents statuts, constitue une voie parallèle de flexibilisation. La France apparaît « en retard » par rapport à certains pays de l'Union, comme les Pays-Bas (45%), le Royaume-Uni (26%) ou l'Allemagne (22%). Mais le temps partiel y*

progresse d'un point par an sur la dernière décennie, atteignant désormais 17% de l'emploi total. » Rien n'indique qu'une telle évolution se ralentira, une réalité économique dont semblent être pleinement conscients les chômeurs : « *Le temps partiel, qui touche 1,2 million de salariés souhaitant travailler plus, se trouve à l'origine d'une formidable déstabilisation de la fonction de garantie de revenu qu'est le smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance). Fixé sur une base horaire, ce dernier ne permet plus d'éviter une pauvreté laborieuse croissante : 3,5 millions de personnes touchent, en 2003, un salaire inférieur au smic mensuel, dont 80% de femmes.* » (*idem*). Les femmes sont les premières victimes de ces contrats à temps partiel subi : « *Les femmes, dont le taux d'activité a connu une croissance continue depuis vingt ans et dont le niveau moyen de diplôme a désormais dépassé celui des hommes, sont les principales cibles du temps partiel : 30% des femmes de 15-59 ans ayant un emploi, contre 5% des hommes du même âge, en 2004.* » (*idem* : 18).

La situation matrimoniale

Notre cible globale, qui est très jeune, est majoritairement célibataire (57,3%). Parmi ces célibataires, 78,5% n'ont pas d'enfant. Dès que l'enfant paraît, statistiquement, l'individu est plus fréquemment marié : alors que seulement 17,8% des diplômés sans enfant sont mariés, ils sont 66,4% à être dans cette situation matrimoniale avec un enfant ; 82,4% avec deux enfants et 90,6% avec plus de deux enfants. Il est à noter que *près des deux tiers du total* (65,3%) n'ont aucun enfant, ce qui pourrait confirmer la remarque de Martinez (2001(b) : 324), portant sur la situation réunionnaise : « *Plus le niveau d'études augmente, plus la maternité est tardive, plus le niveau de fécondité est faible (nombre moyen de deux enfants).* » Pour notre cible, le jeune âge, le niveau d'études et la situation au regard de l'emploi peuvent être trois causes imbriquées expliquant *le report* du premier enfant.

Les types de diplomes

Les niveaux III, c'est-à-dire les DEUG, DUT, BTS, les diplômés d'État d'infirmier, d'éducateur, d'assistant des services sociaux, représentent une très large majorité de notre cible. Les

Bac+3 et Bac+4 (les niveaux II) un tiers du total et les plus hauts diplômés (Bac+5, ingénieurs, docteurs) 13%. Nous détaillerons plus bas ces données et nous rappelons que notre étude ne porte que sur les chômeurs possédant l'un des diplômes post-baccalauréat[50].

Le Brevet de Technicien Supérieur est le diplôme le plus fréquent dans notre stock de septembre 2005 : il regroupe près d'un tiers (32,5%) de l'ensemble des diplômés du supérieur au chômage. Viennent ensuite les Licences et les Maîtrises, puis les DEUG et les Bac+5, en majorité constitués des DEA et des DESS, la réforme LMD [Licence, Master, Doctorat] venant à peine d'entrer dans les faits pour quelques filières spécifiques.

LES MICROREGIONS

Les diplômés du supérieur au chômage à La Réunion sont d'abord localisés dans la microrégion Sud, puis l'Ouest et le Nord où se situe le chef-lieu : Saint-Denis. L'Est ne regroupe qu'un peu plus de 10% du total. Selon Lizé (1998(b) : 89) : « *La proximité géographique du lieu d'habitation du candidat joue un rôle important dans la sélection, à niveau de diplôme ou d'expérience équivalent.* » La répartition des offres créées selon les microrégions est pareillement handicapante pour le chômeur habitant une zone moins créatrice d'emplois. Sur ce point, les dernières données disponibles sur la mobilité pendulaire datent pour La Réunion de 1999 (données censitaires). Elles indiquent clairement que le Nord attire la majorité des flux circulatoires.

Analysées plus finement en croisant niveaux de diplômes et microrégions d'habitation, nos résultats indiquent que le déséquilibre territorial quantitatif s'accompagne d'un déséquilibre qualitatif : ainsi, l'Ouest et le Sud regroupent majoritairement des niveaux III (57,2% du total des diplômés habitant ces régions), alors que le Nord concentre surtout des diplômés de niveau Licence et au-delà. L'Est, bien que très faible numériquement, regroupe proportionnellement plus de Bac+3 et de Bac+4 que la moyenne départementale (4 pts d'écart positif à la moyenne) et dépasse même le Nord sur ce point. Pour les plus hauts niveaux de

[50] Ont ainsi été exclus de l'étude l'ensemble des individus uniquement bacheliers et les « Bac+ ».

certification, c'est le Nord, puis l'Ouest qui ont les taux les plus élevés de Bac+5 et au-delà.

L'Ouest et le Sud apparaissent qualitativement comme les microrégions les moins bien dotées sur l'Île, le Nord étant quant à lui le lieu où l'on rencontre les taux les plus forts de hauts diplômés. Mais voyons plus en détails la répartition géographique selon le *type* de diplôme.

Les comparaisons autour des microrégions laissent apparaître des écarts à la moyenne parfois conséquents, ce qui tend à prouver un impact fort du territoire. L'Ouest puis le Sud ont des taux pour les DUT légèrement supérieurs à la moyenne (respectivement 0,7 et 0,5 pt), alors que l'Est a un taux inférieur de 2,2 pts, ce que l'implantation du seul IUT de l'Île à Saint-Pierre (Sud) pourrait partiellement expliquer. Le seul écart significatif pour les DEUG est visible pour le Sud (0,9 pt), mais une nouvelle fois les écarts restent minimes. Concernant les BTS, l'Est a un écart positif de 3,5 pts, alors que le Nord a lui un écart *négatif* de 5 pts. Pour l'ensemble des diplômés de niveau I et pour les DUT, l'Est est toujours *en-dessous* de la moyenne départementale. Plus on s'approche du Sud, plus le nombre de diplômés d'un DUT au chômage augmente, ce qui donnerait à penser que ces derniers ont été formés sur place — pour une large part d'entre eux —, alors que les filières STS de l'Éducation nationale sont réparties sur l'ensemble de l'Académie. Les docteurs se retrouvent surtout dans le Nord et le Sud, microrégions où sont implantées les établissements universitaires ; néanmoins cette hypothèse peut être en grande partie invalidée par le fait que la majorité des doctorats ont été obtenus dans des spécialités inexistantes sur l'Île. Les Licences sont proportionnellement plus fréquentes dans l'Est et le Sud qui ne sont pas des bassins d'emploi très pourvoyeurs d'opportunités, les DEUG dans le Sud. Le Nord et l'Ouest apparaissent comme les deux microrégions où l'on trouve plus souvent de très hauts diplômés.

PREMIERES CORRELATIONS

Lorsque nous confrontons les diplômes les plus courants du supérieur et les variables dont on conjecture qu'elles pourraient être fortement corrélées à la relation formation-emploi et à

l'inscription dans le chômage, nous apparaît un ensemble d'enseignements permettant d'opérer une première différenciation.

L'option de la mobilité extra-insulaire n'apparaît pas comme un indicateur fortement différenciateur parmi les diplômés, en dehors des très hauts niveaux de certification : l'écart à la moyenne le plus important se retrouvant chez les Bac+5 (4 pts), puis les ingénieurs et les diplômés des Grandes Écoles (2,6 pts), suivis des docteurs (1 pt). Le reste des diplômés a des taux très voisins de la moyenne. En dehors du cas des diplômés d'un BTS, nos données confirment ainsi à peu près les résultats nationaux : « [L']*arbitrage entre rechercher un emploi localement ou saisir des opportunités à l'extérieur de sa région de formation se pose certainement à tous les diplômés, la proportion de mobilités stratégiques s'accroissent toutefois avec le niveau de formation.* » (Joseph *et al*., 2004 : 3). Fossaert confirme la relation entre mobilité géographique lointaine et niveau de formation (son point de vue est anthropologique) : *« Les jeunes qui émigrent sont plutôt aventureux et formés, ceux qui restent au pays sont souvent tenus par des liens familiaux et coutumiers dont ils ne peuvent se dégager.* » (2003 : 75).

La variable « expérience professionnelle supérieure à un an » distingue au contraire fortement trois groupes : d'abord les très hauts niveaux de diplômes auxquels s'ajoutent les DUT avec des taux très supérieurs à la moyenne (avec un écart positif de 33,7 pts pour les docteurs, de 25,9 pts pour les ingénieurs et de 21,4 pts pour les DUT) ; ensuite les filières universitaires généralistes jusqu'à Bac+4 qui ont toutes un taux inférieur à la moyenne (écart *négatif* de 7,3 pts pour les Licences, de 1,6 pt pour les DEUG et de 0,7 pt pour les Maîtrises) ; enfin, un groupe avec des taux légèrement supérieurs à la moyenne regroupant les BTS et les Bac+5 universitaires, avec respectivement 4,1 pts et 7,4 pts d'écart positif à la moyenne. Sauf pour les BTS qui rejoignent alors le second groupe, les écarts se retrouvent dans les mêmes proportions lorsque l'on considère les individus expérimentés au-delà de cinq années[51]. Les écarts sont faibles par contre lorsque l'on étudie le chômage de longue durée. Sauf pour les Maîtrises, les

[51] Il s'agit de l'expérience professionnelle *dans le métier recherché* au moment de l'entretien.

filières universitaires (y compris les DUT et les docteurs) sont plus touchées que les BTS et les ingénieurs.

Nous sommes en mesure de circonscrire pour notre cible l'indicateur « chômage de longue durée ». Celui-ci est calculé pour les demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) sur les dix-huit derniers mois. Est considéré comme DELD tout individu ayant été inscrit au moins douze mois dans les dix-huit derniers mois écoulés. Le demandeur d'emploi de très longue durée (DTELD) est inscrit au moins deux années sur les trois dernières années.

Ainsi, pour ce qui concerne la durée de chômage, les DUT, les DEUG et les Licences ont un taux proches entre eux (entre 2,1 et 2,3 pts d'écart positif à la moyenne) ; viennent ensuite les 3èmes Cycles (1,9 pt pour les docteurs ; 1 pt pour les Bac+5) ; en dessous de la moyenne, l'on retrouve les ingénieurs (-1,4 pt), les BTS (-1,3 pts) et les Maîtrises qui sont les mieux protégés (-1,7 pt).

QUELQUES DONNEES COMPLEMENTAIRES

La présence d'étrangers reste une exception dans nos données. En détail, la répartition selon les pays d'origine des diplômés du supérieur ne possédant pas la nationalité française est la suivante (la base de données que nous utilisons ne permet pas d'aller au-delà de ce listing) :

Tableau n°1 : Les diplômés étrangers par pays d'origine

Belgique	20	9,4%
Espagne	12	5,6%
Grande-Bretagne	11	5,2%
Allemagne	10	4,7%
Italie	9	4,2%
Amérique du Nord	6	2,8%
Maroc	5	2,3%
Vietnam, Laos, Cambodge	5	2,3%
Amérique du Sud	5	2,3%
Autres	5	2,3%
Océaniens	4	1,9%
Portugal	2	0,9%
Pologne	2	0,9%
Algérie	2	0,9%
Hollande	1	0,5%
Luxembourg	1	0,5%
Irlande	1	0,5%
Yougoslavie	1	0,5%
Tunisie	1	0,5%
Cameroun	1	0,5%
Autres Africains	94	44,1%
Autres Européens	15	7,0%
TOTAL	213	100%

Source : ANPE Réunion, septembre 2005

Il est à noter que 22% des diplômés du supérieur au chômage ne possèdent pas de moyen de transport personnel. Les diplômés sans permis sont très minoritaires (précisément 8,8%). Cette indication est importante : nous avons vu que l'Île souffre d'un « *coma circulatoire* » et d'un manque de capacités de transport en commun.

L'absence de revenus de transfert touche une minorité des diplômés du supérieur : 30,4% d'entre eux ne perçoivent aucun de ces revenus de transferts ni allocations d'aucune sorte, soit parce qu'ils n'ont pas l'âge pour prétendre au Revenu Minimum d'Insertion, soit que le foyer dispose de ressources supérieures au plancher. L'on observe une hausse très forte de la part des bénéficiaires des minima sociaux à partir de 25 ans et une baisse parallèle des individus sans revenus. La jeunesse apparaît ainsi comme une période particulièrement fragilisée financièrement, mais cette donnée n'est pas spécifique à La Réunion : « *En France* […]*, un Rmiste sur trois dispose d'un diplôme équivalent ou supérieur au bac.* » (Daguerre, 2005 : 4). Pierru rappelle par ailleurs que les écarts entre revenus de solidarité (RMI, Allocation Spécifique de Solidarité) et revenus de l'assurance-chômage peuvent être moins significatifs que le sens commun pourrait s'y attendre : « *Au 31 décembre 2001, la moitié des chômeurs indemnisés par l'UNEDIC touchait moins de 750 euros par mois, tandis que 70% des bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité recevaient moins de 500 euros mensuellement.* » (2005 : 45). Pour La Réunion, les données sont les suivantes : « *Au 1er janvier 2003, pour 1000 personnes de 20 à 59 ans, 169,6 Réunionnais recevaient le Revenu Minimum d'Insertion (RMI) contre 29,2 pour la métropole.* […] *Les allocataires sont majoritairement des personnes jeunes, 60% d'entre eux ayant moins de 40 ans, les 25-39 ans représentant 52% des allocataires.* » (Unifaf, 2005 : 16).

Nous verrons plus loin, lorsque nous aborderons notre approche diachronique sur deux années, que l'évolution des règles d'indemnisation a entraîné une baisse du taux des chômeurs indemnisés : « *La société française en général* […] *et nos institutions politiques s'accommodent finalement assez bien de l'existence de contingents toujours plus nombreux de salariés totalement ou partiellement privés d'emploi. Cette accommodation trouve d'abord sa*

manifestation la plus « éclatante » dans une assurance chômage qui se rétrécit comme une « peau de chagrin » au moment même où elle est pourtant la plus nécessaire. » (Pierru, 2005 : 15-16).

Les règles concernant l'indemnisation par les ASSEDIC au moment de notre recherche étaient les suivantes :

Tableau n°2 : Les règles d'indemnisation

Les règles de l'indemnisation chômage au 1er janvier 2005			
Type d'allocation	Durée d'affiliation	Âge	Durée maximale d'indemnisation
ARE (Allocation de Retour à l'Emploi)	6 mois sur les 22 derniers mois	Indifférent	7 mois
	14 mois sur les 24 derniers mois	Indifférent	23 mois
	27 mois sur les 36 derniers mois	supérieur ou égal à 50 ans	36 mois
		supérieur ou égal à 57 ans	42 mois
ASS (Allocation Spécifique de Solidarité)	5 ans au cours des 10 dernières années	inférieur à 55 ans	illimitée
		supérieur ou égal à 55 ans	illimitée

Source : UNEDIC, 2005

Daniel note le paradoxe apparent du système d'indemnisation construit sur la base de la durée d'affiliation. Il apparaît que le système de protection contre le risque chômage bénéficie aujourd'hui aux chômeurs les plus employables, ceux qui ont exercé ou qui exercent régulièrement une activité déclarée conséquente : « *Aujourd'hui, l'UNEDIC, loin de combattre les effets de la précarité de l'emploi qui caractérise le fonctionnement actuel du marché du travail, semble au contraire entretenir ce processus en participant à son tour à l'éclatement du salariat. À la diversification des formes d'emploi correspond ainsi une diversification croissante des formes d'indemnisation des chômeurs, où les plus exposés au risque chômage sont également ceux qui se voient le plus mal indemnisés… quand ils le sont encore. Côté État, le régime de solidarité s'est lui aussi inscrit dans cette tendance à l'abaissement des droits et au renforcement des conditions d'activité requises pour bénéficier d'une indemnisation.* » (1999 : 29).

Composante fondamentale dans la construction de la compétence et de l'employabilité, l'expérience professionnelle

apparaît comme centrale dans les processus d'insertion et de stabilisation dans l'emploi. L'absence d'expérience est ainsi fréquemment reprochée aux jeunes générations en primo-insertion, cercle tautologique qui n'en reste pas moins stigmatisant, une critique également formulée à l'encontre des chômeurs, en plus du soupçon de chômage de confort systématique.

DES DIPLOMES EXPERIMENTES

Une analyse de notre base de données montre que 58,2% précisément du volume global de notre cible d'étude a une expérience d'au moins une année dans le métier recherché et les diplômés de l'enseignement supérieur au chômage sont plus de 38% à avoir une expérience d'au moins trois ans[52].

Le rapprochement entre expérience professionnelle et revenus confirme que le manque d'expérience prédispose à l'absence de revenus (écart positif à la moyenne de 23,5 pts) ou aux minima sociaux (écart positif de 6,8 pts). Une donnée surprenante vient de la part des diplômés expérimentés de plus de cinq années percevant l'un des minima sociaux : 20,5%, soit 0,1 pt d'écart *positif* à la moyenne, supérieur en cela de 6,7 pts au taux des diplômés ayant de 3 à 5 années d'expérience. Cet écart pourrait être dû à l'Allocation Spécifique de Solidarité (ASS), minimum social versé par les ASSEDIC sur fonds publics, dont peuvent bénéficier certains chômeurs en fin de droits ayant une longue expérience passée (cinq années sur les dix dernières années). Et contrairement au bénéficiaire du RMI, le chômeur percevant l'ASS doit nécessairement être inscrit dans les fichiers du chômage.

LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Seuls 10,8% du total des diplômés du supérieur au chômage sur l'Île ont indiqué être prêts à partir si une opportunité

[52] Cette expérience professionnelle est par ailleurs *sous-évaluée* pour deux raisons : l'expérience accumulée en dehors du ciblage actuel n'est pas prise en compte dans les requêtes (elle l'est dans le cadre des entretiens individuels de conseil), ni les durées d'expérience inférieures à douze mois.

se présentait[53]. La mobilité extra-insulaire prônée par les politiques locales peut être parfois ressentie comme une fatalité subie, expérience douloureuse du déchirement, inversant le flux historique qui a construit l'Île au fil des siècles, par l'esclavage, l'engagisme, puis le volontariat : *« La Réunion a été au long de son histoire une terre d'immigration et de plein emploi. L'immigration a pris plusieurs formes : parfois odieuse, souvent dure, quelquefois facile. Le plein-emploi s'est réalisé dans des travaux généralement ingrats et pénibles, saisonniers par nature* […]. *Une mutation démographique a* […] *transformé La Réunion en terre de sous-emploi et d'exode. »* (Squarzoni, 1984 : 21). Cette pratique de la mobilité, qui a été rendue nécessaire par l'explosion démographique et l'insularité, puise cependant ses racines très loin dans l'Histoire : *« De la fin du XIX^ème^ siècle à la fin des années 1950, Madagascar était l'espace où les Réunionnais diplômés ou dynamiques pensaient trouver du travail. Depuis 1963, les décideurs se tournent vers la métropole pour « caser » les sans emploi.* […] *Beaucoup de nouveaux diplômés (grâce au développement du secondaire et du supérieur) sont condamnés à rechercher un travail ailleurs. Ce n'est pas une perspective encourageante* […]. *Ce constat devrait toujours interpeller les décideurs. »* (Ève, 1990 : 38).

La situation est d'autant plus préoccupante qu'une part des emplois nets créés sur l'Île ne seront pas occupés par des chômeurs habitant l'Île. Par exemple, sur les 5500 emplois nouveaux créés annuellement au début des années 1980 par l'économie réunionnaise, une large part n'a profité ni aux chômeurs ni plus largement aux actifs de La Réunion : « [Parmi ces 5500 emplois], *il faut absolument* […] *déduire la part importante prise par les actifs venant de métropole : entre 1961 et 1982, cela a représenté 38% de la création nette, et même 51% entre 1974 et 1982. Au mieux, 3000 emplois sur 5500 iront à des demandeurs réunionnais. »* (Squarzoni, 1984 : 11)[54].

---

[53] Pour information, la part des chômeurs « mobiles » tous niveaux confondus était de 6,1% à la même époque.

[54] Sur ce sujet sensible, il est statistiquement impossible et méthodologiquement délicat de distinguer parmi les individus « venant de métropole » les natifs de l'Île de retour au pays, les enfants de parents réunionnais nés hors de l'Île des métropolitains ou des étrangers sans ascendance locale.

Le rejet de la mobilité est apparu très fortement dès le début des années 1980, où l'on assiste à un ralentissement des flux sortants : « *La dureté du marché local en métropole, un climat général moins accueillant, une exigence administrative renforcée expliquent le repli du flux de sortie.* » (*idem* : 12). Selon Radojcic et Rivière (2004 : 11), la mobilité des étudiants ultramarins serait également rendue peu utile par une pratique caractéristique. Ainsi, cette mobilité ne « *semble pas avoir pour finalité une insertion durable dans une région présentant de meilleures opportunités en matière d'insertion professionnelle. Elle est plutôt perçue comme une étape transitoire permettant d'améliorer son capital humain (connaissances, savoir-faire, expérience), afin de le valoriser au moment du retour dans la région d'origine.* » Les auteurs soulignent par ailleurs le paradoxe suivant : « *Fait surprenant si on considère les caractéristiques des marchés du travail des DOM, la grande majorité des étudiants quitte leur région d'origine pour améliorer leurs qualifications et non pour favoriser leur insertion professionnelle dans une région offrant de meilleures opportunités en termes d'emploi.* ». (*idem* : 16). Comme le confirme Séringom Mangalom (2003 : 2), lorsqu'il analyse la situation des chômeurs sur l'Île, la proximité des zones d'emplois et des lieux d'habitation améliore l'employabilité des demandeurs d'emploi : « *les demandeurs qui sont situés à proximité de régions bénéficiant d'une forte attractivité économique et d'un développement considérable seront très avantagés lors de leurs recherches d'emploi.* » Pour Gopal-Panon *et al.* (1991 : 12) : « *Aujourd'hui un effet dissuasif contrecarre* [la migration]*, c'est l'amélioration substantielle de la protection sociale en faveur des défavorisés. La nécessité d'émigrer est atténuée de façon importante pour ces personnes.* »

Pour mettre en question cet effet désincitatif, nous pouvons comparer les demandeurs d'emploi se déclarant prêts à quitter l'Île (10,8% du total) et ceux qui concentrent leur recherche sur le territoire réunionnais. Cette vision néo-classique des revenus de transferts considérés comme désincitatifs est en partie contredite par nos résultats pour ce qui concerne notre cible mais uniquement pour les diplômés percevant un des minima sociaux, c'est-à-dire soit le Revenu Minimum d'Insertion, soit l'Allocation Spécifique de Solidarité, soit l'Allocation d'Insertion : ainsi, les croisements indiquent que ce ne sont pas les « défavorisés » pour reprendre la catégorisation de l'extrait précédent qui rejettent le

plus souvent l'option d'un départ hors de l'Île mais bien au contraire ceux qui sont *indemnisés* par les ASSEDIC (0,9 pt d'écart *négatif* à la moyenne pour eux contre respectivement 0,4 pt et 2,7 pts d'écart *positif* pour ceux ne percevant aucun revenu de transfert et ceux percevant l'un des minima sociaux). L'indemnisation ASSEDIC a un effet légèrement désincitatif mais concerne d'abord des individus proches de l'emploi : les conditions d'affiliation et donc de durée d'expérience professionnelle sont drastiques pour percevoir les droits au chômage. La forte employabilité de ce groupe explique en partie une recherche d'emploi au plan local.

Ensuite, les chômeurs mobiles hors de l'Île expriment plus souvent un second ciblage[55] (l'écart est de +1,1 pt). L'élargissement géographique de la zone de prospection, qui peut s'accompagner d'un travail de mobilité professionnelle, est souvent le signe d'une prise de conscience de la détérioration de l'employabilité. Ainsi, ce sont les jeunes inexpérimentés, surtout les hommes, qui sont le plus souvent mobiles. L'âge est fortement différenciateur sur ce point : aucun diplômé de plus de 45 ans n'envisage ainsi de quitter l'Île et l'écart à la moyenne pour les 31-45 ans est de 9,2 pts. L'explication peut être trouvée dans les croisements avec la charge familiale et la situation matrimoniale : les diplômés mariés ou ayant des enfants ont un écart à la moyenne négatif de 5,5 pts. L'impact du territoire est également différenciateur : le fait d'habiter l'Ouest et le Sud entraîne plus fortement un rejet de l'option de la mobilité (1,5 pt et 1,1 pt d'écart négatif), alors que les diplômés des microrégions Est et Nord sont dans la situation inverse avec respectivement 2,8 et 1,8 pt d'écart positif à la moyenne.

LES SPECIALITES DES CHOMEURS DIPLOMES DU SUPERIEUR

Plus de la moitié des diplômés du supérieur au chômage (51,1%) sont diplômés dans huit secteurs de formation : par ordre de fréquence l'on trouve les sciences humaines (11,3%), le

[55] Dans le dossier administratif du demandeur d'emploi, il est possible de codifier le métier recherché par l'individu en priorité mais également un second métier (le ciblage secondaire). L'Agence utilise le Répertoire Opérationnel des Métiers (ROME) pour codifier le métier et lister les compétences et les capacités qui lui sont attachées.

commerce (9,2%), les langues (6,7%), la direction d'entreprise (5,6%), le secrétariat (5,5%), la comptabilité (4,8%), l'économie (4%) et l'informatique (4%). Si l'on regroupe le commerce, le commerce international et la gestion commerciale, ce secteur est le plus fréquent, regroupant 13,2% du total.

CROISEMENTS AUTOUR DES SECTEURS DE FORMATION

Ces résultats sont au cœur de la problématique de l'économie de l'éducation, puisqu'ils précisent l'impact de chaque spécialité sur *l'employabilité* (ancienneté sur le marché de l'emploi en tant qu'actif occupé dont l'un des indices est l'expérience professionnelle accumulée), sur la durée de chômage, sur le fait de percevoir ou non un minimum social, sur la mobilité (tant géographique que professionnelle) et sur l'activité partielle subie.

Prenons tout d'abord deux indicateurs d'un impact économique positif de la spécialité sur l'employabilité : l'expérience professionnelle (supérieure à une année et supérieure à cinq années) et l'indemnisation ASSEDIC qui peut également constituer l'indice d'une expérience professionnelle antérieure conséquente. Certaines des filières ont des taux pour ces trois indicateurs soit tous inférieurs à la moyenne, soit tous supérieurs à la moyenne : pour les secteurs significatifs, les spécialités de formation concernées par une employabilité plus forte des diplômés au moment où ceux-ci traversent une période de chômage sont l'hôtellerie-restauration-tourisme[56], la médecine, le secteur sanitaire, le commerce, le transport, l'agriculture (il s'agit de techniciens supérieurs), l'action sociale, l'électrotechnique et la mécanique. Les secteurs de formation regroupant les diplômés chômeurs *les moins proches de l'employabilité* lorsque sont étudiées l'indemnisation et l'expérience professionnelle sont d'abord les filières généralistes de type universitaire : sciences de la terre/sciences naturelles, langues, économie, sciences humaines (hors psychologie), environnement/aménagement, mathématiques, mais également et à un moindre degré les secteurs liés à l'industrie. Lorsque l'on classe maintenant les secteurs de

[56] Notre requête porte sur une période ayant précédé le début de l'épidémie de chikungunya.

formation à partir des indicateurs qui nous semblent indiquer une détérioration socio-économique (chômage de longue durée et perception de minima sociaux), nous obtenons les données suivantes : les secteurs les plus concernés par ces indices de précarisation sociale sont la pêche/aquaculture, l'énergie, la mécanique, la physique, le droit, les sciences de la terre, les science humaines, l'hôtellerie-restauration, l'information-communication et le sport. Néanmoins, les deux variables ne semblent pas systématiquement corrélées. Les secteurs plus protégés sont la banque/assurance, la santé/médecine, le BTP, les formations tertiaires, le tourisme et le commerce.

Les indicateurs que nous avons retenus en lien avec la mobilité (entendue au sens large, à la fois professionnelle et géographique) sont les suivants : d'abord le second ciblage, qui est un indicateur d'une mobilité professionnelle acceptée ; ensuite la mobilité extra-insulaire qui est le signe, entre autres, d'une prise de conscience de l'étroitesse du marché local. Les filières universitaires semblent les plus réticences à la mobilité géographique : sciences politiques, psychologie, sciences humaines, sport, économie, mais également le secteur sanitaire et la mécanique. Le second ciblage ne semble pas corrélé avec l'option d'une mobilité géographique. Le dernier indicateur étudié est celui de l'existence d'une activité partielle exercée en même temps que l'individu recherche un autre emploi. L'inscription à l'Agence pour l'Emploi reste possible administrativement mais uniquement dans l'une des catégories comprise entre 5 et 8. Il reste délicat d'établir si cet indicateur est le symptôme d'une situation contrainte (temps partiel subi) ou d'une stratégie de *job search* dans une période de primo-insertion ou de stabilisation. L'activité partielle en cours concerne d'abord la médecine (avec un écart à la moyenne de +10,7 pts), puis le génie climatique (non significatif en volume), le secteur sanitaire, le tertiaire, l'hôtellerie/restauration/tourisme, l'environnement/aménagement, la comptabilité, l'électronique, l'électrotechnique et le BTP. Ces spécialités de formation renvoient à des secteurs économiques fortement pourvoyeurs d'offres sur l'Île, voire en pénurie de main-d'œuvre.

Première famille professionnelle ciblée par les diplômés, le commerce et l'administratif regroupe près d'un quart du total (23%), suivis par les enseignants/formateurs (15%) et les cadres administratifs et les professionnels de l'information et de la communication (14,6%). Les postes de cadres ne regroupent que 27,5% du total, signe de la prise de concience et de l'acceptation — au moins dans la période de présence sur le marché externe — du phénomène de déclassement. Le secteur secondaire (industrie et BTP) ne concerne que 7,1%, pendant que le secteur primaire est logiquement marginal (0,5%).

La relative faiblesse des ciblages liés à l'encadrement indique donc le fait que le déclassement est pris en compte dans les stratégies de recherche d'emploi : « [Le] *mouvement de « déclassement » des diplômes par rapport aux qualifications concernait, en mars 1998, près des trois quarts des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur (bac+3 et +4) en insertion : seuls 26% d'entre eux occupent un emploi correspondant à une profession de catégorie supérieure.* » (Mazel, 1999 : 97-98).

Les diplômés ciblant des postes d'encadrement (cadres commerciaux, cadres techniques de l'industrie, cadres administratifs), les métiers de la santé (médecine et professions para-médicales) sont le plus souvent indemnisés et les plus expérimentés. Les écarts à la moyenne sont particulièrement significatifs pour les cadres commerciaux (14,7 pts), les professions paramédicales et les médecins (respectivement 12,1 pts et 11,2 pts). Les personnels de l'industrie hôtelière (8,5 pts), les professionnels des arts et spectacle (non significatifs en volumes) (7,2 pts) sont plus souvent indemnisés que les autres postes d'encadrement (industrie et tertiaire) qui restent tout de même au-dessus de la moyenne. Les variables indemnisation et durée d'expérience sont logiquement fortement corrélées.

Les métiers de l'enseignement et de la formation, qui rappelons-le, représentent 15% des ciblages, sont les moins souvent indemnisés (écart négatif à la moyenne de 15,7 pts) et regroupent les diplômés parmi les moins expérimentés (écart

négatif de 9,5 pts pour au moins une année d'expérience et écart négatif de 8,3 pts pour cinq années et plus).

Le chômage de longue durée est corrélé avec un ciblage professionnel dans l'industrie (en dehors des postes d'encadrement), dans l'artisanat, les services à la personne, les métiers de la formation et les arts et spectacle. Sur ce point, la hiérarchie des professions est identique pour le croisement avec les minima sociaux.

Les diplômés qui ciblent les professions industrielles (dont le BTP), les métiers du transport et de la manutention, de l'hôtellerie et de la vente sont les plus mobiles. L'absence de mobilité concerne l'artisanat, les professions paramédicales, les professionnels du développement local et les formateurs.

Les emplois concernés par l'activité partielle (catégories 5 à 8 d'inscription) sont également ceux pour lesquels on a détecté les taux les plus élevés de diplômés mobiles. Ce phénomène pourrait être symptomatique d'une réticence à l'égard de ces professions et plus largement des secteurs d'activités eux-mêmes (industrie, transport, commerce et services à la personne). Pour ce qui concerne les métiers liés à la santé ou aux activités paramédicales, il pourrait s'agir soit de remplacements en début de carrière, soit d'internat, soit de temps partiel choisi.

L'IMPACT DE L'EXPERIENCE

L'expérience professionnelle est l'un des éléments qui participent à la construction de la qualification et peut être considérée, si l'individu la possède, comme un indice de sa productivité, de son niveau de compétences. L'on trouve proportionnellement plus de diplômés du supérieur inexpérimentés dans le Sud et l'Est (écarts positifs à la moyenne de 9,8 et de 3,4 pts) : l'impact du territoire joue en défaveur de l'insertion selon le lieu géographique d'habitation, l'Est et le Sud étant les deux microrégions les moins pourvoyeuses d'offres sur l'Île. Concernant le degré de mobilité extra-insulaire de ces débutants, il semble ainsi que ces derniers soient plus souvent mobiles que les expérimentés (écart *positif* de 9,5 pts pour les diplômés sans expérience ou avec une expérience de moins d'une année et un écart de 1,2 pt pour les expérimentés de 1 à 2 ans).

Logiquement, les taux d'indemnisation augmentent avec la durée de l'expérience, mais avec un tassement pour ceux ayant plus de cinq années d'expérience. Le diplômé inexpérimenté sera plus souvent sans ressources plutôt qu'aux minima sociaux, du fait avant tout de son jeune âge. D'un autre côté, l'analyse des taux de charge parentale (avoir un enfant ou pas) indique une nouvelle fois que l'inexpérience est corrélée avec l'âge.

Maintenant, lorsque nous croisons l'expérience et la durée de chômage, nous sommes devant un résultat *a priori* contre-intuitif : ainsi, moins le diplômé est expérimenté et *moins* il subit le chômage de longue et de très longue durée, mais ce paradoxe n'est qu'apparent. Le chômage de longue durée (DELD) touche proportionnellement plus souvent que la moyenne les diplômés avec plus de deux années d'expérience (écart de 0,8 pt pour les individus ayant entre 3 et 5 ans d'expérience et de 2,8 pts pour les individus ayant plus de cinq années d'expérience). Pour le chômage de très longue durée, ce sont les individus avec une ou deux années d'expérience (+0,5 pt) et une nouvelle fois ceux ayant plus de 5 ans d'expérience (+4,9 pts) qui sont les plus touchés. La variable « durée de chômage » doit donc être analysée et prise en compte avec circonspection : elle pourrait ne pas être retenue comme critère d'exclusion professionnelle, l'inscription dans les fichiers du chômage étant nécessaire pour percevoir les revenus de remplacement des ASSEDIC.

L'existence d'un second ciblage professionnel par contre concerne surtout les débutants et les très peu expérimentés (2,7 et 1,5 pt d'écart *positif*).

Les Bac+5 et plus au chômage sur l'Île sont en meilleure situation pour ce qui est de l'expérience professionnelle : ce sont, parmi les individus avec 3 à 5 ans et plus de 5 ans d'expérience, ceux qui ont des taux supérieurs à la moyenne (respectivement des écarts positifs de 3,1 pts et de 9,9 pts). Les niveaux III ont également des taux supérieurs à la moyenne (+0,6 et +0,2 pt). Les Bac+3/Bac+4 *sans expérience* ont un taux de 6,2 pts supérieur à la moyenne.

Les inexpérimentés sont les plus jeunes : l'analyse croisée avec les âges confirme que l'expérience est liée à l'âge. Les femmes sont également plus touchées par l'inexpérience : un écart de 3,4 pts pour une expérience inférieure à un an. Enfin, plus l'individu

est expérimenté, plus il sera inscrit dans l'une des trois premières catégories, signe qu'il sera moins souvent en formation ou en activité réduite, cette dernière pouvant être considérée à ce stade de notre analyse comme un autre indicateur de difficulté d'insertion, ou bien encore l'étape obligée avant une phase de stabilisation professionnelle.

LE CHOMAGE DE LONGUE DUREE POUR MOINS DE LA MOITIE

« Malgré les améliorations conjoncturelles de la fin des années [19]*80 et du début de la décennie* [19]*90, malgré la multiplication des mesures spécifiques destinées à ces populations, la progression des chômeurs de plus d'un an et de plus de deux ans est constante. Cette situation mène certains chômeurs à une exclusion économique et sociale. »* (Mazel, 1999 : 108-109).

« Un certain nombre de jeunes issus de l'enseignement supérieur sont confrontés à un risque non négligeable d'exclusion professionnelle et de désinsertion sociale, d'autant plus que leur période de recherche d'emploi infructueuse s'allonge. » (Walter, 2005 : 34).

Près de 47% du total sont présents dans les fichiers du chômage depuis *plus d'une année* ; 26,5% sont inscrits depuis deux années et au-delà, soit plus de la moitié des chômeurs de longue durée. L'indicateur « chômage de longue durée » et le taux d'activité partielle, c'est-à-dire le fait d'être inscrit dans l'une des catégories 5 à 8, peuvent être interprétés de la manière suivante : les chômeurs peuvent se retirer du marché de l'emploi d'autant plus facilement qu'ils ne sont pas indemnisés aux ASSEDIC (ARE ou ASS).

L'analyse montre clairement les variables les plus différenciatrices liées au chômage de longue durée. Le Nord et surtout l'Est éloignent du chômage de longue durée (avec un écart négatif respectif de 0,9 et de 2,3 pts). Le niveau de diplôme n'a quasiment aucun impact : entre –0,1 pt pour les niveaux III à +0,2 pt pour les niveaux I. La nationalité et l'ensemble des indicateurs en lien avec la mobilité géographique sur l'Île (possession d'un permis et d'un moyen de transport) sont des variables peu différenciatrices dans les croisements avec la durée de chômage ; par contre, les chômeurs de longue durée sont moins souvent

mobiles hors de l'Île que la moyenne (écart négatif de 1,5 pt). Le genre est également une variable exerçant peu d'influence sur la durée de chômage : un écart à la moyenne négatif de 0,3 pt. Ce résultat pourrait confirmer localement pour notre population la remarque d'une étude de 2003 sur l'amélioration de la situation des femmes au regard du chômage de longue durée : *« Si les femmes continuent d'être sur-représentées dans le chômage de longue durée — elles représentent 54,6% des chômeurs de longue durée contre 53,4% de l'ensemble des demandes de catégorie 1, 2 et 3 en juin 2003 — pour elles, les demandes d'emploi de longue durée ont cependant fortement diminué sur trois ans (moins 19,4%) et ce de façon beaucoup plus importante que pour les hommes (-5,0%). »* (ANPE, 2003 : 8).

Elles restent en volumes plus nombreuses mais proportionnellement moins souvent frappées par un chômage au-delà d'une année. Les écarts à la moyenne les plus importants sont à chercher dans les croisements avec les revenus : ainsi, le chômage de longue durée est très fortement corrélé avec le fait de percevoir l'un des minima sociaux (écart positif de 23,8 pts), alors que les chômeurs ne percevant aucun de ces minima sont moins souvent frappés par le chômage de longue durée : un écart négatif de 15,9 pts. Nous rappelons que l'inscription à l'ANPE n'est pas requise pour percevoir les minima sociaux, en dehors de l'ASS que nous avons incluse dans ce regroupement. La corrélation entre un chômage de longue durée et l'existence d'une indemnisation-chômage versée par les ASSEDIC existe, *mais reste faible* : un écart positif de seulement 1,8 pt.

Ensuite, le fait de ne pas avoir d'enfant est favorable au regard de la durée de chômage (écart négatif de 3,3 pts) tout comme le jeune âge (les deux étant liés) : un écart négatif de 8,3 pts pour les 16-30 ans ; un écart positif de 9,1 pts pour les 31-45 ans et de 14,3 pts pour les plus de 45 ans. Par ailleurs, l'absence d'expérience professionnelle *éloigne* du chômage de longue durée : les jeunes sans expérience et qui ne peuvent donc pas être indemnisés auraient tendance à ne pas s'inscrire à l'ANPE aussi souvent qu'un diplômé expérimenté qui est dans l'obligation de le faire pour prétendre aux allocations-chômage.

Le fait d'être une femme est très légèrement favorable (0,3 pt d'écart négatif à la moyenne), tout comme une recherche d'un emploi à plein temps (-0,7 pt). La recherche d'un emploi

occasionnel ou une mission (catégories 2 et 3 d'inscription à l'ANPE) est corrélée positivement (écart de 8,7 pts) avec la durée du chômage : ce pourrait être l'indice d'un marché de l'emploi pour diplômés du supérieur *favorisant le plein temps* et handicapant les chômeurs qui choisissent d'adopter une stratégie (plus ou moins contrainte) de recherche de contrats à temps partiel. Par ailleurs, le fait de travailler partiellement au moment de l'enquête tout en souhaitant rester inscrit à l'Agence (les catégories 5 à 8 regroupent ce type de profils) a un impact *négatif* sur la durée du chômage : un écart de -9,1 pts. Le cas des chômeurs en formation (catégorie 4) est particulier : les périodes de stages de formation continue ne rentrent pas dans le calcul de l'ancienneté.

Les etrangers diplomes

Certains croisements autour de la nationalité produisent des écarts à la moyenne significatifs : les niveaux de diplômes, l'âge et les catégories d'inscription ; plus légèrement le lieu d'habitation, les revenus et la mobilité extra-insulaire. Les étrangers diplômés du supérieur au chômage ont un niveau de formation *plus élevé* que la moyenne : un écart positif de 2,4 pts pour les niveaux I et de 0,7 pt pour les niveaux II. Ils sont par ailleurs souvent plus âgés : 2,1 pts d'écart positif pour les plus de 45 ans, et moins souvent en formation (-2,1 pts pour la catégorie 4). Ils habitent plus souvent le Nord (+1,1 pt), ensuite l'Ouest (+0,5 pt) et moins souvent le Sud (-1,3 pt) et l'Est (-0,4 pt). Comparativement aux diplômés français, ils sont moins souvent indemnisés aux ASSEDIC (écart négatif de 1,1 pt), probablement parce qu'ils sont moins souvent expérimentés (écart positif de 0,3 pt pour la variable « aucune expérience professionnelle »). Lorsqu'ils ne perçoivent pas d'indemnisation chômage, ils perçoivent plus souvent que les Français un des minima sociaux (+1,4 pt).

Moins souvent mobiles hors de l'Île (écart négatif de 0,8 pt), ils sont moins souvent véhiculés (-1,1 pt) ou titulaires d'un permis (-0,6 pt). Ils sont enfin plus souvent à la recherche d'un emploi partiel (+1,2 pt pour les catégories 2 et 3) et moins souvent en activité partielle (-1,6 pt pour les catégories 5 à 8). Cet ensemble de handicaps pourrait laisser supposer un phénomène de discrimination relative sur le marché de l'emploi local.

Grâce à nos deux variables : « ciblage professionnel » et « secteur de formation du plus haut diplôme obtenu », nous sommes en mesure de construire un indicateur original qui nous sera utile pour confronter notre réflexion aux apports de la littérature la plus récente sur la relation formation-emploi. Nous avons ainsi déterminé pour chaque individu si l'on pouvait établir une correspondance entre le ciblage professionnel du chômeur diplômé du supérieur et la spécialité de formation initiale.

« Le terme de correspondance semble meilleur car il met l'accent sur les rapports entre formation et emploi sans préjuger de leur nature et de leur intensité. Il permet aussi de conserver la distinction entre correspondances de niveaux et de spécialités qui ne renvoient pas tout à fait aux mêmes problèmes. » (Rose, *in* Giret, 2005(b) : 368).

Nous ne considérons pas qu'un ciblage sans correspondance avec la formation initiale est un *mauvais* ciblage, même du point de vue de l'économie de l'éducation. Rose rappelle que le modèle dit « adéquationniste » n'est pas réaliste et critique les trois postulats de cette grille de lecture : « *Le premier est le principe de différenciation des formations. Cela signifie que chaque formation est supposée avoir une cible d'emploi précise qu'elle est la mieux à même d'atteindre et qui offre aux employeurs une garantie supérieure de possession des qualités attendues. Le second est celui d'homogénéité des formations et des personnes ayant suivi la même formation. Ces deux principes sont loin de correspondre à une réalité plutôt caractérisée par la grande variété des personnes ayant suivi le même cursus de formation, par la diversité des profils des personnes occupant le même type d'emploi, par le fait que les formations sont plus ou moins spécialisées. De fait, il existe de nombreuses situations dans lesquelles on ne peut arriver à une adéquation formation-emploi. C'est le cas lorsque les formations ne sont pas du tout homogènes, lorsque les individus ne souhaitent pas trouver un emploi dans leur spécialité.* » (*idem* : 369-370).

Cette introuvable relation formation-emploi avait déjà été étudiée par Tanguy (1986) qui partait de la réalité du marché de l'emploi où la moitié des actifs n'avaient pas suivi de formation en

lien avec leurs activités, sans que cet état de fait ne joue contre leur productivité ni le développement de leurs compétences.

Nos données ne nous permettent pas d'analyser la relation formation-emploi dans le cadre de l'activité *en cours* ; elles nous permettent par contre de connaître le projet professionnel de l'individu au chômage, et plus précisément son ciblage professionnel immédiat. Nous ne sommes pas en mesure, dans l'approche transversale, de dire s'il s'agit pour lui de trouver un emploi d'attente, un « job » occasionnel entre deux formations longues ou d'une reconversion. Ce projet peut être l'accès à l'emploi direct ou bien un projet plus long intégrant une période de formation continue.

Pour construire les deux groupes, nous avons comparé les spécialités de formation et les familles professionnelles, *sans tenir compte* du déclassement professionnel. Ainsi, il s'est agi pour nous de mettre à jour des phénomènes de désajustement en termes de spécialités entre secteurs de formation et familles de métiers et non pas de désajustement entre niveaux de diplômes et niveaux de qualification. Notre intérêt principal ici est la capacité relative de l'individu à trouver un emploi et non pas à lutter contre le déclassement.

Deux cas limites apparaîtront dans nos résultats : nous avons ainsi considéré *primo* qu'aucune formation de l'enseignement supérieur ne correspondait aux métiers de l'aide à la personne, *secundo* qu'il n'était pas irréaliste, surtout à La Réunion, de considérer que tout diplômé de l'enseignement supérieur puisse envisager un ciblage dans les métiers de la formation (formateur ou enseignant) sans que l'on puisse parler d'une inadéquation qualitative.

Notre étude nous a permis de classer un certain nombre de variables fortement différenciatrices. Ainsi, les diplômés de l'enseignement supérieur qui ciblent un emploi sans lien avec leur formation se retrouvent plus souvent que la moyenne chez les hommes (6,2 pts d'écart positif à la moyenne), chez les chômeurs de longue durée (+2,4 pts), chez les individus non mobiles en dehors de l'Île (+1,8 pt) et chez ceux qui résident dans les microrégions Est (+1,5 pt) ou Sud (+0,3 pt). Ils sont inscrits plus souvent en catégorie 4, c'est-à-dire en formation (+1,6 pt) ou dans

les catégories 2 ou 3 (+1 pt). Ils sont plus fréquemment sans expérience dans le métier qu'ils recherchent (1 pt d'écart positif) et sont plus souvent indemnisés (+0,4 pt), ce qui peut expliquer une durée de chômage plus longue. Le fait que le ciblage sans correspondance soit avant tout une affaire masculine pourrait être expliqué par le fait que les hommes ciblent plus souvent que les femmes les secteurs économiques secondaire et primaire et qu'ils souhaitent s'en éloigner après une période professionnelle plus ou moins longue.

Ce ne sont pas les plus jeunes qui semblent adopter cette stratégie (plus ou moins contrainte) d'absence de correspondance avec la spécialité du diplôme (écart *négatif* de 0,5 pt pour les 16-30 ans). Ce choix n'est pas non plus celui des individus en fin de carrière (écart *négatif* de 0,4 pt pour les plus de 45 ans), mais celui des individus âgés de 31 à 45 ans (écart positif de 0,7 pt). Il pourrait s'agir d'un parcours de reconversion après une période d'activité professionnelle et/ou de chômage de longue durée. Cette reconversion peut passer par une période de formation professionnelle continue, ce qui explique l'écart positif pour la catégorie 4, par exemple.

L'absence de ciblage en correspondance avec la formation initiale entraîne *une détérioration au regard de la durée de chômage*, qui peut être due soit à la présence de l'indemnisation chômage qui permet une stratégie d'attente et/ou une formation, soit à un réel rétrécissement de l'horizon professionnel en termes d'opportunités d'emploi. Le fait que ces individus recherchent plus souvent un emploi à temps partiel ou occasionnel peut également être l'indice d'un retrait partiel du marché de l'emploi, un manque de disponibilité, deux éléments handicapants lorsque le marché propose plutôt des emplois à temps plein. Ce choix de reconversion est, rappelons-le, celui de chômeurs : ces derniers ne semblent donc pas avoir bénéficié de promotion sur le marché interne du travail, soit que l'entreprise était trop petite pour qu'existe un marché interne, soit que le secteur économique ait connu des crises conjoncturelles au cours des dernières années.

Ce choix de ciblage sans correspondance avec la formation initiale concerne proportionnellement d'abord les filières généralistes courtes (DEUG) et longues (uniquement les diplômés

d'une Licence). Ce résultat n'est pas en contradiction avec la littérature sur la segmentation du marché. Paradoxalement, les DUT sont également concernés alors que les BTS sont dans la moyenne[57]. La présence des Maîtrises est plus surprenante, qui sont souvent considérées comme généralistes (les maîtrises de Sciences et Techniques, MST, sont rarissimes dans notre base de travail).

Les données collectées confirment de façon très précise les conclusions de Chardon (2005) développées dans le second chapitre. Nous retrouvons le marché de type professionnel sur lequel la correspondance formation-emploi est *très forte*, avec parfois même un accès réglementé[58] : Droit, Santé, Paramédical, Action Sociale ; les métiers « issus de l'artisanat » : BTP, Électricité. La correspondance est également très forte pour les spécialités de formation pouvant entrer dans le segment du marché (de type 5) dont le lien formation-emploi est souple, voire inexistant et qui peut également concerner les hauts niveaux de qualification : commerce, administratif, arts (surtout les études littéraires), sciences humaines et communication. Quelques secteurs de formation sont spécifiques : pour le sport, la disparition de la sélection à l'entrée de la filière STAPS à partir du milieu des années 1990 et le gel des postes au CAPEPS a entraîné une concurrence forte aux concours de l'Éducation nationale et pour les recalés une nécessité de ciblage sans correspondance avec la formation initiale. Selon le CEREQ, le ciblage sans correspondance avec la filière de formation pour les diplômés en sport est majoritaire, ce qui confirme la tendance réunionnaise pour les diplômés du supérieur : *« Les sortants de la filière STAPS sont* […] *moins touchés par le chômage que les autres sortants de l'université mais leurs emplois sont fréquemment à durée limitée. Dans 53% des cas, ces emplois sont exercés dans des domaines autres que le sport. »* (Giret *et al.*, 2006 : 1). Enfin, les diplômés des filières du transport, de la mécanique et de l'agro-alimentaire pourraient compter parmi les individus souhaitant s'éloigner de secteurs économiques fortement

[57] Nous montrerons plus loin par notre approche comparative BTS-DUT que ces deux types de diplômes renvoient à deux groupes aux caractéristiques totalement différentes.

[58] Il s'agit de la classe 1 dans la taxinomie de Chardon (2005).

dépendants des fluctuations économiques, souffrant de dévalorisation sociale ou ne permettant pas de promotion interne.

Les familles professionnelles attirant le plus souvent les diplômés ayant fait le choix d'un ciblage sans correspondance avec leur formation initiale sont d'abord, en volumes, les emplois d'employés administratifs, puis les cadres administratifs. Viennent ensuite les postes liés au développement local, à l'intervention sociale et à l'emploi. Les cadres commerciaux, les métiers de la vente et le secteur du spectacle sont également très attractifs. Il s'agit toujours d'emplois que l'on peut trouver sur le segment de classe 5 dans le classement de Chardon : un segment ouvert aux jeunes sans expérience, sans spécialités de formation, quel que soit le niveau, dont le lien formation-emploi est souple.

Si l'on hiérarchise cette fois les familles professionnelles proportionnellement, l'on identifie d'abord les métiers d'aide à la personne, le transport/manutention, les postes d'ouvriers industriels (c'est-à-dire *grosso modo* pour l'Île les offres d'ouvriers non qualifiés du bâtiment), les métiers artistiques, l'agriculture et la vente. Chardon regroupe ces métiers dans la classe 3, c'est-à-dire un segment économique ouvert aux individus sans spécialité de formation et peu qualifiés. « *Les compétences qui peuvent être importantes s'acquièrent en emploi ou au cours de formations à la charge de l'employeur.* » (2005 : 170). Nous pourrions compléter cet extrait en indiquant que les coûts de formation peuvent également être pris en charge actuellement par les collectivités (surtout la Région), l'État et les partenaires sociaux.

La stratégie de non-correspondance avec la spécialité du diplôme n'est pas toujours signe d'un échec ou d'un repli forcé, ni même celui d'un épuisement professionnel (*burn out*) ou d'une désorientation dans la recherche d'emploi ; il peut être simplement un ajustement au marché de l'emploi, marché qui ne fonctionne que rarement dans un système de correspondance forte formation-emploi, comme le rappelle Tionouhoué : « *La correspondance formation/emploi n'apparaît pas nécessairement comme le critère premier pour juger de la fin de la période d'insertion. Il n'est pas exclu que cet emploi corresponde à* [la] *formation* [du diplômé]. *Il se peut aussi qu'il n'y corresponde pas, que ce soit un emploi qu'il estime devoir garder après évaluation rationnelle de sa situation et des contraintes du marché*

du travail, soit parce qu'il a dû réévaluer sa situation en tenant compte de sa position concurrentielle sur le marché de l'emploi, soit parce que ses aspirations professionnelles ont changé suite à des expériences sur le marché du travail. » (2003 : 64).

Ce classement en deux groupes distincts nous a permis de montrer que parmi les actifs diplômés du supérieur actuellement inoccupés sur l'Île, moins de 30% ciblent un emploi *sans lien direct avec leur formation initiale.* Or, la littérature sur la relation formation-emploi et surtout les analyses tirées des enquêtes Génération du CEREQ indiquent clairement que la *moitié* des actifs occupés exerceraient une activité professionnelle *sans lien avec leur formation initiale*. Nous pourrions ainsi postuler une recherche trop fréquente d'adéquation ou de correspondance entre formation initiale et ciblage professionnel chez nos chômeurs diplômés du supérieur : *« L'immobilisme professionnel tendrait à réduire les chances de retour à l'emploi, alors qu'une plus grande mobilité professionnelle serait plus favorable à l'insertion.* » (Mazel, 1999 : 73). En effet, sur un territoire insulaire, dont les petites unités économiques composent structurellement la majorité du tissu, un ciblage *trop adéquationniste* comporte le risque fort d'une exclusion professionnelle dans un environnement dominé par la rareté des offres d'emplois, mais dominé également (en tout cas par leur nombre) par des secteurs économiques pouvant être fragilisés par des phénomènes exogènes : industrie du bâtiment dépendant des commandes publiques (LBU) et des grands chantiers (Union européenne), agriculture (subventions sur le sucre ; cyclones et avalasses) et tourisme (terrorisme, crises pétrolières et chikungunya).

L'APPORT DE L'APPROCHE TRANSVERSALE SUR UN STOCK

Nous sommes maintenant en mesure de proposer une première synthèse de l'apport de notre requête de septembre 2005 et d'analyser plus précisément l'impact du genre, de l'âge, du ciblage hors adéquation et du territoire.

L'analyse comparative à partir du genre du chômeur nous permet de hiérarchiser les écarts à la moyenne les plus significatifs : ainsi, les femmes au chômage sont plus souvent

inscrites en catégories 2 et 3, c'est-à-dire qu'elles sont à la recherche d'un emploi à temps partiel ou occasionnel (15,8 pts d'écart *positif*) ; ensuite, elles sont plus souvent mères de famille d'un ou de deux enfants. Ces deux résultats sont très probablement liés : la charge familiale ne permet pas une recherche d'un temps plein. Elles sont également plus souvent que la moyenne en emploi partiel (tout en restant inscrites à l'Agence) : 3,5 pts d'écart positif, soit parce qu'elles ne se satisfont pas de ce temps partiel, soit qu'elles restent inscrites pour percevoir (légalement) une partie de leurs droits ASSEDIC qui se cumulent aux quelques heures hebdomadaires d'activité professionnelle. Elles sont également plus souvent sans revenus (+5,7 pts), c'est-à-dire sans droits à l'assurance-chômage ni aux minima sociaux avec respectivement -1 et -6,8 pts d'écart. Moins souvent expérimentées (écart positif de 4,7 pts pour l'absence d'expérience et de 3,2 pts pour une expérience comprise entre 1 et 2 ans ; écart négatif de 2,9 pts pour une expérience comprise entre 3 et 5 ans, et surtout un écart négatif de 10,2 pts pour une expérience au-delà de 5 ans), elles sont plus jeunes (écart de 4,2 pts pour la tranche d'âge de 16 à 30 ans). Les femmes sont également *sous-représentées* parmi les *seniors* (plus de 45 ans) : 20,3 pts d'écart négatif, et parmi les chômeurs se déclarant prêts à une mobilité géographique en dehors de leur Île (-12,2 pts), ce qui rejoint les conclusions sur la disponibilité (les différentes catégories d'inscription) et la charge de famille.

Plus souvent sans expérience (+20,6 pts d'écart) ou très peu expérimentés (+11,2 pts pour une expérience de 1 à 2 ans), célibataires (+18,8 pts), sans enfants (+15,2 pts), sans revenus (+16,8 pts), les jeunes de 16 à 30 ans diplômés du supérieur au chômage sont également plus souvent mobiles hors de l'Île (+13,2 pts) et partiellement actifs (+7,1 pts pour les catégories 5 à 8) ou en formation (+8,1 pts pour la catégorie 4). Les femmes sont surreprésentées dans ce groupe (+3,8 pts), ainsi que les niveaux III (+3,4 pts) et les habitants des microrégions Est et Sud (+6,3 pts et +4 pts). Le groupe des 31-45 ans regroupe quant à lui plus souvent des diplômés de niveau I (+9,1 pts), des diplômés avec plus de deux enfants (+32,5 pts) ou avec un ou deux enfants (+22,1 pts), des demandeurs très expérimentés (+24,1 pts pour une expérience supérieure à 5 ans et +12,1 pts pour une expérience comprise entre 3 et 5 ans), mariés (+17,5 pts), des bénéficiaires d'un des minima

sociaux (+8,1 pts) ou couverts par l'assurance-chômage (+4,8 pts) et ils sont plus souvent chômeurs de longue durée (+6,8 pts) et surreprésentés dans l'Ouest (+5,6 pts). Pour la tranche d'âge des plus de 45 ans, les hommes y sont surreprésentés (+4,1 pts), tout comme les veufs/divorcés (+33,8 pts) et les habitants de la microrégion Nord (+2,5 pts).

En quoi le groupe des diplômés du supérieur qui ciblent un métier sans lien avec la spécialité du diplôme obtenu se différencie-t-il de l'ensemble de la population que nous étudions ? Ce sont avant tout plus souvent des hommes (+4,4 pts) et des parents de plus de deux enfants (+2,3 pts). Ils habitent plus souvent l'Ouest (+3 pts) et moins souvent l'Est (-3,7 pts), recherchent plus souvent un emploi à temps partiel (+2,3 pts), sont plus souvent indemnisés (+2 pts) et chômeurs de longue durée (+1,5 pt). Les niveaux III y sont surreprésentés (+1,7 pt). Ils rejettent plus souvent la mobilité extra-insulaire (-2,1 pts) et la recherche d'un emploi à temps plein (-1,2 pt). Pour ce groupe, le ciblage spécifique hors adéquation pourrait être le signe d'une stratégie de repli vers des emplois à temps partiel (+2,3 pts) pour gérer une charge familiale en cumulant éventuellement indemnisation-chômage et activité partielle (+0,8 pt).

Concernant les microrégions, l'Est regroupe proportionnellement plus de diplômés prêts à la mobilité (+2,8 pts d'écart). Les diplômés en formation y sont surreprésentés (+4,5 pts) tout comme les individus sans expérience (+2,5 pts) et sans revenus de transfert (+2,4 pts). Ces deux derniers écarts apparaissent également pour le Sud (avec respectivement 2,8 et 2,9 pts), où l'on trouve plus souvent des jeunes de 16 à 30 ans (+2,6 pts), des individus percevant un des minima sociaux (+2,9 pts), des niveaux III (+2,2 pts) et des diplômés ayant exprimé un second ciblage complémentaire (+2,4 pts). Le Nord regroupe en proportion plus de très hauts diplomés (+10,1 pts pour le niveau I et +2,5 pts pour le niveau II), plus de diplômés au-delà de 45 ans (+8 pts), de veufs/divorcés (+5,3 pts), de parents avec plus de deux enfants (+5,1 pts). Les diplômés se déclarant prêts à tenter la mobilité hors de l'Île y sont surreprésentés (+4,5 pts). L'Ouest enfin regroupe plus souvent des individus très expérimentés : l'écart est de 6,6 pts au-delà de 5 ans d'expérience et de 3,3 pts entre 3 et 5 ans d'expérience. Les indemnisés y sont surreprésentés (+3,7 pts) tout

comme les individus à la recherche d'un temps partiel (+2,6 pts) ou exerçant déjà une activité réduite (+2,3 pts). On y trouve plus souvent des diplômés âgés de 31 à 45 ans (+4,1 pts) et des hauts diplômés (+3,3 pts).

Nous l'avons vu, l'analyse sur une seule requête et l'apport des croisements nous ont permis de dégager quelques pistes explicatives, mais des limites sont apparues dans notre recherche d'une hiérarchisation des facteurs, au-delà de quelques corrélations établies avec plus ou moins de netteté. Il nous faut maintenant passer à l'étape suivante de notre méthode, qui propose une approche diachronique, c'est-à-dire une analyse comparative de la structure du stock des chômeurs diplômés du supérieur, une structure que nous décomposerons à cinq périodes différentes, sur deux ans, à intervalles semestriels, avant d'affiner notre démarche par une analyse longitudinale sur une cohorte entière.

II. L'EVOLUTION DIACHRONIQUE DE LA STRUCTURE DU STOCK DE 2003 A 2005

Globalement, les stocks étudiés sur les deux dernières années ont un âge moyen assez proche : les plus gros volumes sont compris entre 21 et 39 ans. Mais lorsque l'on étudie les données par tranches d'âges, des différences apparaissent entre les requêtes. Sur deux ans, la tranche d'âge des 16-30 ans a augmenté de 353 individus (+11,9%), les 31-45 ans ont progressé de 551 chômeurs (+22,4%) pendant que les plus de 45 ans voyaient leurs effectifs s'élever de +37,4% (avec 161 personnes supplémentaires). La hausse du nombre de chômeurs ne s'est donc pas répartie équitablement. Ainsi, et même si elle reste minoritaire, la tranche d'âge des plus de 45 ans augmente *trois fois plus vite* que les 16-30 ans et les 31-45 ans près de *deux fois* plus rapidement.

En dehors du fait que la photographie de mars 2004 apparaisse comme particulière (elle est la seule à indiquer une *baisse* des effectifs de diplômés du supérieur sur les deux dernières

années, cette baisse étant d'ailleurs concentrée sur les 31-45 ans), l'évolution globale de 2003 à 2005 est *une hausse continue* extrêmement conséquente de 18,2% des effectifs, toutes catégories confondues. Nous verrons plus bas ce qu'il en est de la seule catégorie 1 qui correspond aux chiffres officiels publiés et seuls pris en compte dans la statistique administrative. Les photographies des mois de septembre (2003, 2004 et 2005) laissent apparaître des stocks plus jeunes qu'en mars. L'évolution globale sur deux années montre néanmoins un vieillissement chronique de notre population d'étude : les plus de 45 ans sont ainsi passés de 7,4% du total à 8,6% sur deux ans, les jeunes de moins de 31 ans de 50,6% à 47,9% et les adultes de 31 à 45 ans de 42% à 43,5%. Et il ne peut s'agir là exclusivement du vieillissement normal du stock au fur et à mesure du passage du temps : le basculement est, comme on vient de le voir, beaucoup plus rapide que l'effet mécanique lié à la démographie.

L'enquête « Génération 2001 » du CEREQ montre que *« le taux de chômage des jeunes hommes tend à augmenter par rapport aux générations précédentes, pour se situer désormais, au bout de trois ans de vie active, au niveau de celui des femmes. Cette évolution représente pour le CEREQ le marqueur d'une dégradation de l'emploi des hommes, qui ne doit pas être confondu avec ce qui pourrait apparaître comme une amélioration relative de l'emploi des femmes. »* (Walter, 2005 : 14).

Même si la méthode des enquêtes Génération et la nôtre ne peuvent être confondues, les résultats que nous obtenons pour notre population ne concordent pas avec le constat réalisé par Walter : la distribution sur les deux dernières années se fait au léger détriment des femmes qui voient leur part progresser de 0,7 pt et qui restent surtout largement majoritaires.

Concernant la disponibilité des chômeurs, les écarts les plus importants se retrouvent lorsque l'on compare les stocks de septembre et ceux de mars. Un basculement se fait en mars de la catégorie 1 (recherche d'un emploi en CDI temps plein) vers la catégorie 4 (formation), ce qui n'est pas contre-intuitif, les périodes de formation continue débutant rarement au moment des rentrées scolaires, mais plutôt en début d'année. Sur le long terme, la baisse de la part des diplômés qui recherchent un temps plein (-3 pts) va de pair avec une hausse de la recherche de contrats à temps partiel (+1,4 pt pour les catégories 2 et 3), symptôme d'un *retrait partiel* du

marché du travail ou/et d'un positionnement sur des offres de type contrats aidés (CES, CEC[59]). Il pourrait s'agir d'une adaptation de la main-d'œuvre disponible aux opportunités d'emploi.

La structure du stock de chômeurs en ce qui concerne la situation matrimoniale est parfaitement stable, ce qui peut surprendre lorsque l'on sait que ce stock a beaucoup vieilli, à moins que cette évolution n'illustre le fait que les jeunes se marient de plus en plus tard et deviennent parents plus tard. Accompagnant plus logiquement ce vieillissement relatif, la part des parents de plus de deux enfants augmente mais faiblement (+0,3 pt). L'augmentation se fait surtout pour les individus ayant un ou deux enfants (+1,1 pt). Il est à souligner que *près des deux tiers* du total des diplômés du supérieur au chômage n'ont pas de charge parentale.

La hausse du niveau général est sensible : l'on assiste à un renforcement des niveaux II (Licence, Maîtrise) sur deux ans (+1,5 pt) puis des niveaux I (Bac+5 et au-delà) (+0,1 pt), alors que la part des Bac+2 régresse (-1,5 pt). Le chômage de notre cible concerne ainsi des chômeurs *de plus en plus diplômés*, même s'il continue de se concentrer majoritairement sur les niveaux Bac+2.

Lorsque l'on étudie plus en détails la répartition cette fois-ci par *type* de diplômes, nous obtenons des résultats moins homogènes et l'évolution est plus nuancée : ce sont l'ensemble des diplômes universitaires qui augmentent (hors DUT) : d'abord les Maîtrises (+31,6%), puis les DEUG (+28,6%), suivis de près par les Licences et les 3èmes Cycles (respectivement +22,5% et +28,2%). Néanmoins la plus forte hausse quantitative est le fait des infirmiers diplômés d'État (+37,8%), suivis par les Docteurs (+29,1%). Seuls les Éducateurs de Jeunes Enfants ont vu leurs effectifs *régresser* (-4,5%). Les métiers du social (avec une hausse de 6,7%), les DUT (+5,7%) et les ingénieurs (0%) comptent parmi les filières les moins en difficulté, puisqu'ils ont eu des augmentations inférieures à l'évolution globale. Enfin, les BTS, d'une manière moins forte (+14,3%, soit un écart négatif à la moyenne de 3,9 pts),

[59] Ces contrats n'ont définitivement disparu à La Réunion qu'en début d'année 2006, les dispositifs ayant été remplacés par les Contrats d'Avenir et les Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi (qui ne concernent pas tout à fait les mêmes publics prioritaires).

ont également suivi une évolution *moins mauvaise* que la globalité des diplômés.

Géographiquement, et malgré une augmentation de la part de la microrégion Est de 0,9 pt, le chômage reste majoritairement circonscrit dans le Sud et l'Ouest. Le stock de chômeurs diplômés du supérieur se distribue d'une manière *déséquilibrée* sur le territoire réunionnais. Le Sud progresse de 2,8 pts entre 2003 et 2005, alors que le Nord et l'Ouest voient leur part respective régresser (de 1,9 et 1,8 pt).

Pour ce qui a trait à la part des étrangers dans notre population, elle reste stable et marginale : la hausse n'est que de 0,3 pt sur deux ans.

La possession du permis et d'un moyen de transport personnel n'évolue pas non plus sur les deux dernières années : stagnation pour les titulaires d'un permis et hausse de 0,2 pt pour les chômeurs véhiculés.

Qu'en est-il, par contre, de l'indemnisation-chômage (les droits ASSEDIC) ?

« Une des fonctions de l'assurance chômage est de « donner du temps » pour la recherche d'un emploi. » (Mazel, 1999 : 115). Pour informations, les dernières données UNEDIC donnent les chiffrages suivants concernant le montant mensuel de l'indemnisation des chômeurs :

Tableau n°3 : Montant mensuel de l'indemnisation-chômage

Pourcentage	Montant mensuel en septembre 2006	
5% des allocataires percevaient moins de	393 €	2 578 FRF
10% des allocataires percevaient moins de	471 €	3 090 FRF
20% des allocataires percevaient moins de	691 €	4 533 FRF
25% des allocataires percevaient moins de	776 €	5 090 FRF
30% des allocataires percevaient moins de	803 €	5 267 FRF
40% des allocataires percevaient moins de	854 €	5 602 FRF
(Médiane) 50% des allocataires percevaient moins de	907 €	5 950 FRF
60% des allocataires percevaient moins de	976 €	6 402 FRF
70% des allocataires percevaient moins de	1 080 €	7 084 FRF
75% des allocataires percevaient moins de	1 192 €	7 819 FRF
80% des allocataires percevaient moins de	1 338 €	8 777 FRF
90% des allocataires percevaient moins de	1 882 €	12 345 FRF
95% des allocataires percevaient moins de	2 516 €	16 504 FRF

Source : Unedic, septembre 2006 (données Métropole uniquement).

Rappelons que cette indemnisation représente — en tout cas pour la théorie néo-classique — l'un des freins au fonctionnement idéal du marché de l'emploi : réduire cette couverture contre le risque chômage fluidifierait selon certains auteurs le marché de l'emploi et réduirait les tensions sur les segments de marché rencontrant des difficultés de recrutement. D'un point de vue macro-économique, deux arguments vont néanmoins à l'encontre de cette analyse : d'une part *la baisse* de la part des chômeurs indemnisés, régulière depuis le milieu des années 1980, s'est accompagnée d'une *hausse* du nombre de chômeurs.

Tableau n°4 : Évolution de l'indemnisation des chômeurs (1987-1997)

Évolution de l'indemnisation des chômeurs (effectifs au 31 décembre)

	Régime d'assurance	Régime de solidarité: ASS	Régime de solidarité: AI	Total chômeurs indemnisés	chômeurs indemnisés / total des chômeurs
1987	1 416 041	281 760	173 502	1 871 303	60,2%
1988	1 413 155	307 292	154 379	1 874 826	61,0%
1989	1 421 023	318 069	144 608	1 883 700	61,1%
1990	1 486 921	336 097	123 594	1 946 612	62,0%
1991	1 709 680	350 353	111 804	2 171 837	62,2%
1992	1 929 830	342 074	29 713	2 301 621	62,4%
1993	2 084 903	395 412	21 465	2 501 780	61,0%
1994	1 879 836	454 105	19 655	2 353 596	56,6%
1995	1 813 840	488 288	17 253	2 316 896	56,4%
1996	1 835 762	512 969	15 063	2 363 794	55,6%
1997	1 831 200	475 000	17 500	2 323 700	53,5%

1. DEFM (catégories 1 à 8) et dispensés de recherche d'emploi.

Source : Mazel, 1999 : 133, d'après DARES.

Le second argument rappelle que l'indemnisation-chômage a également pour fonction de combattre les phénomènes de déqualification salariale induits par l'asymétrie de la relation entre offreur et demandeur de travail : « *Arguer que des chômeurs ne*

cherchent pas véritablement de travail avec l'épuisement de leurs indemnités de chômage relève d'une certaine mauvaise foi analytique. […] *L'assurance chômage* [a]*, entre autres, pour objet de fournir un revenu de remplacement aux chômeurs, en vue de permettre un meilleur appariement de leurs qualifications avec les emplois prospectés. En quoi est-il problématique que l'assurance chômage permette aux sans-emploi, par le versement d'un salaire de remplacement, de se prémunir contre la déqualification, en leur offrant l'opportunité de trouver un travail ajusté à leurs compétences et attentes professionnelles ?* » (Pierru, 2005 : 97).

Notre travail donne à voir un autre phénomène qui peut laisser penser à une détérioration des conditions sociales : la hausse des bénéficiaires d'un des minima sociaux (+3,7 pts sur deux ans). Mais cette hausse pourrait n'être que la conséquence mécanique du vieillissement du stock, ce que tendrait à confirmer la baisse parallèle de 2,7 pts des diplômés sans revenus. La baisse (de 1 pt) de la part des indemnisés par l'assurance-chômage serait due pour sa part au durcissement de la réglementation (allongement de la durée d'affiliation nécessaire pour le déclenchement des droits) qui a eu lieu fin 2003 et qu'ont noté certains auteurs : « *Le nombre de sans-emploi indemnisés diminue de façon continue entre 1985 et 1997 : si 60,8% des chômeurs sont indemnisés au milieu des années quatre-vingt, ils ne sont plus qu'un sur deux en 1997. Entre 1990 et 1995, le nombre de sans-emploi non indemnisés passe de 1,1 million à 1,8 million, dont une part croissante imputable à des rejets de dossiers pour des raisons de durées préalables d'affiliation insuffisantes.* » (*idem* : 41). Et les plus jeunes sont mécaniquement plus souvent concernés car leur ancienneté dans l'emploi est plus courte : « *Le marché du travail n'est pas le seul en cause dans* [la] *dégradation des conditions de vie des jeunes. Le régime d'assurance-chômage, soumis à une série d'ajustements budgétaires au cours des quinze dernières années, a contribué à exclure les jeunes du système indemnitaire.* » (Lefresne, 2003 : 64).

Les diplômés que nous étudions ne sont pas tous des débutants ou des inexpérimentés : la forte hausse de la part des diplômés possédant une expérience supérieure à trois années (+3 pts) est sans aucun doute un autre effet du vieillissement du stock. En deux ans, et alors que la part des inexpérimentés perd 2,5

pts et celle des diplômés avec une expérience de 1 à 3 ans régresse de 0,5 pt, celle des très expérimentés augmente donc de 3 pts, ce qui peut signifier que le stock se renouvelle plus rapidement pour les deux premiers groupes, soit parce que ces derniers ne subissent qu'un chômage de type frictionnel, soit qu'ils renoncent à rester inscrits du fait d'une absence d'indemnisation. Le stock des diplômés du supérieur les plus expérimentés se renouvelle moins, soit parce qu'ils subissent des discriminations à l'embauche (âge, salaires proposés trop bas au regard des prétentions salariales, déqualification), soit qu'ils adoptent une stratégie d'attente rendue possible par une indemnisation-chômage plus longue, voire plus généreuse[60].

La piste de la mobilité hors de La Réunion est de moins en moins formulée : on assiste à une baisse de 1,1 pt de la part des diplômés prêts à envisager la mobilité hors de l'Île.

« De manière générale, le travail à l'étranger des jeunes diplômés demeure marginal dans les modes d'insertion des jeunes dans la vie active. » (Walter, 2005 : 14).

Cette thématique a souvent été traité. Médéa a par exemple montré la dimension identitaire liée à la mobilité hors de l'Île qu'il appréhende en termes de déchirement et d'aliénation à la « métropole », principale destination de toute mobilité extra-insulaire pour l'emploi à partir de La Réunion : *« Les limites des problèmes et de la souffrance de l'identité découlent du fait que ces sociétés domiennes sont plurielles et complexes et sont surtout toujours dépendantes d'une métropole. Le paroxysme de cette souffrance réside, sans nul doute, dans la migration qui constitue l'un des temps forts dans le questionnement identitaire d'un originaire des D.O.M. En effet, passer d'une culture d'origine à un milieu d'accueil étranger et vivre tout ce que cet état de transition prolongée comporte « d'aliénation », aussi fort que la dépendance, constitue une épreuve pour l'image de soi. »* (2002 : 9).

Pour compenser les difficultés liées à l'éloignement, une proposition récente du Conseil Économique et Social en direction des DOM porte sur le développement de la mobilité proche en direction des pays limitrophes : *« Un certain nombre d'entreprises souhaitent se développer à l'international et s'engagent dans des*

[60] L'analyse longitudinale que nous proposerons plus bas développera ces remarques.

démarches d'implantation dans des pays étrangers qui se trouvent proches de collectivités d'Outre-mer. La mise en relation des services de l'emploi dans ces collectivités et des services diplomatiques des pays étrangers limitrophes, par l'organisation de plates-formes de compétences stratégiques, permettrait de rapprocher les besoins de ces entreprises et les ressources humaines disponibles Outre-mer, contribuerait à la lutte contre le chômage local et leur permettrait de trouver un emploi dans leur environnement géographique. » (Walter, 2005 : 53).

Mais Péraldi *et al.* rappellent l'inversion de tendance qui a eu lieu à partir des années 1980, avec en fin de période une hausse très forte des migrations *vers* La Réunion : « *Lorsque l'ANT est créée en 1982, il n'est plus question de « migration », mais de « mobilité » des populations d'outre-mer, et l'accent est mis sur l'acquisition d'une formation professionnelle en métropole. Or, force est de constater, pour ce qui concerne La Réunion, que les candidats au départ sont moins nombreux qu'auparavant, et que les retours sur l'île augmentent. Sur les 55801 départs de personnes nées à La Réunion enregistrées entre 1974 et 1982, seulement 18,5% y retournaient durant la même période. Entre 1982 et 1990, non seulement les départs ont chuté à 33860, mais les retours représentent désormais 48%. Dans le même temps, une mobilité de métropolitains vers La Réunion s'accentuait, passant de 21771 durant la première période à 34340 durant la deuxième.* » (1996 : 13).

D'autres auteurs, reprenant les propositions d'entreprises locales, souhaitent que les efforts pour inciter les Réunionnais à quitter l'Île s'accompagnent d'une politique permettant d'attirer les compétences hexagonales, voire internationales sur place : « *S'il est indispensable de favoriser la mobilité des Réunionnais vers d'autres destinations, il ne faut pas négliger pour autant la mobilité de candidats nationaux et internationaux vers La Réunion. Les entreprises qui ont émis cette opinion sont des entreprises qui, faute de compétences locales suffisantes, cherchent des candidats hors de l'île, et ont parfois du mal à attirer ces candidats à La Réunion.* » (Biedinger, 2004(a) : 36).

Cette idée d'un croisement de deux flux de main-d'œuvre nous semble peu rationnelle d'un point de vue purement économique mais également sociétal : aux coûts économiques du déménagement, du voyage et de l'adaptation s'ajoutent, s'ils ne sont pas souhaités, les coûts humains de l'éloignement familial et culturel.

Quelles sont les spécialités de formation qui ont le mieux résisté à la hausse du nombre de chômeurs chez les diplômés du supérieur ?

L'industrie a connu une forte baisse du chômage, y compris le BTP, mais également l'action sociale ; l'hôtellerie-restauration n'a progressé que de 2,9% ; l'ensemble des filières du commerce, majoritaires quantitativement, a moins progressé que la moyenne générale ; les métiers de la banque et des assurances sont par contre en difficulté (hausse de 92% sur deux ans), tout comme bon nombre des spécialités préparées à l'université : information/communication (+99%), psychologie (+66%) — cette filière n'existe pas localement —, chimie (+47%), sciences humaines (+28%), médecine (+25%), langues (+20%) et le secteur sanitaire (les infirmiers) subit une forte hausse de 40%.

À propos des emplois recherchés par les diplômés, Martinelli rappelle la partition traditionnelle dans le ciblage professionnel des diplômés du supérieur : *« L'enseignement supérieur débouche traditionnellement sur deux grands types de catégories socioprofessionnelles. Les diplômes de niveau Bac+2 visent les professions intermédiaires (techniciens, agents de maîtrise, secrétaires de direction, commerciaux, infirmières…). Les diplômes de l'enseignement supérieur long débouchent plutôt sur les emplois de cadres et les professions intellectuelles (ingénieurs, cadres administratifs et commerciaux, professeurs, chercheurs, cadres de la fonction publique).* » (1999 : 645).

Méthodologiquement, nous avons classé les ciblages professionnels par fréquence (en nous basant sur la dernière requête) ; nous avons ensuite analysé l'évolution de la structure de ces ciblages.

Sur deux ans, le premier constat est celui d'une *permanence très forte* dans la distribution des choix : l'écart oscille entre -1 et +0,8 pt seulement. Les plus fortes hausses s'observent pour les professionnels de la formation (formateurs, enseignants), les cadres commerciaux et les professionnels de la santé, une hausse qui est fortement corrélée avec l'augmentation sur la même période du nombre des infirmiers, des Second et Troisième cycles universitaires (qui sont plus souvent intéressés par les ciblages de formateurs en espérant une réussite éventuelle aux concours), et

des docteurs en médecine/pharmacie. Les ciblages pour des postes en lien avec les services à la personne et aux collectivités (le plus souvent sous contrats aidés à temps partiel de type CES) progressent également de 0,3 pt. Les plus fortes *baisses* concernent les métiers du commerce et de la vente, les postes d'encadrement tertiaire, les professionnels du développement local et de l'intervention sociale (surtout des assistants sociaux) et les professions industrielles. Mais la structure globale n'évolue que très faiblement.

Cette tendance pour notre population ne suit donc pas ce qui est décrit pour la France hexagonale : « *On constate* [...], *en juin 2003, une très forte hausse des demandes* [d'emploi] *chez les cadres de la gestion administrative et commerciale et chez les professionnels de l'information et de la communication.* » (ANPE, 2003 : 3). Il est possible que les diplômés au chômage aient anticipé et intériorisé les phénomènes de déclassement sur le marché local et revu leurs prétentions à la baisse.

L'appétence des diplômés du supérieur pour les métiers de l'enseignement est confirmée au niveau local et suit la tendance nationale : « *Quant à la prétendue crise de vocation liée au manque d'attractivité du métier d'enseignant, elle est du domaine des idées reçues. En 2000 et 2001, on enregistre en moyenne 6 candidats par poste pour les concours de professeurs des écoles. Pour le second degré, 140000 candidats sont inscrits aux concours externes de personnels enseignants, d'éducation et d'orientation de la session 2001 pour 15000 postes, soit plus de 9 candidats par poste.* » (Lang, 2003 : 502).

En outre, l'on assiste à une hausse presque continue d'un second ciblage : +2,9 pts sur les deux dernières années, signe probable de la prise de conscience d'une détérioration de la situation économique qui rend nécessaire une *stratégie de repli* et d'élargissement de l'aire de mobilité professionnelle.

Un autre indicateur de la tendance à une détérioration sur moyen terme : l'augmentation de 7,5 pts sur deux ans du chômage de longue durée (plus d'un an de chômage) et de 7 pts du chômage de très longue durée (plus de deux ans), écarts considérables sur une période aussi courte et qui confirment la fermeture plus systématique du marché du travail à certains chômeurs diplômés du supérieur.

L'inscription de l'individu dans le chômage de longue durée, en plus des effets psychologiques destructurants qu'entraînent la dévalorisation de soi, la perte des réseaux professionnels et la baisse rapide des revenus, produit une déqualification (ce qui ne signifie pas toujours une perte de compétences). Nous entendons par « déqualification » le « *fait, pour quelqu'un, d'occuper une fonction, un poste au-dessous de sa qualification professionnelle.* » (Le Robert, 1993). Gardons à l'esprit, et Revol le rappelle, qu'un « *glissement très controversé s'opère dans les dernières décennies de la notion de qualification à celle de compétences.* […] *Pour la même qualification, postes et salaires diffèrent. La qualification reconnue dépend aussi de plus en plus de statut de l'emploi : à travail et formation égaux, l'emploi temporaire, le CDD ou le travail partiel ne conduisent souvent pas à la reconnaissance de la qualification obtenue par le salarié en CDI.* » (2002 : 322).

Même sans l'obsolescence de ses compétences, par le simple fait que l'individu subisse un chômage de rotation en alternance avec des contrats précaires, le rapport de forces salarial entraîne une moindre reconnaissance des compétences. Par ailleurs, l'existence comme à La Réunion d'une main-d'œuvre jeune, abondante, diplômée, présente sur le marché externe, entraîne parfois cette déqualification progressive de la masse salariale plus ancienne par le simple fait de la concurrence entre générations. Ferréol met également l'accent sur l'effet déqualifiant de la durée de chômage elle-même, comme un cercle vicieux : « *L'augmentation régulière de l'ancienneté au chômage pose* […] *un problème car elle implique une paupérisation accrue et une exclusion prolongée de la sphère productive. Le chômeur de longue durée se déqualifie et, parfois, irrémédiablement. L'oubli des gestes professionnels, la perte des rythmes de travail le rendent moins compétitif et entraînent une méfiance accrue chez les employeurs potentiels.* » (1990 : 46). Appréhendée comme signal négatif, la durée de chômage peut être un facteur discriminant dans les recrutements, comme le confirme Lizé : « *Les difficultés de retour à l'emploi des chômeurs de longue durée tiennent-elles à leurs caractéristiques socio-démographiques qui les distingueraient des autres et qui apparaîtraient comme un signal de faible employabilité pour les entreprises ?* [Cette analyse] *ne paraît pas vérifiée* […]. *Les employeurs tendent à privilégier, quelles que soient par ailleurs*

les caractéristiques des candidats, des personnes déjà en poste ou ayant connu une courte période de chômage. » (1993 : 28).

En résumé, le meilleur moyen de trouver un emploi, c'est *d'être déjà* en emploi.

L'APPORT DE L'APPROCHE DIACHRONIQUE SUR 2003-2005

L'analyse de l'évolution sur les deux dernières années du stock de la population que nous étudions montre un vieillissement progressif du stock malgré un flux plus jeune entrant dans le fichier historique chaque mois de septembre, un flux en grande partie constitué des sortants du système éducatif. La répartition par genre ne varie pas et reste majoritairement féminine. Les niveaux II (Bac+3 et Bac+4) progressent sensiblement, mais ce sont surtout les diplômes universitaires des différents cycles (hors DUT) qui connaissent les hausses les plus spectaculaires, avec les infirmiers. La hausse des volumes et la présence d'une part de plus en plus importante dans le stock global de diplômés âgés de plus de 45 ans, très expérimentés, apparaît comme un phénomène sociétal symptomatique d'un durcissement des conditions d'emploi des actifs dans leur seconde partie de carrière : « *Le repli sur les tranches d'âge intermédiaires peut être interprété comme un effet d'un rétrécissement des marchés internes.* » (Lefresne, 1999 : 223). Cette évolution nous apparaît particulièrement préoccupante.

Nous gardons en tête le fait que « *L'expérience de la privation involontaire d'activité* […] *demeure d'abord et surtout l'expérience d'une limite et d'une invalidation dans les rapports sociaux soit, pour le dire autrement, d'une indignité sociale.* […] *Le chômage de longue durée prend à cet égard la forme collectivement construite et gérée de ce qui ressemble fort à un déni d'humanité, dans des sociétés où, précisément, l'accès et le maintien dans le salariat constituent les normes qui définissent la valeur individuelle.* » (Pierru, 205 : 199-200).

À la suite de ces analyses chiffrées, nous nous proposons de compléter cette méthode par un suivi *longitudinal* de l'ensemble d'une cohorte, constituée des diplômés apparaissant dans les fichiers du chômage en mars 2004. Nous suivrons cette cohorte jusqu'en novembre 2006 avec l'objectif de distinguer les principales

trajectoires-types adoptées, ce qui nous amènera à analyser en profondeur les groupes ainsi constitués autour des *scénarios* de sortie de chômage.

III. L'APPORT DU SUIVI LONGITUDINAL : LES TRAJECTOIRES-TYPES

METHODE UTILISEE ET POPULATION

Nous étudions les diplômés de l'enseignement supérieur de niveau III à I qui sont apparus dans les fichiers de l'ANPE Réunion en mars 2004[61], qu'ils aient obtenus leur diplôme dans un des établissements de l'Île ou ailleurs. Ainsi que nous l'avons déjà indiqué, l'approche que nous avons utilisée est celle des trajectoires-types. Cette méthode a d'abord été développée par Espinasse en 1994 puis généralisée dans les études du LIRHE (Giret, 2000 ; Béduwé, 2001). Nous recherchons les logiques d'insertion d'une cohorte : il s'agit pour nous d'évaluer l'insertion de cette cohorte sur la période concernée. Ces « trajectoires-types » vont rassembler tous les chômeurs ayant été dans la même situation sur la période. Notre approche ajoute aux travaux précédents dans le sens où elle intègre l'idée de systématiser l'utilisation sur tout le territoire national (y compris ultramarin) d'une ressource riche, peu exploitée et mise à jour chaque semaine.

Nous formulons ici l'hypothèse que le chômage des diplômés du supérieur est *pluriel*. Il nous est possible d'en décrire les quelques *figures* principales.

QUATRE TRAJECTOIRES-TYPES PRINCIPALES[62]

Le calcul de la distance aux trajectoires possibles pour notre cas est effectué à partir de leur situation au regard de l'inscription à l'Agence (inscrits ou radiés) et de leurs revenus

[61] Ils n'y étaient pas six mois plus tôt lors d'une requête précédente.

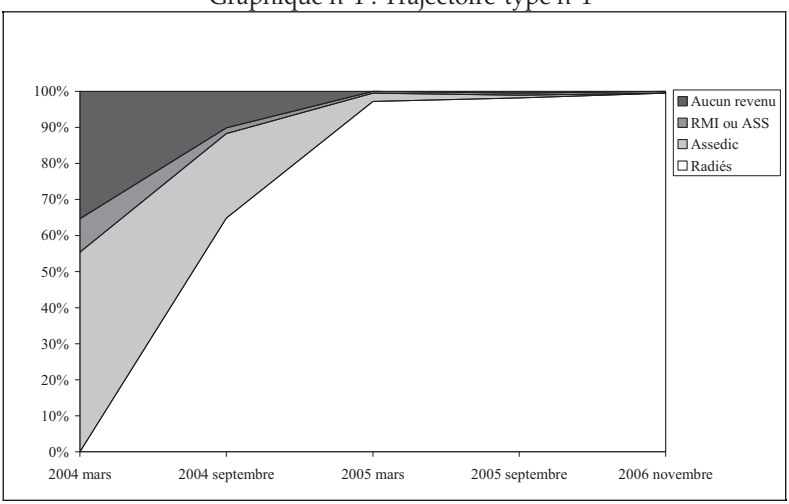
[62] Ces trajectoires porteront chacune sur au moins 8% du total de la cohorte. Trois trajectoires supplémentaires, difficilement interprétables, sont ressorties du traitement statistique, mais qui regroupent chacune moins de 4% du total de la cohorte.

(droits à la couverture-chômage, minima sociaux ou absence de revenus). Pour cette présentation, nous nous bornerons à étudier les quatre trajectoires-types les plus significatives mais qui, à elles seules, concernent *plus de 90%* de notre cohorte (qui comptait précisément 2333 individus).

PREMIERE TRAJECTOIRE-TYPE : LE CHOMAGE FRICTIONNEL

Cette première trajectoire-type regroupe près de la moitié de notre cohorte (47,6%, soit 1110 individus). Une majorité de ce regroupement (plus de 55%) percevait une indemnisation au titre de l'assurance-chômage en début de période. Dès les premiers mois, la part des individus radiés augmente rapidement ; la sortie des fichiers du chômage est rapide et le groupe disparaît presque totalement avant le douzième mois d'observation. Ce type de trajectoire rappelle les caractéristiques du chômage de type frictionnel pour lequel n'apparaissent pas d'effets désincitatifs des revenus de transfert ni d'effet de seuil de chômage de longue durée (à partir d'un an d'ancienneté). Près de la moitié de notre cohorte globale s'inscrit donc dans un processus classique de chômage court, difficilement compressible, largement expliqué par l'ajustement temporel nécessaire entre les sorties du système éducatif et les périodes de recrutement par les entreprises.

Graphique n°1 : Trajectoire-type n°1

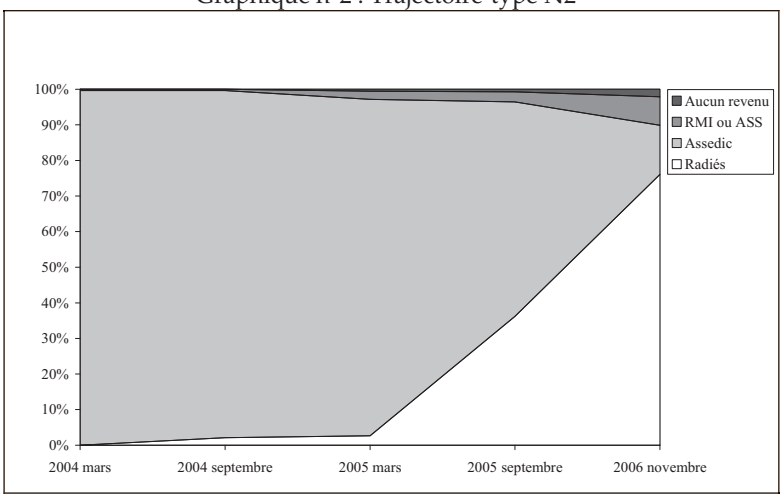


Source : ANPE Réunion, 2003-2006.

DEUXIEME TRAJECTOIRE-TYPE : LE CHOMAGE D'ATTENTE

Ce groupe, qui rassemble 24,1% du total de notre cohorte, soit 562 diplômés, est totalement indemnisé au départ. Il semble adopter une stratégie d'attente qui ressortit par certains côtés du chômage d' « attente » ou de « confort » pendant la première année d'indemnisation (nous rappelons que depuis la mise en place de l'ARE, allocation de retour à l'emploi, il n'existe plus de dégressivité de la couverture-chômage), avant un retour à l'emploi (ou le choix de l'inactivité). Ce choix peut également relever d'une lutte contre la déqualification dans le cadre de la théorie de la recherche d'emploi (*job search*).

Graphique n°2 : Trajectoire-type N2



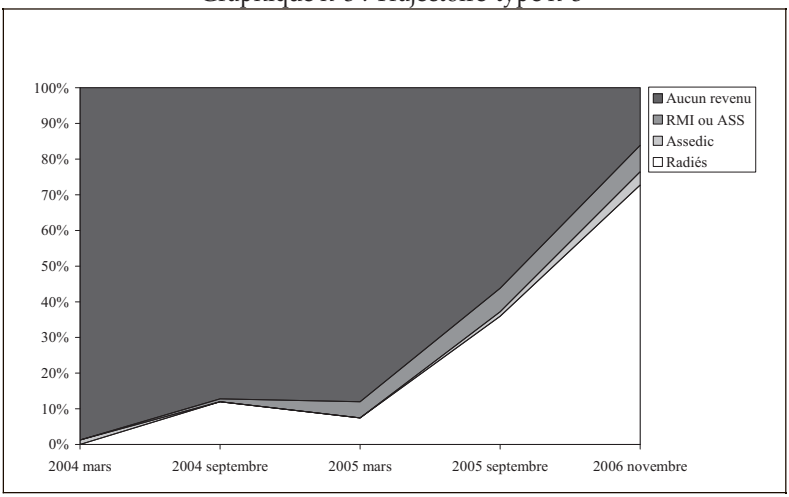
Source : ANPE Réunion, 2003-2006.

TROISIEME TRAJECTOIRE-TYPE : LES PRECAIRES

Ce troisième groupe, qui rassemble 10% du total de notre cohorte, soit 242 diplômés, un dixième du total, nous apparaît touché par la précarité : au départ sans revenus de transfert (les indemnisés sont marginaux), les diplômés restent dans les fichiers du chômage jusqu'au seuil du chômage de longue durée

(douzième mois) avant de régresser régulièrement sur l'année suivante. Près de 20% de la cohorte sont encore présents deux ans et demi après le début de l'enquête. La part (toujours très faible) des bénéficiaires des minima sociaux augmente au bout de la première année, peut-être sous l'effet mécanique du vieillissement de la cohorte, pour ceux qui atteignent le seuil légal des 25 ans ; l'indemnisation aux Assedic, quant à elle, reste marginale en fin de période d'observation.

Graphique n°3 : Trajectoire-type n°3

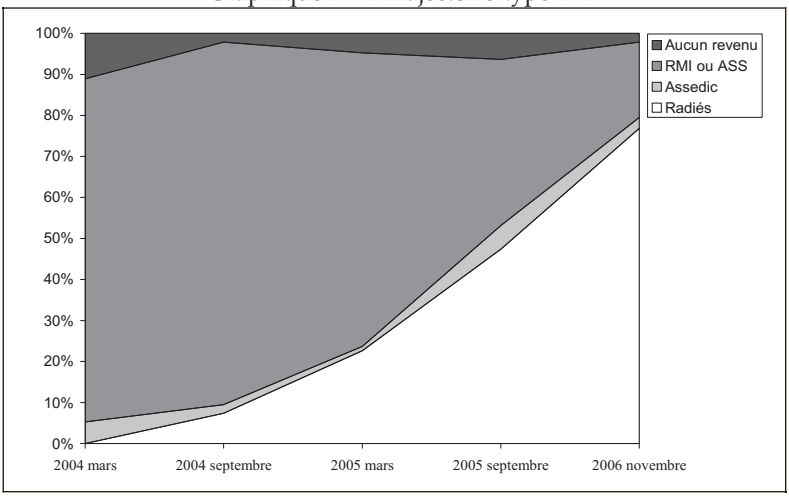


Source : ANPE Réunion, 2003-2006.

QUATRIEME TRAJECTOIRE-TYPE : LES BENEFICIAIRES DE MINIMA SOCIAUX

Ce quatrième groupe, qui compte pour 8% du total de notre cohorte, soit 190 diplômés, rassemble des diplômés dont une large majorité perçoit l'un des minima sociaux (ASS, AI, RMI). Nous émettons l'hypothèse qu'ils sont exclus du marché de l'emploi ou n'ont pas développé une expérience assez longue pour prétendre à la couverture-chômage. L'évolution des distributions est quasiment identique au groupe précédent.

Graphique n°4 : Trajectoire-type n°4



Source : ANPE Réunion, 2003-2006.

QUELQUES VARIABLES DIFFERENCIATRICES DES DIFFERENTS PARCOURS

Il nous a été possible de comparer les caractéristiques des quatre groupes que nous avons mis à jour. Ces caractéristiques tirées du dossier individuel du demandeur d'emploi sont liées à la relation formation-emploi et plus largement aux éléments qui interviennent dans le processus de recherche d'emploi ou de mobilité professionnelle, informations qui peuvent être récoltées et codées par le service public de l'emploi en vue de faciliter l'intermédiation entre offreurs et demandeurs de travail sur un bassin d'emploi. Ce sont les variables individuelles que nous avons déjà étudiées dans l'ensemble de ce chapitre : caractéristiques socio-démographiques, métier(s) recherché(s), expérience professionnelle, niveau et spécialité de formation, lieu d'habitation et catégories d'inscription (disponibilité et type d'emploi recherché).

L'analyse des écarts nous a donc permis de construire une *typologie* pour ces quatre regroupements.

Ce que nous avons ainsi décrit comme un parcours de type « chômage frictionnel » concerne plus souvent les très jeunes (âgés de 16 à 24 ans), les célibataires, les diplômés sans enfant, les individus habitant la microrégion Ouest de l'île. Ce type de

parcours concerne plus souvent les diplômés de niveau I (Bac+5 et au-delà) et les demandeurs d'emploi ayant une activité partielle tout en souhaitant rester inscrits à l'Agence, tout comme les individus en formation (catégorie 4). L'âge, un très haut niveau de certification, l'absence de charge de famille et une activité partielle en cours facilitent la sortie définitive et rapide des fichiers du chômage.

A contrario, le chomage frictionnel ne concerne pas les plus de 45 ans (-9,6 pts) ni les 36-45 ans (-5,9 pts), les divorcés ou veufs (-5,1 pts) ou les mariés (-3 pts), les habitants du Sud (-5,1 pts) ni les diplômés sans expérience (-3,9 pts). Et les diplômés de niveau II se retrouvent moins souvent dans ce groupe (-3,6 pts d'écart).

Le chômage d'attente quant à lui concerne plus souvent les plus âgés (+2,5 pts pour les 25 ans et plus ; +7,8 pts au-delà de 35 ans ; 6,8 pts pour les plus de 45 ans), les expérimentés (l'écart est de 8,6 pts pour ceux ayant une expérience supérieure à 5 ans), les individus mariés, véhiculés, habitant la région Sud. Le niveau Bac+2 est plus souvent concerné (+1,1 pt), tout comme les demandeurs d'emploi recherchant un CDI à temps plein (+0,5 pt), mais surtout les individus à la recherche d'un temps partiel ou d'un contrat occasionnel (+4,4 pts). Les inexpérimentés sont beaucoup moins concernés par ce type de trajectoire (-8,1 pts) comme les jeunes de 16 à 24 ans (-11,3 pts), les diplômés exerçant une activité réduite (-7,7 pts) ou en formation (-4,4 pts). Les diplômés habitant le Nord suivent moins souvent cette trajectoire (-3,1 pts) comme les célibataires (-3,9 pts) et les individus sans enfants (-3,3 pts).

Le troisième parcours, celui de la précarité, frappe plus souvent les femmes (+1,4 pt), les chômeurs inexpérimentés (+6,5 pts), les diplômés d'un second cycle (+2,8 pts), les chômeurs en formation (+6,4 pts) et les individus habitant l'Est (+2,3 pts). Ce parcours concerne moins souvent les divorcés ou veufs (-6,7 pts), les expérimentés (-5,5 pts pour un à cinq ans d'expérience ; -2,9 pts pour plus de cinq années d'expérience), les plus de 45 ans (-2,8 pts), les diplômés habitant l'Ouest (-3,3 pts) ou ceux exerçant une activité réduite (-3,3 pts).

Enfin, le groupe des bénéficiaires de minima sociaux concerne plus souvent les demandeurs d'emploi les plus âgés (+9,8 pts pour les individus âgés de 45 ans et plus), masculins (+1,3 pt), veuf ou divorcés (+11,9 pts), à la recherche d'un emploi à temps plein (+0,5 pt) et habitant le Nord de l'Île (+1,8 pt). Dans ce groupe apparaissent moins souvent les très jeunes (-6 pts), les individus avec une activité réduite (-3,9 pts), les expérimentés, les mariés (-3,1 pts) et les habitants de l'Est (-2 pts) et de l'Ouest (-1,2 pt).

Les familles professionnelles liées au chômage frictionnel sont celles des professions paramédicales (écart à la moyenne de 26,2 pts), puis les cadres industriels (+6,1 pts), les agents de maîtrise (+4 pts), les techniciens industriels (+3,3 pts), les cadres commerciaux (+3,1 pts), les cadres administratifs (2,9 pts), les personnels de la distribution (caissiers, employés de libre-service, de rayon) et de la vente au détail (+2,8 pts). Le chômage d'attente concerne quant à lui d'abord les métiers artistiques (14,9 pts d'écart à la moyenne), puis les techniciens industriels (+5 pts) et l'hôtellerie[63]. Paradoxalement, ce sont d'abord les métiers de la santé (médecine et pharmacie) qui sont concernés par le parcours regroupant les chômeurs précaires (+6,7 pts), suivis par les emplois de formateurs (+6,3 pts) et d'employés administratifs (+2,4 pts). Les métiers du transport et de la logistique se retrouvent plus fréquemment chez les diplômés inscrits dans le parcours des bénéficiaires de minima sociaux (+7,6 pts), ainsi que les cadres industriels (+3 pts) et le personnel hôtelier (+2,1 pts).

Le chômage frictionnel concerne avant tout les infirmiers puis les éducateurs (deux secteurs professionnels frappés par des pénuries de main-d'œuvre) avec respectivement un écart positif à la moyenne de 25,6 pts et 7,3 pts, suivis par les titulaires d'un DUT (+5,1 pts) et les Bac+5 (+2,6 pts). L'analyse des écarts permet ensuite de relier chômage d'attente et BTS. Les diplômes universitaires (hors DUT) se trouvent le plus souvent dans le parcours des précaires, y compris les titulaires d'un doctorat (+6,3 pts), mais ces derniers sont également plus souvent que la moyenne dans le

[63] La crise sanitaire liée à l'arbovirus du chikungunya n'a produit ses effets qu'à partir de l'été austral 2005-2006 (novembre à mars), qui a, rappelons-le, considérablement ralenti l'activité touristique dans la zone indiaocéanique.

parcours de chômage frictionnel (+5,2 pts). Ainsi, les diplômés universitaires (hors DUT) apparaissent particulièrement fragilisés dans leur confrontation avec le marché du travail, y compris les très hauts niveaux de certification. Les niveaux III professionnels ne subissent qu'un chômage frictionnel (DUT et diplômes d'État) ou un chômage d'attente (pour les BTS).

Enfin, lorsque l'on établit un classement des différents secteurs de formation d'après les écarts à la moyenne, le chômage frictionnel concerne d'abord les filières médicales et paramédicales, puis le BTP, le Droit, la filière STAPS et l'informatique. Le chômage d'attente regroupe plus souvent les diplômés en sciences humaines, en bureautique, en commerce et dans le secteur de l'action sociale. Les bénéficiaires de minima sociaux sont plus souvent des diplômés en langues, dans l'hôtellerie-restauration-tourisme et dans la filière « direction d'entreprise » ; dans le cas des exclus sans revenus, l'on retrouve plus souvent les diplômés en sciences naturelles (biologie), en économie et dans la filière environnement/aménagement.

CONCLUSION

Une hiérarchie des variables et une analyse systématique des corrélations entre les variables sont rendues nécessaires pour confirmer ou infirmer la justesse des remarques esquissées jusqu'à présent. Nous tenterons d'approfondir notre étude statistique dans notre prochain chapitre en étudiant deux groupes spécifiques constitués autour du type de diplômes.

Nous commencerons par étudier la situation des BTS et des DUT pour plusieurs raisons : ceux-ci apparaissent d'abord, on l'a vu, comme les diplômés *les plus nombreux* sur toute la période ; ils ont ensuite donné lieu à une abondante littérature en France depuis leur création ; enfin, leur caractère professionnalisant, le fait qu'ils aient été créés en vue d'une insertion directe sur le marché du travail, malgré une hausse continue dans la poursuite d'études. La présence des filières STS et IUT sur l'Île nous a par ailleurs confortés dans notre choix de porter sur eux une attention toute particulière.

Nous aborderons ensuite les diplômés des métiers du social pour illustrer ce chômage particulier que nous considérons *a priori* comme paradoxal, dans le sens où le secteur économique sur lequel se positionnent ces diplômés souffre dans tout le pays (tout comme pour les médecins et les infirmiers) d'une pénurie récurrente de main-d'œuvre.

CHAPITRE 7 : DEUX ETUDES DE CAS

INTRODUCTION

Les deux sous-populations que nous allons étudier en détails ont été choisies pour des raisons distinctes. Il nous a d'abord semblé prioritaire de traiter des diplômés BTS-DUT parce qu'ils représentaient le groupe le plus important numériquement dans l'ensemble de nos stocks et, comme nous le verrons, parce qu'une littérature riche a porté sur ces types de diplômes. En second lieu, la situation des diplômés des métiers du social au chômage apparaît comme paradoxale tant les besoins et les pénurie de main-d'œuvre font l'objet localement d'un consensus depuis de nombreuses années. Méthodogiquement, ce chapitre nous permettra de reprendre les deux outils déjà développés dans le chapitre précédent, à savoir la méthode transversale sur un stock (celui de septembre 2005) puis la méthode diachronique (cinq stocks entre 2003 et 2005) en les complétant ici par l'analyse factorielle des correspondances (qui sera appliquée au stock de mars 2005).

I. LES BTS ET LES DUT, COMPARAISON DE DEUX DIPLOMES PROFESSIONNELS COURTS

Depuis 1971, les travaux statistiques sur l'insertion ont permis de recueillir des données sur les DUT et les BTS : taux de chômage, fonctions à l'embauche, poursuite d'études, concurrence entre les deux diplômes. À l'époque, « [ces études] *montrent que, d'une façon générale, les diplômés du technique court apparaissent plus fortement touchés par la situation du marché de l'emploi que ceux des formations longues.* » (Guillon, 1986 : 150). Nous allons tenter de montrer que de telles conclusions ne peuvent être confirmées pour

la situation réunionnaise au regard de la protection contre le chômage : en effet, les niveaux III professionnels apparaissent comme relativement moins touchés que les niveaux II et I. Pour la France hexagonale, *« la relative faiblesse des taux de chômage des détenteurs de BTS ou DUT est un constat récurrent. En mars 2004, ce taux est de 6% pour les DUT, identique à celui des diplômés d'écoles d'ingénieurs. De 9% pour les BTS, il reste nettement inférieur au chômage observé pour les jeunes en possession d'un DESS ou d'un DEA. »* (Giret *et al*., 2006 : 15).

En France, les effectifs des BTS et des DUT représentent, selon les chiffres de l'Éducation nationale, 15% de l'enseignement supérieur et 75% de toutes les formations supérieures courtes. Les volumes baissent depuis quatre ans, une baisse qui avait commencé dès 1999 pour les spécialités de la production (industrie) et qui concerne maintenant également les spécialités des services. 28% des bacheliers poursuivent leurs études dans un BTS ou un DUT (des bacheliers technologiques en majorité pour les STS et des bacheliers généraux pour les IUT). La répartition entre IUT et sections de techniciens supérieurs est de 31% pour les premiers contre 69% pour les seconds (les chiffres incluent les départements d'Outre-Mer). Selon Bouhia *et al.* (2005), c'est en France que l'on trouve le taux le plus élevé d'étudiants dans l'enseignement supérieur court (entrants et diplômés). Les baisses les plus sensibles concernent les spécialités agricoles (les BTSA) : -12,9% entre 2000 et 2004. Ensuite, la répartition par genre est équilibrée dans les STS (50%), à l'avantage des garçons dans les DUT (61%).

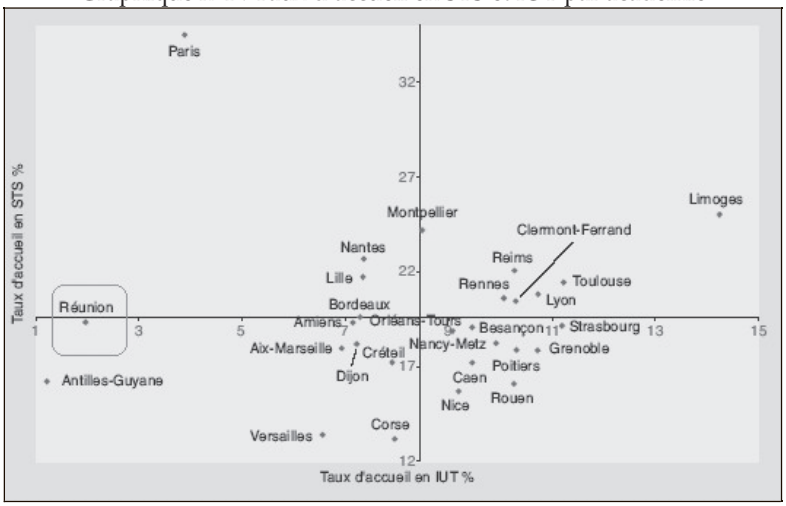
Pour les deux années concernées par nos travaux, nous pouvons connaître les variations à la hausse ou à la baisse des effectifs selon les spécialités. Les effectifs qui baissent entre 2003 et 2004 sont les suivants : le textile/habillement (-6,1%) ; l'agriculture/espaces verts (-3,7%) ; l'information/communication et le tertiaire (-3,3%) ; les technologies industrielles (-2,9%), la mécanique-électricité-électronique (-2%) et les services à la collectivité (-1,4%), pour les données les plus significatives. Les effectifs à la hausse, qui concernent très peu de spécialités, se répartissent de la manière suivante : génie civil/bois (+2,8%) ; services à la personne (+1,4%) et transformation (agro-alimentaire, papier, métallurgie) (+0,6%).

À côté de la baisse des effectifs, le taux de poursuite d'études des diplômés BTS et DUT a *augmenté* malgré le caractère terminal de ce type de diplôme. Une partie de la recherche sur les DUT et les BTS souhaite en effet comprendre les motivations des diplômés qui ne se positionnent pas immédiatement sur le marché du travail et poursuivent au-delà du niveau III pour ces deux publics et, majoritairement, vers les filières universitaires de niveaux II. Cette poursuite d'études concerne, selon le CEREQ, 60% des DUT et près de 40% des BTS. Pour les DUT, le taux était de 25% en 1980, 38% en 1984, 51% en 1988 et 63% en 1993. Pour les BTS, l'évolution passe de 16% en 1980, à 25% en 1984, 30% en 1988 et 39% en 1992. Et la problématique de la poursuite d'études des BTS et des DUT est centrale pour l'étude de ces profils. Comme l'indique Vimont : *« BTS et DUT sont de plus en plus considérés comme des diplômes d'accès aux seconds cycles des Universités. »* (1995 : 16).

Pour Gendron (2004 : 11) qui a étudié les BTS et les DUT avant leur sortie du système éducatif, *« cette décision de poursuite illustre un comportement d'acteur aux prises avec la réalité, sachant agir et réagir à l'évolution de son environnement et aux difficultés induites par l'incertitude, faisant appel autant à des raisonnements calculatoires que cognitifs. »* La poursuite d'études pourrait être une stratégie de repli face à un marché du travail fermé. Elle a été favorisée par la création de passerelles de plus en plus nombreuses et l'apparition récente des Licences professionnelles (encore très rares à La Réunion). Les BTS et les DUT deviennent des espèces de « propédeutiques » aux études universitaires.

Les données directement liées à l'accueil des bacheliers dans les sections STS et DUT de l'Île confirment la spécificité très forte de l'Académie de La Réunion. Comme on le voit sur le graphique suivant pour les filières STS, La Réunion est proche du taux national ; par contre, le taux pour les DUT est le second des taux les plus faibles dans toutes les académies, derrière les Antilles-Guyane. La présence d'un seul IUT à Saint-Pierre en est l'explication principale :

Graphique n°1 : Taux d'accueil en STS et IUT par académie



Source : Bouhia *et al*. (2005 : 5).

L'insularité de La Réunion et la rareté de l'offre de formations de niveau II professionnel (malgré la présence de l'IAE et de l'IUT qui propose des Licences professionnelles) peuvent expliquer la présence d'autant de diplômés BTS et DUT dans les fichiers de l'ANPE, des diplômés qui auraient été plus souvent en poursuite d'études dans l'hexagone (Guillon, 2003).

Nous verrons plus bas que les DUT *au chômage* sur l'Île sont beaucoup plus fréquemment en formation (inscrits dans la catégorie 4) que les BTS : un écart positif de 3,6 pts ; ces mêmes DUT ont un ciblage beaucoup plus souvent lié à des postes d'encadrement. Cette remarque va dans le sens des données nationales liées à la poursuite d'études et au différentiel entre BTS et DUT. Les DUT auraient ainsi plus de difficultés à accepter un déclassement et développeraient une stratégie de poursuite d'études pour atteindre les postes mieux situés hiérarchiquement. Cette stratégie *« révèle un problème plus profond. Elle traduit un malaise qui ne se situe pas tant au niveau de l'accès à l'emploi mais bien plus au niveau des possibilités d'évolution de carrière. »* (Gendron, 2004 : 227).

Des données complémentaires peuvent être apportées concernant les DUT diplômés : ainsi, la dernière enquête longitudinale sur le plan national en date, lancée fin octobre 2003 à

l'initiative de la Direction de l'Enseignement Supérieur (DES) et de l'Association des Directeurs d'IUT (ADIUT), portait sur les diplômés d'un DUT de la session 2001. C'est une enquête d'insertion à deux ans qui avait comme objectifs principaux de connaître la situation des diplômés au regard de l'emploi et la poursuite éventuelle d'études depuis 2001.

Deux diplômés DUT sur trois ont ainsi poursuivi des études. Plus d'un sur deux est titulaire d'un Baccalauréat S et un sur trois a pour père un cadre, un enseignant ou un membre d'une profession libérale. Parmi ceux qui ne poursuivent plus leurs études, 82% sont en emploi. Il s'agit le plus souvent d'emploi stable (64% de CDI) et à plein temps (94% des cas), d'employés ou de techniciens. La poursuite d'études se fait pour un tiers en Licence Professionnelle et 30% en DECF[64]. Huit sur dix ont obtenu un diplôme Bac+3. Et le genre impacte la qualité de l'insertion, même si *« globalement, le taux d'accès à l'emploi des femmes, deux ans après l'obtention de leur DUT, n'est pas significativement différent de celui de leurs homologues masculins. »* (Coquart *et al*., 2005 : 3). Les femmes sont plus souvent en emploi précaire (écart positif à la moyenne de 4 pts pour le CDD), plus souvent à temps partiel (écart de 2 pts). Elles sont cependant moins souvent en intérim (-1 pt) et plus souvent fonctionnaires (+1 pt). En deuxième lieu, les postes d'encadrement ne concernent que marginalement les diplômés DUT : même en intégrant les catégories B de la fonction publique, les emplois de cadres ne dépassent pas 14% du total des emplois.

Ensuite, les secteurs économiques accueillant les diplômés d'un DUT sont d'abord le commerce et l'ensemble des services marchands qui regroupent 44% du total (dont 11% du total des emplois dans la banque et les assurances). L'industrie emploie 21,6% du total des DUT et 27% si l'on y ajoute le BTP. Les services non marchands (l'Administration en premier lieu) concernent près de 21% du total. L'agriculture est marginale (1,3%).

La poursuite d'études concerne surtout les spécialités liées au secteur secondaire (48,5% de poursuite d'études) et moins le tertiaire (37,8%). Le fonctionnariat est marginal dans les statuts (7,2%), tout comme le temps partiel (4,8%) et les postes

[64] Le Diplôme d'Études Comptables et Financières, de niveau II.

d'encadrement (8,7%). Enfin, près de 64% des diplômés DUT étaient en CDI deux ans après la sortie de l'IUT.

Qu'en est-il des BTS et des DUT au chômage sur l'Île ? Peut-on discerner une difficulté liée à la relation formation-emploi en termes de déclassement ou de désajustement ? dans la mobilité vers les bassins d'emploi ? La structure du stock évolue-t-elle sur deux ans ? Peut-on différencier les BTS et les DUT en deux groupes aux caractéristiques particulières ou bien ces caractéristiques sont-elles en partie communes ? En plus de la coupe transversale du stock de septembre 2005 puis la comparaison de cinq stocks sur les deux dernières années, nous traiterons les données relatives aux BTS et aux DUT par l'analyse factorielle des correspondances avec comme objectif de construire des groupes particuliers autour de corrélations.

UNE PHOTOGRAPHIE A SEPTEMBRE 2005

On l'a vu, les BTS représentent 32,5% du total des diplômés de l'enseignement supérieur au chômage sur l'Île ; les DUT, quant à eux ont des effectifs marginaux : 3,2% du total et qui se répartissent plus régulièrement dans les différentes tranches d'âges.

Lorsque nous analysons la répartition des BTS-DUT, nous obtenons les résultats suivants : pour les 18-20 ans, l'écart à la moyenne des DUT sur l'ensemble des BTS-DUT est de -1,3 pt ; pour les 21-30 ans, il est de -17,3 pts ; la tendance s'inverse ensuite : 31-40 ans (écart positif de 8,3 pts) ; 41-50 ans (+7,1 pts) et au-delà de 50 ans (écart de 3,2 pts). La première tendance que nous observons est ainsi une distinction générationnelle entre les DUT et les BTS.

Globalement, pour les BTS-DUT au chômage pris dans leur ensemble, la part des femmes est majoritaire pour les diplômés de moins de 40 ans, ensuite la répartition se fait au profit des hommes, mais sur des volumes très restreints.

La filière DUT se différencie également très clairement des BTS avec une majorité d'hommes (écart positif à la moyenne de 9,3 pts). Les BTS au chômage sont par ailleurs très largement féminins, la distribution pour les DUT étant plus équilibrée.

Les seules différences entre DUT et BTS se retrouvent pour la catégorie 1 (les DUT recherchent proportionnellement légèrement moins fréquemment une activité de type CDI à temps plein avec un écart négatif à la moyenne de 2,4 pts) et pour la catégorie 4, qui indique une période de formation, avec un écart positif de 3,6 pts pour les DUT. Ces derniers apparaissent ainsi comme étant beaucoup plus souvent en formation continue que les BTS et recherchant un peu moins souvent un temps plein, même si pour les deux types de diplômes cette recherche reste largement la norme.

Du fait de leur âge moyen bien plus élevé, les DUT sont plus souvent mariés (écart positif de 8,1 pts) et plus souvent divorcés ou veufs (+2,5 pts). La différence en ce qui concerne la charge parentale s'observe pour les individus ayant plus de deux enfants (écart positif de +3,5 pts pour les DUT).

Ensuite, plus de 85% du total des BTS et des DUT se regroupent dans 12 spécialités de formation. Nous les avons classées par ordre décroissant d'effectifs. Près d'un quart du total est constitué de diplômés dans le secteur du commerce et de la vente. Les écarts en termes de spécialités entre BTS et DUT sont les suivants : le commerce (-6,7 pts pour les DUT), le secrétariat (-13,3 pts), la comptabilité (-4,5 pts) ; les écarts positifs se concentrent sur la gestion/direction d'entreprise/RH (un écart positif de 19,9 pts pour les DUT) et l'informatique (+3,8 pts).

Rappelons quelques données sur l'évolution des spécialités en France : *« Le nombre de spécialités disponibles au niveau III s'accroît nettement entre 1969 et 1995 : on passe de 23 à 40 pour les DUT et de 50 à 125 pour les BTS. La différence de nombre de spécialités entre les deux diplômes tient en partie à leurs caractéristiques respectives : le DUT a d'emblée été conçu comme plus théorique et plus transversal que le BTS. »* (Kirsch, 1997(a) : 57). Nous verrons plus bas que les effectifs à La Réunion ne cessent de baisser malgré cette hausse des spécialités.

Les diplômés d'un DUT au chômage sont plus souvent titulaires du permis B (+4,6 pts d'écart à la moyenne) et plus souvent véhiculés (+2,8 pts).

Les écarts sont faibles pour ce qui concerne l'option d'une mobilité extra-insulaire : les BTS se déclarent un peu plus souvent prêts à la mobilité hors de l'Île que les DUT (+1 pt).

Les résultats nationaux concernant le lien entre mobilité

géographique et insertion pour les BTS et les DUT confirment surtout l'impact positif de la mobilité en termes de niveau de qualification plutôt que de protection contre le chômage : « *Bien qu'ayant des diplômes a priori bien ancrés dans les territoires et les tissus productifs, un tiers [35%] des détenteurs d'un BTS ou d'un DUT quittent la région où ils ont suivi leur formation. Ces mobilités* […] *permettent à certains d'améliorer une entrée difficile dans la vie active et sont pour d'autres un véritable tremplin en début de carrière. Au terme de cinq années passées sur le marché du travail, les jeunes ayant migré ne sont pas plus à l'abri du chômage ou du temps partiel que ceux restés sédentaires. Ils sont en revanche plus nombreux à ne pas connaître les affres du déclassement et sont mieux rémunérés, notamment lorsqu'ils ont une formation tertiaire… mais à condition d'avoir migré de façon pérenne.* » (Joseph *et al*., 2004 : 1).

La différence la plus significative que l'on peut établir entre les diplômés DUT et les diplômés BTS pour ce qui concerne le ciblage professionnel réside dans le fait que les premiers recherchent beaucoup plus souvent des postes de *cadres* et ce, quel que soit le secteur d'activité. L'écart, au bénéfice des DUT, est de 10 pts pour l'encadrement administratif, de 3,9 pts pour l'encadrement commercial, de 3,7 pts pour l'encadrement hors industrie et de 1,9 pt pour l'encadrement industriel (le BTP). Par ailleurs, proportionnellement, les DUT ciblent plus fréquemment des postes dans le secteur de la formation (écart positif de 2,8 pts). Les BTS formulent un peu plus souvent au moins deux ciblages professionnels (écart positif de 1 pt). Les DUT sont les plus expérimentés (écart positif de 12,5 pts pour une expérience de plus de 5 ans et de 5,3 pts pour une expérience de plus de 10 ans).

Lorsque l'on observe le type de revenus dont disposent les DUT au chômage, il apparaît que ceux-ci sont plus souvent indemnisés par des droits ASSEDIC classiques que les BTS (écart positif de 9,2 pts), mais également un peu plus souvent bénéficiaires de minima sociaux (+1,2 pt).

Les DUT sont plus fréquemment frappés par le chômage de longue durée et de très longue durée (écart positif à la moyenne respectivement de 3,2 pts et de 4,5 pts). L'impact de l'indemnisation-chômage pourrait expliquer en partie cette prolongation de la période de chômage.

Aucun diplômé DUT n'est de nationalité étrangère en septembre 2005 et la présence d'étrangers reste marginale chez les BTS. Géographiquement, les DUT se concentrent plus souvent dans les régions Ouest et Sud et sont très peu présents dans la microrégion Est.

Les croisements multivariés nous permettent de compléter cette description et de mettre à jour un certain nombre de corrélations entre variables.

L'analyse à partir des catégories d'inscription décrit la *disponibilité* exprimée par l'individu, pour certains le retrait plus ou moins contraint du marché du travail, pour d'autres le choix d'accéder à une séquence de formation continue, enfin (pour les dernières catégories) la présence d'une activité partielle en cours. Et les catégories d'inscription sont apparues fortement différenciatrices.

Les femmes sont ainsi plus nombreuses à rechercher un emploi partiel ou occasionnel et sont plus fréquemment en train d'exercer une activité réduite (écart de 3,2 pts par rapport aux hommes), tout en restant inscrites à l'Agence. Les individus en formation résident plus souvent dans l'Est (2,1 pts d'écart à la moyenne) et le Nord (0,2 pt). La recherche d'un temps plein concerne proportionnellement plus souvent les diplômés habitant le Sud (+3,6 pts).

Le fait que les chômeurs en activité réduite en cours soient plus fréquemment indemnisés indique que cette inscription est en partie contrainte par l'indemnisation parallèle[65]. Ce sont les chômeurs sans revenus de transfert qui sont le plus souvent en formation (+4,7 pts). Le chômage de longue durée et de très longue durée est corrélé à l'activité partielle (espérée ou réalisée). La mobilité extra-insulaire est moins fréquemment envisagée par les chômeurs ne recherchant qu'une activité partielle (-3,7 pts).

L'expérience professionnelle est corrélée quant à elle avec une recherche d'activité à temps plein (+3,5 pts). Les DUT-BTS de 31 à 45 ans sont moins souvent à la recherche d'un emploi à temps plein (-2,4 pts), plus souvent en catégories 2 ou 3 (4,8 pts) : c'est un

[65] Cumuler indemnités et revenus tirés d'une activité partielle est réglementairement possible jusqu'à un certain volume d'heures mensuelles.

retrait partiel du marché du travail qui peut être favorisé par une indemnisation-chômage plus fréquente, comme on le verra plus bas (écart positif de 9,3 pts). Mais les plus de 45 ans, aussi souvent indemnisés, sont bien plus fréquemment à la recherche d'un temps plein que la moyenne (+10,5 pts) : l'indemnisation ne serait donc pas systématiquement l'explication d'un retrait partiel éventuel ou d'une stratégie d'attente. Les écarts les plus significatifs confirment par ailleurs la corrélation entre la recherche d'un emploi à temps partiel et la présence d'enfants. L'appétence pour la formation est plus forte chez les DUT (écart positif de 3,6 pts pour la catégorie 4). Enfin, les étrangers recherchent beaucoup plus fréquemment un emploi à temps plein (+9,8 pts d'écart à la moyenne pour l'inscription en catégorie 1).

Les hommes diplômés d'un BTS ou d'un DUT au chômage résident plus fréquemment dans les régions Nord (+2,5 pts) et Ouest (+2,9 pts). Le Sud apparaît comme une région défavorable si l'on prend en compte le taux des chômeurs sans revenus de transfert (+4,2 pts) et aux minima sociaux (+4,8 pts). Les plus expérimentés se retrouvent dans le Nord et l'Ouest (respectivement +2,6 pts et 5,4 pts pour une expérience de plus de 5 ans ; +7,5 pts et 5,4 pts pour une expérience au-delà de 10 ans). La variable « lieu d'habitation » n'a par contre aucun impact différenciateur sur la durée de chômage. Le Sud et l'Est sont les régions regroupant proportionnellement plus de jeunes que le reste de l'Île (+2,1 pts et +1,9 pt), l'écart le plus important étant pour les plus de 45 ans dans le Nord (écart positif de 8,5 pts). Enfin, les diplômés étrangers se concentrent d'abord dans le chef-lieu (+11,3 pts) et l'Ouest (3,9 pts).

Les femmes sont plus touchées par le chômage de longue durée, mais les écarts sont peu significatifs, tout comme ceux se rapportant à la mobilité extra-insulaire (2,3 pts au bénéfice des femmes). Les BTS et DUT femmes au chômage sont moins expérimentées (-3,3 pts), plus souvent mariées (+5,4 pts) et plus souvent avec une charge familiale (+10,9 pts). Les hommes de leur côté sont surreprésentés parmi les diplômés d'un DUT au chômage (écart de 9,3 pts). Alors que l'indemnisation-chômage se répartit équitablement entre les sexes, les femmes sont plus souvent sans revenus (+3,9 pts) plutôt qu'aux minima sociaux (-11,4 pts). Les

hommes de plus de 45 ans sont quant à eux plus nombreux, rapportés à la moyenne : un écart positif de 24,6 pts.

Sur ce dernier point, comparons les types de revenus selon le genre par tranche d'âges. Globalement, les femmes sont plus souvent que les hommes sans revenus de transfert (écart positif de 4,7 pts) et un peu plus souvent indemnisées (+1,1 pt). Néanmoins, lorsque l'on compare ces résultats selon l'âge, les écarts sont bien plus marqués. La tranche d'âge 25-45 ans est particulièrement différenciatrice selon le genre : ainsi, les femmes sont toujours beaucoup plus indemnisées entre 25 et 45 ans (écart positif de 6,6 pts et de 8,9 pts par rapport aux hommes pour les tranches d'âge de 25-30 ans et de 31-45 ans). Pour la tranche d'âges des 16-24 ans, les écarts sont peu marqués, les femmes percevant légèrement plus souvent l'un des minima sociaux (+1,1 pt). Les écarts pour les seniors sont très marqués : les femmes sont, cette fois-ci, bien plus souvent aux minima sociaux que les hommes (+3,7 pts).

Enfin, les DUT sont plus expérimentés : l'écart à la moyenne est de -15,4 pts pour les débutants, de +12,5 pts pour l'expérience supérieure à 5 ans et de +5,3 pts pour celle supérieure à 10 ans. La corrélation entre durée d'expérience et indemnisation est avérée (+4,7 pts pour une durée de plus de 5 ans, mais seulement +1,8 pt pour une durée de plus de 10 ans).

Le chômage de longue et de très longue durée frappe plus souvent les diplômés expérimentés. Nous retrouvons ici l'impact des revenus de transfert sur le prolongement de la durée de chômage (mais l'influence est plus forte pour les bénéficiaires des minima sociaux que pour les indemnisés aux Assedic). Les indemnisés se retrouvent plus souvent chez les expérimentés de plus de 5 ans (+4,7 pts) et chez les expérimentés de plus de 10 ans (+1,4 pt) ; les diplômés percevant un des minima sociaux se retrouvent encore plus souvent chez les expérimentés de plus de 5 ans (+6,9 pts) et de plus de 10 ans (+3,8 pts). Les chômeurs de longue durée se retrouvent plus souvent chez les expérimentés de plus de 5 ans (+3,2 pts) et de plus de 10 ans (+1,4 pt). Les chômeurs de très longue durée se retrouvent plus souvent chez les expérimentés de plus de 5 ans (+6,5 pts) et de plus de 10 ans (+3,1 pts).

Logiquement, l'absence de revenus de transfert concerne bien plus fréquemment les débutants : +35,9 pts. Les débutants

sont plus souvent mobiles hors de l'Île que les expérimentés (+12,3 pts) et expriment un peu plus souvent un second ciblage complémentaire (+2 pts). Les jeunes BTS-DUT au chômage sont plus souvent débutants (+14,4 pts), plus souvent célibataires (+12,4 pts) et sans enfants (+8,3 pts). Les étrangers sont bien plus souvent expérimentés (+10,1 pts pour une expérience supérieure à 5 ans et +8,3 pts pour une expérience au-delà de 10 ans).

Les DUT sont plus fréquemment indemnisés (+8,8 pts), une indemnisation qui prolonge un peu la durée de chômage : +2,8 pts, mais moins que les minima sociaux (+8,1 pts pour le chômage de longue durée et +19,1 pts pour le chômage de très longue durée[66]).

Les diplômés qui se déclarent prêts à quitter l'Île sont plus souvent sans revenus de transfert (+6,8 pts), une absence de revenus qui concerne d'abord les très jeunes : +10 pts. Enfin, les minima sociaux concernent plus souvent proportionnellement les chômeurs les plus âgés (+12,1 pts d'écart positif à la moyenne pour les plus de 45 ans ; +7,3 pts pour les 31-45 ans) et les diplômés étrangers (+21,7 pts).

Le chômage de longue durée frappe plus souvent les DUT (écart à la moyenne de 3,2 pts). Les diplômés se déclarant prêts à la mobilité extra-insulaire sont moins souvent frappés par le chômage de longue durée (-8,8 pts). L'existence d'un second ciblage est *légèrement* plus fréquente chez les chômeurs de longue durée (+1,8 pt), la difficulté de décrocher une opportunité liée à son métier pouvant déclencher une stratégie d'élargissement de l'aire de mobilité professionnelle, voire même un second ciblage sans lien avec le premier métier déclaré dans le dossier ANPE. L'âge est fortement différenciateur : les plus de 45 ans sont surreprésentés parmi les chômeurs de longue durée (+19,3 pts), les diplômés entre 31 et 45 ans également mais dans une moindre mesure (+9,2 pts). Le type de diplôme distingue également les DUT plus souvent frappés par le chômage de longue durée (+3,2 pts) et les BTS dont le taux est légèrement inférieur à la moyenne (-0,3 pt). Les diplômés se déclarant prêts à une recherche d'emploi hors de l'Île

[66] Nous rappelons que l'inscription à l'Agence n'est pas *a priori* requise pour la perception du Revenu Minimum d'Insertion. Par contre, pour l'Allocation Spécifique de Solidarité versée par l'UNEDIC sur des fonds de l'État, l'inscription à l'ANPE et la recherche d'emploi sont obligatoires.

sont moins souvent touchés par un chômage au-delà de douze mois (-8,8 pts). Les croisements indiquent également que les chômeurs de longue durée se retrouvent plus fréquemment parmi les non-célibataires (+6,4 pts pour les diplômés mariés et +9,7 pts pour les veufs/divorcés), les parents (+8,7 pts) et les étrangers (+10,2 pts).

ANALYSE DIACHRONIQUE ENTRE 2003 ET 2005

En France, les chiffres montrent une évolution sensible : « *Les sections de techniciens supérieurs (STS) ont vu leurs effectifs plus que tripler en dix ans, passant de 67000 à presque 230000, et ont ainsi pu répondre à l'ampleur prise au lycée par les filières technologiques.* » (Galland *et al*., 1996 : 15-16).

« *Entre 1981 et 1995, les effectifs de l'enseignement supérieur ont augmenté de 80%. Le nombre d'élèves inscrits en IUT a augmenté dans des proportions voisines et les effectifs des sections de techniciens supérieurs ont « explosé » (+239%).* » (Desmazières-Berlie, 1999 : 566, note 1). Nous verrons que cette tendance s'est néanmoins inversée à partir de 1999.

D'après nos chiffres, contrairement à l'évolution globale de l'ensemble des diplômés du supérieur à La Réunion, les effectifs des BTS et des DUT au chômage ont certes augmenté sur les deux dernières années, mais en suivant une courbe en dents de scie : chaque fois, entre septembre et mars, l'on assiste à une baisse, signe de la capacité d'absorption par le marché du travail de la production du système éducatif, mais également l'indice d'une variation saisonnière des volumes de la main-d'œuvre occupée ; cette évolution se ralentit au cours de la dernière année : cette baisse a été de 30,4% entre 2003 et 2004 et de seulement 3,1% entre 2004 et 2005. En détail, nous avons distingué entre les BTS et les DUT et nous avons obtenu les résultats suivants : la baisse a été de 28,8% et de 3,2% pour les BTS ; de 45,5% et de 2,3% pour les DUT.

La première baisse a surtout profité aux DUT proportionnellement ; la seconde, plus faible, aux BTS. Mais sur deux ans, la hausse globale est de 13,4% (14,2% pour les BTS et de 5,7% pour les DUT). En dehors de mars 2004, le stock vieillit

régulièrement, les 16-30 ans perdant 4,6 pts au profit surtout des 31-45 ans (+4,4 pts). Les plus de 45 ans progressent en proportion très faiblement (0,3 pt). Ainsi, les BTS et les DUT suivent l'évolution globale de notre base de données. Cette évolution ne peut être majoritairement expliquée par le simple effet démographique et le vieillissement du stock sur les deux années. Nous verrons dans notre analyse factorielle de correspondances (et l'analyse longitudinale l'a déjà en partie confirmé) que le chômage des plus jeunes apparaît comme un chômage court le plus souvent, de type frictionnel.

Le stock, déjà très majoritairement constitué de femmes, continue de se féminiser (+1,8 pt) en l'espace de deux ans. La distribution selon les catégories d'inscription montre une baisse conséquente des inscrits à la recherche d'un emploi CDI à temps plein (la baisse est de 3,5 pts) et une hausse parallèle de la recherche d'un temps partiel (hausse de 1,7 pt) et des chômeurs exerçant une activité partielle (+1,2 pt). Les stages de formation continue se déroulent plus souvent en mars, la tendance globale sur deux ans étant à une légère hausse (+0,4 pt).

L'évolution de la structure du stock pour ce qui concerne la situation matrimoniale est très faible : l'écart sur deux ans pour les célibataires n'est que de 0,2 pt. Ensuite, lorsque l'on étudie le nombre d'enfants par diplômé, l'écart est de +1,5 pt pour la tranche « 1 à 2 enfants » et de seulement 0,7 pt au-delà. La part des diplômés sans enfant régresse donc de 2,2 pts.

Sur les deux années étudiées, le chômage des BTS et des DUT se concentre de plus en plus dans les microrégions Sud et Est (une hausse respectivement de 2,6 pts et de 0,7 pt). Le Nord quant à lui a connu une baisse de 2,1 pts entre 2003 et 2004, l'Ouest de 1,2 pt, même si ces deux régions comptent toujours plus de la moitié de l'ensemble des BTS-DUT au chômage (53,3% du total en septembre 2005).

Sur deux ans, aucune évolution n'est observable dans la répartition entre diplômés nationaux et étrangers : ces derniers restent marginaux.

La possession du permis et d'un véhicule progresse : +1,1 pt et +2,9 pts sur deux ans ; il n'en reste pas moins que plus de 21% du total des BTS et des DUT *ne sont pas véhiculés*, ce qui peut avoir

une influence sur leur mobilité pendulaire et la dimension de la zone géographique de prospection des opportunités d'emploi.

Contrairement à ce que nous aurions pu penser, le vieillissement relatif du stock ne s'accompagne pas d'une hausse de la part des chômeurs indemnisés : la part des diplômés sans revenus régresse (-2 pts), au bénéfice des individus percevant un minimum social (+2,8 pts), pendant que les indemnisés voient leur part régresser (-0,9 pt).

La part des chômeurs très expérimentés (entre 3 et 10 ans) progresse de 2,3 pts.

Les diplômés constituant les différents stocks sont de moins en moins enclins à envisager une recherche d'emploi ou une installation en dehors du territoire réunionnais (-1 pt sur deux ans).

La répartition des diplômés par spécialités de formation reste particulièrement stable : les écarts sur deux ans sont compris entre -1,2 pt pour le BTP (qui bénéficie très certainement des recrutements nombreux liés aux Grands Travaux) et +1,3 pt pour la gestion/administration d'entreprise[67]. Les baisses concernent, en dehors du BTP, l'agriculture, le commerce, l'informatique et l'hôtellerie-restauration ; les hausses touchent la comptabilité, l'électronique-électrotechnique et, dans une moindre mesure, la manutention et le secteur des banques et des assurances. Les écarts concernant les ciblages professionnels des DUT et des BTS sont plus conséquents : -1,7 pt pour les personnels de la vente et de la grande distribution, une tendance qui accompagne logiquement la baisse du poids des diplômés en commerce ; un écart également négatif de 0,8 pt pour les cadres administratifs et commerciaux et les cadres industriels et hors industrie (profils également liés au BTP : -0,4 pt). Les plus fortes hausses concernent quant à elles les postes d'employés administratifs (+1,6 pt), les professionnels de l'intervention sociale (+0,8 pt), les postes d'employés de collectivité (+0,7 pt) et les professions paramédicales (+0,5 pt).

Signal fort d'une détérioration de l'horizon professionnel, la présence d'un second ciblage professionnel concerne de plus en

[67] Nous retrouverons ces spécialités corrélées à d'autres variables, dans le cadre de l'analyse factorielle des correspondances que nous développerons plus bas, qui nous permettra de mettre à jour quelques groupes spécifiques pour cette sous-population.

plus de chômeurs dans le stock global : la hausse est de 4,3 pts sur deux ans.

L'évolution des chômeurs de longue et de très longue durée, si elle est comparée à celle de l'ensemble des diplômés du supérieur, est particulièrement préoccupante : sur deux ans, la part des chômeurs de longue durée augmente continûment : +7,5 pts, et pour le chômage de très longue durée, la hausse est de 6,5 pts.

L'analyse factorielle que nous présentons maintenant en distinguant BTS et DUT nous apportera un éclairage complémentaire sur la situation de ces diplômés du supérieur professionnel court. Nous tenterons de différencier les types de chômage en constituant des groupes, construits autour de corrélations fortes de variables.

ANALYSE FACTORIELLE DES CORRESPONDANCES (MARS 2005)

LES BTS

Le tableau des contributions[68] nous permet de noter que les trois axes ne représentent que 16,7% du total des correspondances, ce qui reste faible. Ainsi, l'apport de l'analyse factorielle ne sera pas central dans notre approche. Ce tableau nous conduit à nommer les axes de la manière suivante : Axe 1 = celui des âges ; Axe 2 = celui du genre et Axe 3 = celui de la relation formation-emploi[69].

[68] L'interprétation des axes se fonde sur l'examen des contributions des indicateurs principaux à la construction de ces axes. Notre logiciel SPHINX hiérarchise ces contributions (exprimées en pourcentages) par un tableau que nous donnons plus bas.

[69] Les variables « spécialité de formation » et « emploi ciblé » ont un taux de contribution parfaitement identique si l'on ajoute en valeurs absolues les contributions négatives et positives, c'est pourquoi nous nommons cet axe « relation formation-emploi ».

L'encodage des variables contenues dans le tableau des contributions est le suivant :

Revenus : Rien ; ASS-RMI [Allocation Spécifique de Solidarité ou Revenu Minimum d'Insertion] ; ARE [Allocation de Retour à l'Emploi, c'est-à-dire l'indemnisation-chômage normale].

La durée de chômage : moins d'un an ; DELD [Demandeur d'Emploi de Longue Durée, c'est-à-dire inscrit à l'Agence depuis au moins douze mois], DTELD [Demandeur d'Emploi de Très Longue Durée, c'est-à-dire inscrit à l'Agence depuis au moins 24 mois].

Genre : Homme ; Femme.

Nationalité : Français ; Étrangers.

Mobilité hors de l'Île : NonMob[ilité] ; OuiMob[ilité].

Microrégion d'habitation : Est, Nord, Ouest, Sud.

L'âge : 16-30 ; 31-45 ; plus de 45.

Le nombre d'enfants : Aucun ; 1 ou 2 ; + de 2.

La durée d'expérience professionnelle : Débutant ; 1 à 3 [ans] ; + de 3 [ans].

La situation matrimoniale : Célibataire ; Marié (ou concubinage) ; autresSITU[ations].

Second ciblage dans le dossier ANPE : NonR2 [ROME2], OuiR2 [ROME2].

Les métiers recherchés ont été classés par familles professionnelles ROME : 12 [personnel administratif] ; 13 [personnel de l'hôtellerie] ; 14 [personnel de la vente et de la distribution] ; 21 [métiers des arts et spectacles] ; 22 [formateurs/enseignants] ; 23 [métiers de l'intervention sociale et du développement local] ; 32 [cadres information/communication] ; 33 [cadres commerciaux] ; 43 [transport/logistique] ; 52 [techniciens industriels] ; 61 [maîtrise et cadres hors industrie] ; autres ROME.

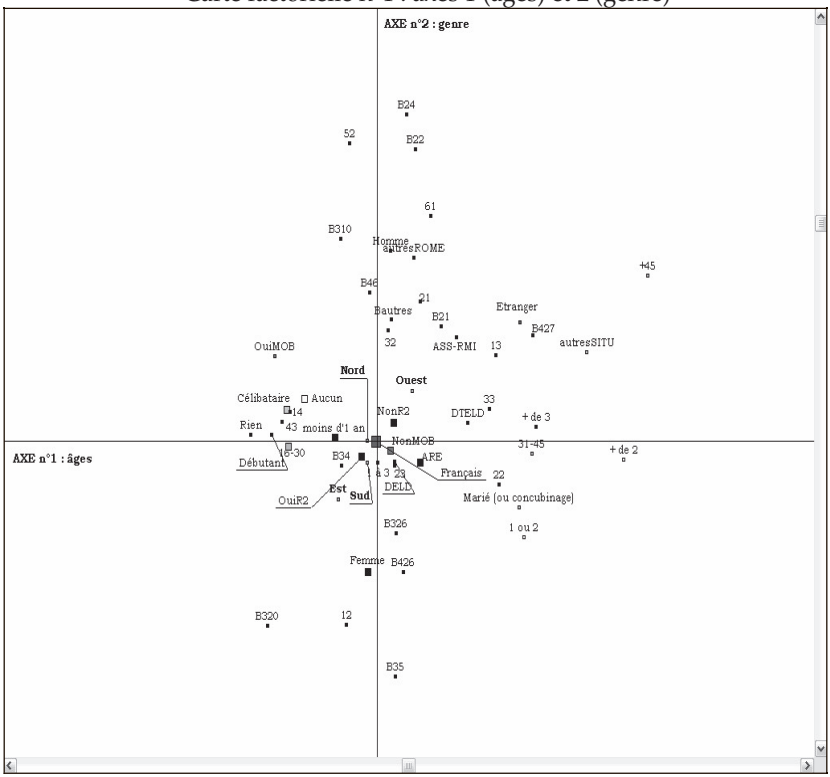
Les spécialités de formation du diplôme : B21 [agriculture ou agro-alimentaire] ; B22 [BTP] ; B24 [électrotechnique ou électricité] ; B310 [informatique] ; B320 [direction d'entreprise] ; B326 [comptabilité] ; B34 [commerce] ; B35 [secrétariat] ; B426 [tourisme] ; B427 [hôtellerie-restauration] ; B46 [industrie hors BTP].

Tableau n°1 : Tableau des contributions à la construction des axes pour les BTS au chômage

	Axe 1 (+6.7%)		Axe 2 (+5.8%)		Axe 3 (+4.2%)	
CONTRIBUTIONS POSITIVES	+ de 3	+10.1%	Homme	+15.8%	B427	+34.7%
	31-45	+9.8%	52	+7.2%	13	+34.4%
	Marié (ou concubinage)	+9.6%	B24	+6.5%	Ouest	+4.2%
	1 ou 2	+8.6%	autresROME	+3.9%	B426	+1.3%
	+45	+5.3%	B22	+3.5%	43	+1.2%
	+ de 2	+2.8%	61	+2.8%	Etranger	+1.1%
	DTELD	+2.4%	Bautres	+2.2%	14	+1.0%
	autresSITU	+2.4%	B310	+2.0%	B34	+1.0%
	ARE	+1.6%	+45	+1.5%	1 à 3	+0.9%
	ASS-RMI	+1.0%	ASS-RMI	+1.3%	OuiMOB	+0.8%
	B427	+1.0%	Aucun	+1.3%	ARE	+0.5%
	33	+0.9%	32	+1.0%	moins d'1 an	+0.4%
	22	+0.8%	OuiMOB	+0.9%	Célibataire	+0.2%
	13	+0.7%	Ouest	+0.8%	Aucun	+0.2%
	Ouest	+0.5%	B21	+0.8%	OuiR2	+0.1%
	Etranger	+0.4%	B46	+0.6%	16-30	+0.1%
	B21	+0.3%	Célibataire	+0.6%	Femme	+0.0%
	NonMOB	+0.2%	21	+0.6%	33	+0.0%
	61	+0.2%	B427	+0.3%	DELD	+0.0%
	autresROME	+0.2%	autresSITU	+0.3%	B46	+0.0%
	NonR2	+0.2%	13	+0.3%	autresSITU	+0.0%
	Homme	+0.1%	Etranger	+0.2%		
	DELD	+0.1%	NonR2	+0.2%		
	B22	+0.1%	14	+0.1%		
	21	+0.1%	DTELD	+0.1%		
	B35	+0.1%	+ de 3	+0.1%		
	B24	+0.1%	33	+0.1%		
CONTRIBUTIONS NEGATIVES	16-30	-7.4%	12	-14.1%	61	-1.8%
	Célibataire	-7.2%	Femme	-11.0%	+ de 2	-1.6%
	Débutant	-6.8%	B35	-9.1%	B22	-1.5%
	Rien	-6.3%	1 ou 2	-2.9%	52	-1.4%
	Aucun	-5.1%	B320	-2.7%	autresROME	-1.4%
	OuiMOB	-1.7%	Marié (ou concubinage)	-1.7%	B21	-1.2%
	moins d'1 an	-1.4%	B426	-1.0%	Est	-1.1%
	B320	-1.2%	B326	-0.7%	B35	-1.1%
	14	-0.9%	Est	-0.4%	DTELD	-1.0%
	12	-0.5%	ARE	-0.3%	Rien	-0.9%
	B34	-0.5%	Sud	-0.2%	B24	-0.9%
	43	-0.3%	B34	-0.2%	Bautres	-0.8%
	Est	-0.2%	1 à 3	-0.2%	Sud	-0.7%
	OuiR2	-0.2%	OuiR2	-0.2%	B326	-0.4%
	B310	-0.1%	DELD	-0.1%	12	-0.4%
	52	-0.1%	NonMOB	-0.1%	Marié (ou concubinage)	-0.3%
	Femme	-0.1%	22	-0.1%	Nord	-0.3%
	Sud	-0.1%	31-45	-0.1%	Débutant	-0.2%
	Nord	-0.0%	23	-0.0%	23	-0.2%
	Français	-0.0%	16-30	-0.0%	B310	-0.2%
	B46	-0.0%	+ de 2	-0.0%	+ de 3	-0.1%
			Français	-0.0%	NonMOB	-0.1%
			Nord	-0.0%	+45	-0.1%
					NonR2	-0.1%
					31-45	-0.1%
					1 ou 2	-0.1%
					ASS-RMI	-0.1%

Source : Sphinx, 2006, version simple.

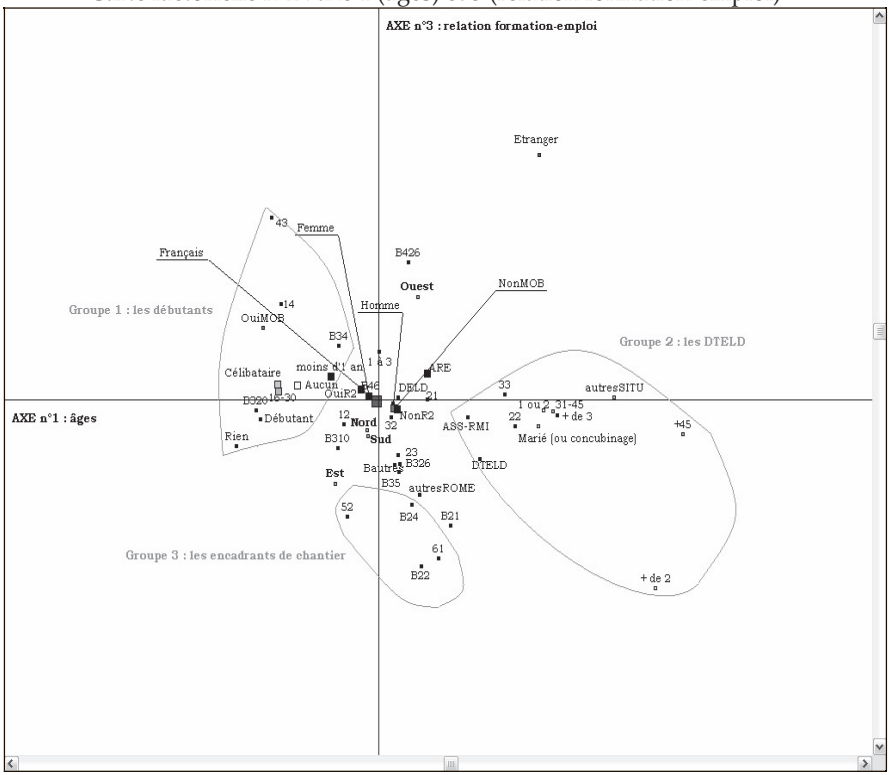
Carte factorielle n°1 : axes 1 (âges) et 2 (genre)



Source : Sphinx, 2006, version simple.

L'étude des deux cartes factorielles permet de distinguer *trois* groupes distincts constitués uniquement autour des corrélations significatives qui se retrouvent sur les deux cartes ; pour cette raison les groupes n'apparaissent que sur la seconde carte.

Carte factorielle n°2 : axe 1 (âges) et 3 (relation formation-emploi)



Source : Sphinx, 2006, version simple.

1er groupe (les débutants) : Jeunes célibataires de 16 à 30 ans, sans enfant, mobiles en dehors de l'Île, diplômés dans la spécialité « direction d'entreprise » ou « commerce » et recherchant un emploi lié au secteur de la vente ou du transport. Ces jeunes ne sont pas expérimentés, ne touchent aucun revenu de transfert et ne sont pas concernés par le chômage de longue durée. Il s'agit d'un ***chômage d'insertion***.

2ème groupe (les chômeurs de très longue durée) : Chômeurs de très longue durée (à partir de deux ans d'inscription à l'Agence), percevant les minima sociaux (ASS ou RMI), non célibataires et âgés de plus de 30 ans, avec une charge de famille et très expérimentés. Ils recherchent un emploi de cadres commerciaux

ou dans le secteur de la formation. Il s'agit d'un ***chômage d'exclusion*** peut-être dû à une difficulté à concilier charge familiale et activité professionnelle.

3ème groupe (les encadrants de chantier) : Ce groupe se constitue autour de la relation formation-emploi : il s'agit de diplômés du BTP ou de l'électrotechnique/électricité et recherchant un emploi de cadres dans le BTP (chef de chantier ou d'équipe) ou dans la maîtrise hors industrie. Étant donné les opportunités d'emploi dans ce secteur frappé par des pénuries de main-d'œuvre qualifiée, il pourrait s'agir d'un ***chômage de rotation*** provoqué par la saisonnalité des offres du bâtiment et par les pratiques de gestion de main-d'œuvre du secteur sur l'Île.

Le fait de ne pas avoir pris conscience de la concurrence des niveaux plus élevés peut aggraver une situation de chômage : la résistance au déclassement peut être la cause d'un chômage de longue durée. Cette résistance se ressent dans le ciblage professionnel : « *L'augmentation du déclassement est particulièrement élevée pour les titulaires d'un diplôme de deuxième cycle universitaire et les titulaires du baccalauréat (comme diplôme le plus élevé). Mais il est également important pour les titulaires de BTS-DUT que l'on pourrait a priori considérer comme mieux protégés par la nature professionnelle de leur diplôme.* » (Lefresne, 2003 : 44).

LES DUT

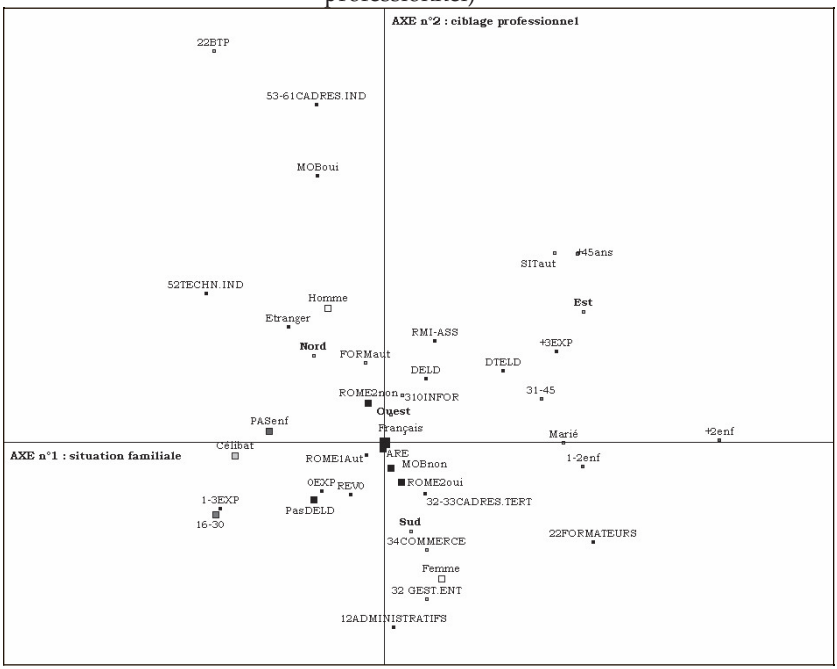
Le tableau des contributions pour les diplômés d'un DUT nous permet de noter que les trois axes ne représentent que 24,3% du total des correspondances, ce qui est plus significatif que pour l'exemple des BTS tout en restant faible. Nous nommons les axes de la manière suivante : Axe 1 = celui de la situation familiale ; Axe 2 = celui du ciblage professionnel et Axe 3 = celui des revenus.

Tableau n°2 : Tableau des contributions à la construction des axes pour les DUT au chômage

	Axe 1 (+9.6%)		Axe 2 (+8.1%)		Axe 3 (+6.6%)	
CONTRIBUTIONS POSITIVES	Marié	+10.4%	53-61CADRES.IND	+16.4%	0EXP	+15.4%
	+3EXP	+9.2%	22BTP	+13.0%	REV0	+8.5%
	1-2enf	+8.7%	Homme	+8.3%	32 GEST.ENT	+6.9%
	31-45	+7.9%	MOBoui	+6.0%	MOBoui	+4.9%
	+2enf	+5.3%	+45ans	+3.3%	12ADMINISTRATIFS	+4.5%
	+45ans	+3.0%	+3EXP	+3.0%	22BTP	+4.1%
	DTELD	+2.6%	FORMaut	+2.0%	Sud	+3.9%
	22FORMATEURS	+2.6%	Nord	+1.8%	53-61CADRES.IND	+3.3%
	Femme	+1.3%	52TECHN.IND	+1.6%	+2enf	+3.0%
	SITaut	+1.1%	SITaut	+1.5%	Etranger	+2.8%
	Est	+0.9%	RMI-ASS	+1.4%	ROME2oui	+1.3%
	32 GEST.ENT	+0.4%	DTELD	+1.1%	RMI-ASS	+1.1%
	32-33CADRES.TERT	+0.4%	DELD	+0.9%	22FORMATEURS	+1.0%
	DELD	+0.3%	ROME2non	+0.7%	SITaut	+0.3%
	RMI-ASS	+0.3%	31-45	+0.7%	DTELD	+0.3%
	34COMMERCE	+0.3%	Est	+0.4%	+45ans	+0.3%
	Sud	+0.2%	Ouest	+0.2%	Nord	+0.3%
	ROME2oui	+0.1%	Etranger	+0.2%	Marié	+0.1%
	MOBnon	+0.0%	310INFOR	+0.2%	Femme	+0.1%
	310INFOR	+0.0%	PASenf	+0.1%	16-30	+0.0%
CONTRIBUTIONS NEGATIVES	16-30	-11.2%	Femme	-8.6%	ROME1Aut	-6.4%
	Célibat	-9.6%	12ADMINISTRATIFS	-7.0%	Ouest	-6.3%
	PASenf	-6.9%	32 GEST.ENT	-6.7%	34COMMERCE	-5.5%
	1-3EXP	-6.2%	Sud	-2.9%	ARE	-4.7%
	22BTP	-2.1%	16-30	-2.5%	1-3EXP	-4.4%
	PasDELD	-2.1%	34COMMERCE	-2.1%	+3EXP	-3.1%
	52TECHN.IND	-2.0%	PasDELD	-1.7%	FORMaut	-2.4%
	Homme	-1.3%	1-3EXP	-1.2%	ROME2non	-1.2%
	Nord	-1.0%	ROME2oui	-0.8%	32-33CADRES.TERT	-1.2%
	0EXP	-1.0%	0EXP	-0.7%	52TECHN.IND	-0.8%
	53-61CADRES.IND	-0.6%	22FORMATEURS	-0.7%	MOBnon	-0.5%
	MOBoui	-0.3%	32-33CADRES.TERT	-0.7%	1-2enf	-0.4%
	REV0	-0.2%	MOBnon	-0.6%	Est	-0.3%
	ROME2non	-0.1%	REV0	-0.5%	Célibat	-0.2%
	FORMaut	-0.1%	1-2enf	-0.2%	31-45	-0.2%
	Etranger	-0.1%	Célibat	-0.1%	310INFOR	-0.1%
	ROME1Aut	-0.1%	ROME1Aut	-0.0%	Homme	-0.1%
	ARE	-0.0%	ARE	-0.0%	PasDELD	-0.1%
			Français	-0.0%	DELD	-0.1%
			Marié	-0.0%	Français	-0.0%

Source : Sphinx, 2006, version simple.

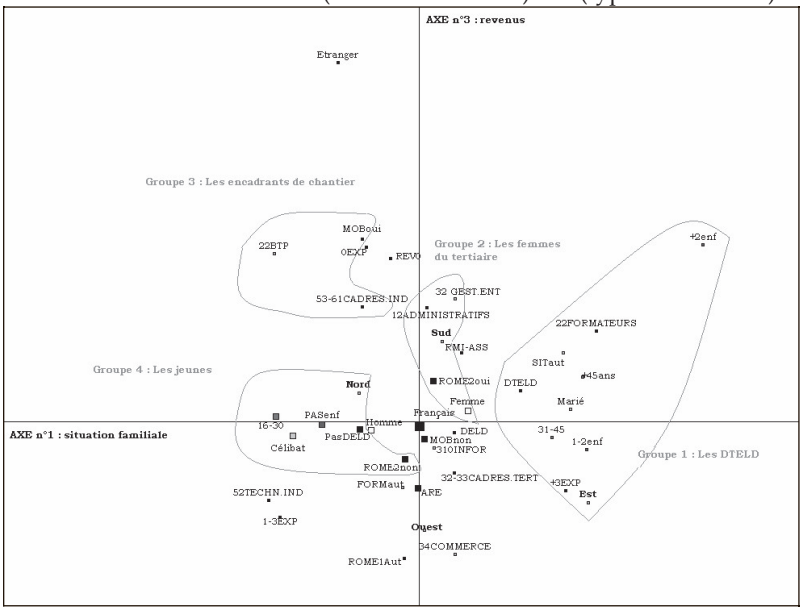
Carte factorielle n°3 : axes 1 (situation familiale) et 2 (ciblage professionnel)



Source : Sphinx, 2006, version simple.

L'étude des deux cartes factorielles permet de distinguer *quatre* groupes distincts uniquement constitués autour des corrélations qui se retrouvent sur les deux cartes.

Carte factorielle n°4 : axes 1 (situation familiale) et 3 (types de revenus)



Source : Sphinx, 2006, version simple.

1er groupe (les chômeurs de très longue durée) : Diplômés non célibataires, âgés de plus de 30 ans, avec des enfants et frappés par un chômage de très longue durée, ils sont très expérimentés et habitent l'Est. Leur ciblage est lié au métier de formateur ou d'enseignant. Ce ***chômage d'exclusion*** pourrait avoir pour origine une concurrence exercée sur ces DUT par des profils plus diplômés (avec une Licence et au-delà), un obstacle qui s'ajouterait à celui constitué par le lieu d'habitation peu pourvoyeur d'offres.

2ème groupe (les femmes tertiaires) : Il s'agit de femmes habitant le Sud recherchant un emploi administratif (employée) ou dans la gestion d'entreprise et qui ont exprimé un second choix de métier, indice d'une difficulté avec le premier ciblage. Elles pourraient également subir à la fois la concurrence de plus hauts diplômés et l'impact de la microrégion d'habitation.

3ème groupe (les encadrants de chantier) : Tout comme pour les BTS, ces diplômés ciblent les métiers de chefs de chantier ou

d'équipe après une formation professionnelle dans cette spécialité et se déclarent mobiles hors de l'Île. Étant donné les opportunités d'emploi dans ce secteur frappé par des pénuries de main-d'œuvre qualifiée, il pourrait s'agir d'un ***chômage de rotation*** provoqué par la saisonnalité des offres du bâtiment et par les pratiques de gestion de main-d'œuvre du secteur sur l'Île.

4ème groupe (les jeunes) : Ces jeunes célibataires sans enfant habitant le Nord ne sont pas frappés par le chômage de longue durée. Ils concentrent leur recherche d'emploi sur un seul métier. Il pourrait s'agir d'un ***chômage d'insertion*** classique peut-être accentué par une recherche trop forte d'adéquation formation-emploi et un rejet du déclassement : « [Le] *souci de rester un minimum à la hauteur du titre scolaire provoque un « effet de cliquet » en deça duquel* [certains diplômés] *ne descendront pas pour trouver un boulot.* » (Beaud, 2002 : 302).

Après avoir étudié les très nombreux diplômés d'un BTS ou d'un DUT affrontant une concurrence dans la queue pour l'emploi et expérimentant une détérioration progressive de leurs conditions d'insertion et/ou de chômage (de primo-insertion, de rotation voire d'exclusion), nous avons fait le choix d'étudier un groupe de diplômés dont la situation de chômage semble *a priori* plus paradoxale tant les pénuries de main-d'oeuvre dans les métiers vers lesquels les dirige leur spécialité de diplôme sont criantes, c'est-à-dire les diplômés des métiers du social : éducateurs spécialisés, éducateurs de jeunes enfants et assistants sociaux.

II. LES DIPLOMES DU SOCIAL : UN CHOMAGE FRICTIONNEL DE NIVEAU III

« L'insertion des diplômés d'écoles du secteur de la santé et du social sur le marché du travail se fait sans aucune difficulté. Avec 2% de chômage après trois ans de vie active comme après une année seulement passée sur le marché du travail, ces diplômés présentent les taux les plus faibles du supérieur. » (Giret *et al*., 2006 : 17). Les enquêtes détaillées du CEREQ confirment que 88% d'entre eux trouvent un emploi dans les trois mois qui suivent la sortie de l'école. À La Réunion, peut-être plus qu'aucune autre filière, celle des métiers du social apparaît protégée du risque de chômage : les besoins sont abondants et ce sont chaque année des centaines de jeunes Réunionnais qui suivent les formations sur Saint-Benoît où s'est installé au début des années 2000 l'Institut Régional du Travail Social (IRTS)[70] de l'Île ou qui quittent le département. Comment peut-il exister bon an mal an des chômeurs diplômés dans l'une de ces spécialités, possédant le diplôme d'État et pour la majorité d'entre eux, nous le verrons, une expérience professionnelle ? Quelle est donc la structure de ce chômage *a priori* paradoxal ?

Il nous a paru digne d'intérêt de dresser un panorama succinct des connaissances portant sur le secteur économique que nous allons étudier, panorama qui pourrait enrichir en les complétant quelques-unes de nos pistes d'analyse. Nous verrons successivement le chiffrage de la création d'emplois à partir de deux sources locales : l'INSEE et l'Assedic ; nous ferons ensuite le point sur les études du PROMOFAF donnant quelques données locales ; enfin, nous résumerons l'apport de deux études de l'OREF sur ce secteur.

Nous avons ainsi pu accéder aux DUE (déclarations uniques d'embauches) de l'année 2003 (Source : INSEE) pour la NAF[71] 85 globale. L'intérêt est de montrer la répartition

[70] Nous rappelons que l'ensemble des assistants des services sociaux et des éducateurs (spécialisés et de jeunes enfants) inscrits à l'ANPE pour l'Emploi de La Réunion peuvent être ou non issus de l'IRTS local.

[71] La Nomenclature des Activités Françaises 85 regroupe l'ensemble des établissements du secteur sanitaire et social.

géographique de la création des offres d'emploi et la distribution par genre.

Que nous enseignent ces données ? En premier lieu, les hommes ne représentent *qu'un quart* du volume global des recrutements. Proportionnellement, l'Est de La Réunion a une pratique de recrutement faisant plus de place aux hommes (+6,6 pts par rapport à la moyenne régionale), ainsi que le Sud (+0,3 pt) ; c'est l'Ouest qui recrute plus souvent des femmes en proportion (+4,1 pts), suivi par le Nord (+0,7 pt). Ensuite, lorsque l'on compare la structure des chômeurs, surtout pour ce qui a trait au genre et aux lieux d'habitation, seules variables communes à nos données et aux DUE, il apparaît clairement que la part des hommes parmi les chômeurs est plus grande qu'elle ne l'est chez les actifs occupés : 37,5% contre 25,3%. Cependant, les DUE portent sur l'ensemble des métiers de la santé et de l'action sociale. Cet écart de plus de 10 pts serait-il l'indice d'une stigmatisation des diplômés masculins lors des recrutements pour ce type de fonctions ?

Par ailleurs, nous pouvons tirer de la dernière enquête BMO (2005) des Assedic Réunion des renseignements complémentaires particulièrement intéressants : une diminution des projets d'embauche est apparue dans les métiers du secteur sanitaire et social. Néanmoins, 23,5% des entreprises de ce secteur se déclarent prêtes à embaucher un volume global de 747 individus. Les recrutements des éducateurs spécialisés sont signalés comme étant difficiles à pourvoir : sur les 126 postes déclarés, 70 postes sont estimés difficiles (55%). En plus de la difficulté de pourvoir les offres, les institutions et les organismes de ce secteur font état de difficultés dans la connaissance de leurs propres besoins : *« Alors que l'on assiste à un manque de personnels sur certains métiers, les représentants des institutions de tutelle constatent : la difficulté à évaluer avec précision les besoins futurs en personnel ; la difficulté d'anticiper à la mise en place de formations longues : par insuffisance dans les définitions des orientations stratégiques (petites associations en particulier) ; par incertitude en matière de financement. »* (OREF, 2002 : 40). L'OPCA de branche et les organismes de formation sont par ailleurs sous-utilisés ; la difficulté du montage financier (notamment dans le cadre du FSE et des co-financements) est également soulignée. Localement,

l'investissement en formation de ces structures pour la filière couverte par PROMOFAF (UNIFAF depuis 2005) est connu : pour le plan de formation entreprise : (plus de 10 salariés) : 2100 personnes ont bénéficié en 2003 (OREF, 2004) d'une formation pour un coût total de 1 239 500€. Cela représentait 14,9% du total des effectifs ayant bénéficié de l'investissement en formation dans le cadre du plan de formation, quels que soient les secteurs professionnels ; les montants représentent quand à eux 11% du total, ce qui peut apparaître considérable. Concernant le Congé Individuel de Formation (CIF), *une seule personne* a bénéficié d'un CIF-CDD, 8 salariés ont bénéficié d'un CIF-CDI, soit 3,7% des effectifs et 2,6% des montants. Ce secteur utilise donc massivement le dispositif de financement de formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, par le biais du PROMOFAF, mais semble méconnaître le dispositif CIF, ce qui explique un ralentissement de la promotion interne ou ce qui peut être compris comme le symptôme d'une absence de promotion possible.

Le rapport national du PROMOFAF de 2004, étudiant les chiffres de 2003, donne pour La Réunion les données suivantes : 2111 stagiaires ont bénéficié d'une formation, pour 1,3 million d'euros, les entreprises réunionnaises du secteur ont cotisé pour 1,6 million d'euros cette année-là. Ces chiffres représentent 72 établissements et sont un peu supérieurs à ceux donnés par l'OREF.

Deux études locales récentes ont été produites par l'OREF : la première est une synthèse statistique de la création d'offres d'emploi ; la seconde, bien qu'étudiant un public spécifique et concerné par un dispositif court (1997-2003), peut comporter des données en lien avec notre objet : elle analyse l'impact des emplois-jeunes et les difficultés de pérennisation des emplois dans ces filières. Notre hypothèse pour l'exemple des diplômés du social au chômage pose qu'une partie des anciens emplois-jeunes qui sont passés par l'IRTS pour pérenniser leur activité avaient en réalité pour certains une stratégie de poursuite d'études au-delà de la certification de niveau III. La synthèse présente entre autres la typologie des offres d'emploi : 35% des offres concernent ainsi des débutants et 39% ne demandent qu'une expérience d'un an. Ces offres, en volumes, sont déjà *très supérieures au nombre de chômeurs*,

d'autant plus qu'il ne s'agit que des offres déposées à l'ANPE et regroupées sur un secteur d'activité très ciblé.

Le second rapport date de 2002 et porte sur les emplois-jeunes. Le secteur sanitaire, social et médico-social a été le premier employeur de CEJ à La Réunion avec 3023 CEJ sur un total de 5727 en 2001. L'objet de l'étude était d'anticiper la pérennisation de ces CEJ par le biais de la Plateforme Régionale de Professionnalisation des Emplois-Jeunes : *« Les évolutions législatives et réglementaires (Politique de la Ville, Loi de Lutte contre les exclusions, Loi de Modernisation Sociale, Charte du patient hospitalisé, Réforme de la Loi de* [19]*75) conduisent à élargir les champs d'intervention du social et favorisent le décloisonnement entre l'action sociale, l'insertion, l'éducation et le développement local. »* (OREF, 2002 : 5).

La pérennisation des Emplois-Jeunes passait par une formation, diplômante la plupart du temps. Deux limites ont existé à l'accès à la formation, limites d'ailleurs reprises dans l'étude de l'OREF (2002 : 39) : *« Pour les salariés, les difficultés de mobilité pour suivre des formations* [;] *pour les structures : l'indisponibilité des salariés sur des postes uniques pénalise la conduite de l'activité dans les petites structures. »* Une partie des jeunes formés ces dernières années à l'IRTS sont issus de cette vague d'ex-CEJ souhaitant faire valider leurs compétences acquises sur des postes proches (aide-éducateur, agent de médiation sociale, etc.). *« Au risque de cesser l'activité à défaut de financement public dans l'avenir* [l'étude date, rappelons-le, de juillet 2002]*, une grande partie des structures s'oriente actuellement dans le meilleur des cas vers une aide au reclassement des personnes en CEJ (incitation à la démarche individuelle formation…) »* (OREF, 2002 : 36). Faute de financement suffisant pour prolonger les CEJ en les transformant en contrats classiques, la réponse apportée a ainsi été une reprise d'études.

Au plan national, un Contrat d'Étude Prospective (CEP) datant de 1996 est en cours de réécriture. Concernant ce CEP, le projet a été signé en avril 2000 entre la DGEFP, la DGAS et la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la branche professionnelle sanitaire, sociale et médico-sociale. Ce CEP a fait l'objet d'un volumineux rapport établi par le CREDOC. De nombreux enseignements ont été dégagés (Promofaf, 2004) : deux tiers seulement des associations gestionnaires ont établi un projet

associatif, et à peine la moitié des associations prennent en compte dans leur projet une dynamique de développement. Et si 80% des établissements ont un projet d'établissement, seuls 40% d'entre eux intègrent une perspective de développement. Enfin, dernier apport de cette étude : l'existence d'un risque de pénurie des qualifications est soulignée. Divers facteurs doivent être pris en compte pour prévenir un réel risque de pénurie de personnels qualifiés dans les années à venir, risque déjà sensible dans certains types d'établissements, dans certaines zones géographiques et pour certains métiers. Le vieillissement de la population active dans le secteur social et médico-social est supérieur à celui de la population active dans son ensemble. Le CEP indique que la part des plus de 50 ans est largement supérieure dans ce secteur : 30% contre 25% dans la population active globale. Par ailleurs, le taux de départ en retraite a quadruplé entre la période 1997-2001 et la période 2002-2006 et va doubler entre la période 2002-2006 et 2007-2011 : « *Du fait des postes libérés par les départs en retraite, les possibilités de changer d'emploi et d'employeur vont se multiplier, favorisant les emplois qui offrent de bonnes conditions de travail et donc pénalisant les emplois dans les établissements éloignés des lieux de vie attractifs et imposant des astreintes diverses du fait de leur activité. C'est donc très localement que doivent être anticipés les effets de la démographie sur l'emploi et la qualification afin d'élaborer des politiques adaptées.* » (PROMOFAF, 2004 : 21). Notons qu'un CEP régional est actuellement en cours de réalisation.

LA SITUATION A SEPTEMBRE 2005

Notre photographie statistique a été prise durant la dernière semaine de septembre 2005. Au sens de la DEFM (seule la première catégorie d'inscription est prise en compte), il n'existait fin septembre 2005 que 10 assistants sociaux (AS), 14 éducateurs de jeunes enfants (EJE) et 45 éducateurs spécialisés[72] (ES) au chômage sur l'Île. Toutes catégories confondues, ils étaient 98 chômeurs.

[72] Statistiquement, nous ne sommes pas en mesure de différencier les éducateurs spécialisés des éducateurs *techniques* spécialisés.

La population que nous étudions est aux deux tiers *féminine*, mais la distribution par genre est très dépendante de la spécialité : aucun homme n'apparaît pour les EJE et les femmes représentent plus de 80% des assistants sociaux au chômage. Les ES sont majoritairement masculins mais l'écart est très faible (52,5% d'hommes contre 47,5% de femmes). Le gros des effectifs se retrouve parmi les ES (62,2%), suivis par les EJE (21,4%) et les AS (16,3%)[73]. L'analyse des catégories d'inscription révèle des différences fortes entre spécialités : la recherche d'un emploi à temps plein (catégorie 1) concerne avant tout les ES (écart positif à la moyenne de 3,4 pts) ; les EJE (-3,7 pts) et les AS (-7,9 pts) sont en dessous de la moyenne. Nous montrerons que le genre et le choix de la catégorie d'inscription (c'est-à-dire la disponibilité exprimée) sont corrélés. Ce sont les AS qui sont proportionnellement le plus fréquemment à la recherche d'une activité partielle ou occasionnelle (catégories 2 et 3), suivis par les EJE ; les ES sont en dessous de la moyenne. Concernant les individus en formation (c'est-à-dire en catégorie 4), les effectifs (5) sont trop faibles pour permettre une conclusion définitive : il semblerait cependant que les ES soient majoritairement concernés. Les individus ayant une activité partielle se retrouvent surtout parmi les EJE puis les AS avec respectivement 9,5% et 6,3% du total.

Le marché de l'emploi des AS et des EJE proposerait-il des durées d'emploi partielles ou occasionnelles ? Ou bien inversement, la présence d'AS et d'EJE dans les fichiers du chômage serait-elle le symptôme d'une inadéquation entre la qualité des offres proposées (temps plein) et le choix plus ou moins contraint de disponibilité des chômeurs ?

La répartition territoriale des diplômés IRTS au chômage est fortement déséquilibrée : la microrégion Sud regroupe à elle seule 48% du total, suivie par l'Ouest avec 28,6%. Les AS se regroupent dans le Sud-Ouest, les EJE dans le Nord et le Sud ; les ES dans le Sud.

La situation matrimoniale permet surtout d'avoir une première approche de l'âge des publics. Ainsi, les AS sont très majoritairement célibataires (62,5%), les EJE sont un peu plus

[73] Localement l'IRTS proposait en 2005 en nombre de places de formation : par an, 16 EJE, 75 ES, 11 ETS [éducateurs techniques spécialisés] et 42 AS (Source : OREF Réunion).

souvent mariés mais toujours en dessous de la moyenne ; les ES apparaissent comme le groupe le plus souvent marié (près de la moitié). Ensuite, alors que près des deux tiers des AS n'ont pas de charge de famille (62,5%), moins d'un EJE sur deux est dans ce cas et un peu plus d'un tiers des ES. En règle générale, les parents ont au moins deux enfants (c'est le cas de 64,3% des parents).

Comme nous le supposions, les AS sont très jeunes, suivis par les EJE, puis les ES. En dehors de quelques individus, les effectifs globaux au-delà de 40 ans sont constitués par les ES. Le phénomène du *burn-out* (l'épuisement, le désenchantement professionnels), si l'on peut envisager de le relier à l'âge, pourrait ainsi être spécifique à cette spécialité.

Concernant les indicateurs liés à la mobilité, 94,9% de notre sous-population possède le permis (87,5% pour les AS, 95,2% pour les EJE et 96,7% pour les ES) ; 82,7% ont un véhicule (75% pour les AS, 76,2% pour les EJE et 86,9% pour les ES). 4,1% se déclarent mobiles hors de l'Île (aucun chez les AS, 4,8% chez les EJE et 4,9% chez les ES). À titre de comparaison, 91,2% des diplômés du supérieur possèdent le permis ; 78% disposent d'un véhicule et 10,8% se déclarent prêts à une expérience hors du département. Notre sous-population est donc *mieux équipée* pour accéder à un emploi et moins encline à quitter la région. Quels que soient les indicateurs, ce sont les ES qui ont les taux les plus élevés, puis les EJE, enfin les AS. La moindre disposition des diplômés du social au chômage à envisager une prospection extra-insulaire (6,7 pts d'écart négatif à la moyenne de l'ensemble des diplômés du supérieur au chômage) pourrait être l'indice d'un marché de l'emploi pourvoyeur de nombreuses opportunités.

L'analyse des offres traitées sur les trois dernières années par l'ANPE donnent les résultats suivants : pour les offres d'assistants sociaux, en 2004, sur les 101 offres sorties, 10,9% ont été annulées (en détails 8,9% n'ont pas été pourvues et 2% l'ont été en interne) ; en 2005, sur 150 offres sorties, 16% ont été annulées (14,7% n'ont pas été pourvues et 1,3% l'ont été en interne) ; enfin, en 2006, sur 137 offres sorties, 11,7% ont été annulées (6,6% n'ont pas été pourvues et 5,1% l'ont été en interne). L'analyse des offres d'éducateurs (spécialisés ou de jeunes enfants) donne les résultats suivants : en 2004, sur les 344 offres sorties, 6,1% ont été annulées (en détails 5,5% n'ont pas été pourvues et 0,6% l'ont été en

interne) ; en 2005, sur 329 offres sorties, 10% ont été annulées (6,7% n'ont pas été pourvues et 3,3% l'ont été en interne) ; enfin, en 2006, sur 213 offres sorties, 15,5% ont été annulées (12,2% n'ont pas été pourvues et 3,3% l'ont été en interne).

Les AS, constituant le groupe le plus jeune, sont les plus nombreux (un quart d'entre eux) à ne percevoir aucun revenu de transfert (près de 10 pts d'écart à la moyenne). Néanmoins, ils sont plus souvent indemnisés que les EJE qui, eux, apparaissent comme le groupe le plus en difficulté. Un tiers perçoit un des minima sociaux (RMI, ASS ou AI) et 19% ne touchent rien. Les ES sont indemnisés à plus de 70% et ont le taux le plus faible pour les minima sociaux et l'absence de revenu. Il n'en reste pas moins que, globalement, plus de 15% de notre cible ne perçoivent ni minimum social ni indemnités de chômage ; plus de 21% perçoivent un minimum social et moins des deux tiers sont protégés contre le risque chômage. Ce phénomène est expliqué en grande partie par la jeunesse relative de l'ensemble.

Les AS sont les moins touchés par le chômage de longue et de très longue durée (qui concerne, rappelons-le, une *minorité* de chômeurs pour notre étude). Ce sont les EJE qui sont le plus souvent frappés par le chômage supérieur à 6 mois sur l'année écoulée. Néanmoins, il apparaît que ce sont les ES qui sont le plus souvent touchés par le chômage de longue et de très longue durée. Une nouvelle fois, il est possible de lier indemnisation et ancienneté de chômage pour ce public, mais la conclusion ne peut être élargie aux AS ; la cause du chômage de longue durée serait ainsi plurielle.

Deux indicateurs peuvent être étudiés qui concernent le ciblage professionnel : en premier lieu le fait de rechercher un emploi en lien avec la spécialité, en second lieu, l'existence d'un second ciblage dans le dossier ANPE, ciblage complémentaire au métier recherché en priorité. Ainsi, plus d'un quart des diplômés de notre étude *ne souhaitent plus travailler dans le domaine pour lequel ils ont été formés* (26,5%). Le taux est le même pour ceux qui recherchent deux emplois différents, même s'il ne s'agit pas systématiquement des mêmes individus. Les AS apparaissent ainsi comme étant la filière la moins désireuse de s'éloigner du lien d'adéquation entre la formation et le métier recherché. De ce point

de vue, ce sont les EJE qui cumulent les indices d'un désir d'échapper au métier pour lequel ils ont été formés, talonnés par les ES. Ces indicateurs prouvent l'existence soit d'une mauvaise orientation pour les plus jeunes, soit d'un épuisement professionnel après une longue période d'exercice du métier.

Les débutants sur le marché de l'emploi ne représentent qu'un gros quart du total, surtout des AS, comme nous l'avions envisagé, et dans une moindre mesure des EJE ; les ES sont les plus expérimentés.

Le chômage des diplômés de ces filières spécifiques ne peut être dans sa majorité causé par une absence d'expérience ni par une mauvaise adéquation entre le poste recherché et le profil. Le genre, les revenus, le lieu d'habitation, la disponibilité exprimée, le second ciblage, sont apparus comme des variables déterminantes à première vue. Nous nous proposons maintenant de croiser ces variables fortement différenciatrices selon les spécialités des métiers du social pour affiner nos premiers constats.

Il apparaît que le genre est discriminant dans la distribution selon les différentes catégories d'inscription : en premier lieu, les hommes sont le plus souvent inscrits dans une démarche de recherche de contrat à plein temps (écart positif de 6,5 pts), tandis que *près d'un quart* des femmes ne recherchent qu'un emploi à temps partiel ou occasionnel. Les hommes sont par ailleurs plus souvent en catégorie 4 (écart positif de 3,5 pts), c'est-à-dire en stage de formation continue. L'activité partielle est légèrement plus féminine mais s'éloigne de la moyenne de 0,2 pt uniquement.

La microrégion Nord est la plus frappée par le chômage de longue et de très longue durée (écart positif de 15,3 pts) ; le Sud est un peu supérieur à la moyenne pour le chômage de longue durée mais en dessous de la moyenne pour le chômage de très longue durée. Ainsi, malgré le fait que le Sud regroupe quantitativement le plus de chômeurs, cette microrégion n'est pas la plus différenciatrice quant à la durée de chômage. Là encore, il est difficile de conclure pour savoir s'il s'agit là pour les sudistes d'un retrait plus fréquent du marché de l'emploi ou d'un véritable avantage lié au territoire.

Le fait de ne pas ou de ne plus rechercher l'emploi auquel préparait la formation initiale est très fortement discriminant. *C'est l'écart le plus important observé pour le moment*. Alors que seulement 34,5% des chômeurs diplômés du social ciblant dans les métiers du social sont inscrits dans un chômage de longue durée, 85,7% des chômeurs refusant ces emplois sont dans cette situation, soit un écart de 51,2 pts. L'écart est de 48,8 pts pour le chômage de très longue durée. Enfin, le fait d'exercer une activité réduite tout en restant inscrit à l'ANPE peut être l'indice d'une situation détériorée. Il est à noter que les diplômés IRTS qui ciblent des métiers sans lien avec leur formation antérieure sont *quatre fois plus nombreux à être en formation*, ce qui peut être l'indice d'une volonté de réorientation ou de continuation d'études.

Les dernières données connues portant sur les diplômés du social au chômage à La Réunion nous ont permis pour le moment de décrire une population hétérogène, plutôt féminine (sauf pour les ES), âgés de moins de 40 ans en moyenne, minoritairement touchée par le chômage de long durée (un an et plus), recherchant un CDI à temps plein, expérimentée, habitant plutôt le Sud et l'Ouest de l'Île, aussi fréquemment mariée que célibataire, avec une charge de famille le plus souvent d'au moins deux enfants, très peu mobile hors du département et possédant permis et véhicule. Indemnisés aux ASSEDIC pour les deux tiers, ces diplômés, globalement, recherchent pour les trois quarts d'entre eux un métier en lien avec leur formation, mais une partie non négligeable semble avoir adopté une stratégie de poursuite d'études et de réorientation professionnelle.

L'hétérogénéité que nous avons relevée est construite autour des variables suivantes : la spécialité de formation, le genre, le ciblage et la microrégion d'habitation. Il n'est pas envisageable cependant de se satisfaire d'une description synthétique globale sur une seule période et repoussant aux marges les cas particuliers et les écarts importants à la moyenne. Il nous semble riche d'enseignements de tenter de cerner ces groupes partageant la même problématique face à l'emploi. Nous tenterons de découvrir si la structure de septembre 2005 que nous venons de décrire se retrouve ou se modifie sur les deux dernières années, avant de

traiter factoriellement nos données pour mettre à jour des groupes distincts autour de corrélations.

UNE ANALYSE DIACHRONIQUE SUR DEUX ANS

L'évolution des volumes laisse apparaître une évolution en cloche avec un sommet en septembre 2004. En deux ans, de septembre à septembre, les effectifs et la distribution sont à peu de chose près restés identiques. Par contre, entre mars 2004 à mars 2005, la part des EJE a considérablement augmenté (passant de 22% à 27,5% du total) comparativement à l'année précédente, alors que dans le même temps celle des ES baissait de 63,4% à 55,9%. En septembre 2004, le nombre des diplômés augmente dans les trois spécialités : une hausse de 108% pour les AS, de 100% pour les EJE et de 58% pour les ES.

L'évolution la plus marquante concernant les catégories d'inscription est le transfert progressif sur longue période d'une partie des individus inscrits en catégorie 1 vers les catégories 2 et 3 (recherche d'un temps partiel). Quelles sont les raisons qui poussent les diplômés de l'IRTS à ne plus rechercher qu'un emploi à temps partiel ou occasionnel ? S'agit-il de l'effet des politiques publiques, de l'évolution des offres proposées, de charges de famille trop lourdes qui handicapent une recherche d'emploi à plein temps, d'un noyau dur frappé par l'épuisement professionnel rencontrant des difficultés de reconversion ? Les métiers d'AS et d'EJE restent essentiellement des métiers féminins. Ne pourrait-on pas envisager d'analyser ces secteurs sous l'angle de la parité dans le sens où la problématique des femmes au chômage pourrait être résumée à une impossibilité matérielle de concilier charge familiale et carrière ? Ou bien inversement, ne pourrait-on trouver sur le marché de l'emploi local des pratiques discriminatoires à l'encontre des hommes dans ces métiers, un phénomène accentué par des affaires de pédophilie médiatisées au cours des dernières années ? En effet, en dehors d'une légère baisse en septembre 2005, la part des hommes n'a cessé d'augmenter depuis le début de notre recherche. Soit les formations se sont ouvertes aux hommes, soit le marché du travail stigmatise ces derniers.

Sur les deux années, le poids de la microrégion Nord ne cesse ne diminuer (6,4 pts d'écart), tout comme celui de l'Ouest (6,8 pts) ; à l'opposé, l'Est et le Sud progressent avec respectivement une hausse de 2,9 pts et de 11,5 pts. Le déménagement en 2001 de l'IRTS de l'Ouest vers l'Est n'a pas entraîné un rééquilibrage vers cette région. Le Sud apparaît donc comme la microrégion la plus touchée quantitativement et de plus en plus par le chômage des diplômés du social. S'agirait-il alors d'un effet de la distribution géographique des offres créées ? Assiste-t-on à un déséquilibre territorialisé des gisements d'emploi ?

Nous avons vu pour septembre 2005 que le Sud était certes touché un peu plus que la moyenne par un chômage de longue durée mais très loin derrière la région Nord. La région Sud a représenté en 2003, selon l'INSEE qui a analysé les déclarations uniques d'embauche (DUE), c'est-à-dire les recrutements effectivement réalisés, 32,9% des recrutements à La Réunion. Ces données sont confirmées par la dernière enquête de l'Assedic Réunion sur les besoins de main d'œuvre (ASSEDIC Reunion, 2005) qui elle, rappelons-le, ne porte que sur des *intentions* d'embauches : le quart des recrutements prévus d'AS et 37,3% des ES se situeraient dans le Sud.

Ce qui ressort assez clairement de la comparaison des cinq stocks, c'est la jeunesse des stocks de septembre opposée à une représentation plus forte des tranches d'âges élevés en mars, ce qui nous permet de conclure que les stocks de septembre sont majoritairement alimentés par les sortants du système éducatif : jeunes, peu expérimentés, subissant pour quelques mois un chômage de primo-insertion, frictionnel, aggravé provisoirement parfois par un manque de mobilité géographique vers les bassins d'emploi et/ou un manque d'informations sur les opportunités créées.

Mars 2004 a correspondu à une distribution spécifique avec un taux de très jeunes diplômés (20-29 ans) observé une seule fois sur les deux dernières années et atteignant plus de 40% des effectifs totaux du stock observé, ce qui confirme notre remarque précédente. Les flux nombreux apparus courant 2004 sont

probablement causés par l'arrivée massive sur le marché de l'emploi des diplômés formés à partir de 2001-2002, années clôturant le programme « Nouveaux Emplois, Nouveaux Services » porté par les CEJ de 1997 à 2002. Une partie de ces jeunes a en effet choisi la voie de la formation diplômante dans les métiers du social pour faciliter une reconversion rendue nécessaire par les difficultés à réaliser une pérennisation problématique de leur emploi, dans des structures le plus souvent associatives n'ayant pas les capacités financières pour prolonger les contrats.

Une distinction sur les deux ans peut être faite en ce qui concerne les plus âgés (entre 50 et 57 ans) entre les stocks de septembre avec des taux autour de 10% (entre 9,4 et 11%) et les stocks de mars, avec des taux supérieurs à 15%. Mars étant la requête photographiant, selon nous, le point le plus bas du chômage sur l'année, il semblerait donc que le groupe le plus âgé soit celui qui bénéficie *le moins* de la baisse des volumes globaux. L'insertion des jeunes sortis des écoles des métiers du social est réalisée après quelques mois de chômage ; le chômage des diplômés plus âgés semble ressortir d'un autre type de phénomène, qui rappelle le chômage d'exclusion.

Un rajeunissement de notre population peut être observé sur les deux années : de plus en plus de célibataires, de plus en plus d'individus sans charge de famille, de moins en moins de diplômés mariés et un chômage qui se concentre autour de la problématique de la primo-insertion.

Une nouvelle fois, septembre 2004 apparaît spécifique avec un taux de mobilité extra-insulaire très supérieur à 2003 et 2005. Le taux de mobilité reste néanmoins toujours *très inférieur* à celui de l'ensemble des diplômés du supérieur.

La différence de taux de possession du permis et d'un véhicule entre les mois de mars et de septembre conforte l'idée d'un afflux de jeunes primo-entrants en septembre.

Sur longue période, deux autres phénomènes sont visibles : une baisse (de 3,6 pts sur deux ans) du second ciblage (indice d'un investissement fort dans une recherche d'emploi unique pour lequel l'individu a été formé) et une hausse parallèle de l'adéquation formation-emploi (+5,1 pts). Il n'en reste pas moins que *plus d'un quart* des individus recherche deux emplois différents

et surtout que *plus d'un tiers* ne souhaite pas ou ne souhaite plus exercer un métier dans le domaine du social.

Le chômage des diplômés du social est un chômage qui, sur longue période, touche une population expérimentée mais où la part de ceux ayant une expérience de plus de 10 ans régresse : passant de 20,8% à 11,2% deux années plus tard, ce qui confirme un rajeunissement de notre public. L'augmentation est surtout sensible pour les très peu expérimentés et ceux avec une expérience faible (1 à 5 ans).

L'on assiste également à une détérioriation des situations au regard de l'ancienneté dans le chômage : sur deux ans, la part des diplômés ayant moins de 6 mois de chômage durant l'année écoulée régresse de 4,1 pts, tandis que le chômage de longue durée augmente de 4,3 pts ; le chômage de très longue durée reste quant à lui à peu près stable (moins 0,5 pt).

En matière de revenus, la tendance est à une diminution de l'indemnisation-chômage, diminution parallèle à une augmentation des diplômés percevant l'un des minima sociaux. La très forte augmentation des diplômés ne percevant aucun revenu de transfert en septembre 2004 pourrait être l'indice d'un flux de très jeunes diplômés (de moins de 25 ans) sans expérience professionnelle.

En résumé, sur les deux dernières années, la structure du chômage des diplômés des métiers du social s'est en grande partie modifiée : d'abord, pour ce qui concerne les variables incorporées à l'individu, les chômeurs sont de plus en plus jeunes, de moins en moins indemnisés, percevant par contre de plus en plus souvent un des minima sociaux. Cette modification va de pair avec une détérioration des conditions d'ancienneté dans le chômage (augmentation du chômage de longue durée), malgré une expérience professionnelle plus longue et un ciblage professionnel qui se focalise *plus fréquemment* sur le métier pour lequel l'individu a été formé. Cette population est de plus en plus fréquemment prête à accepter (même si ce choix demeure minoritaire) un emploi à temps partiel ou occasionnel. L'augmentation de la part des hommes est également sensible, sans que nous soyons en mesure de démêler s'il s'agit là d'une stigmatisation sur le marché de

l'emploi ou d'une ouverture plus large de la sélection par les organismes de formation. Ensuite, pour les variables liées à l'environnement, non liées intrinsèquement aux diplômés, un basculement géographique s'est fait surtout vers le Sud puis l'Est, confirmant le poids quantitatif très fort de la microrégion Sud.

Ces pistes d'analyse seront-elles confirmées par l'analyse factorielle des correspondances que nous présentons maintenant ?

L'ANALYSE FACTORIELLE DES CORRESPONDANCES

Nous avons fait le choix de traiter les données de mars 2005 portant sur un total de 102 individus pour lesquels nous avons conservé douze caractéristiques tout en en recodant d'autres pour une meilleure visibilité : le genre (homme/femme) ; la tranche d'âge (16-30 ans/31-45 ans/plus de 45 ans) ; la situation familiale (célibataire/mariage-concubinage/autres) ; le nombre d'enfants (aucun/1 à 2 enfants/plus de 2 enfants) ; le diplôme (Assistant Social /Éducateur Spécialisé /Éducateur de Jeunes Enfants) ; la durée du chômage (moins de 12 mois/12 à 23 mois/2 ans et plus) ; l'expérience professionnelle du premier ciblage (aucune ou < à 1 an/1 à 3 ans/+ de 3 ans) ; la région d'habitation (Est, Nord, Ouest, Sud) ; les revenus (Minima Sociaux, ASSEDIC, Rien) ; la présence d'un ciblage en lien avec le diplôme ; le présence d'un second choix de ciblage professionnel ; la mobilité extra-insulaire.

Tableau n°1 : Tableau des contributions pour les diplômés IRTS au chômage

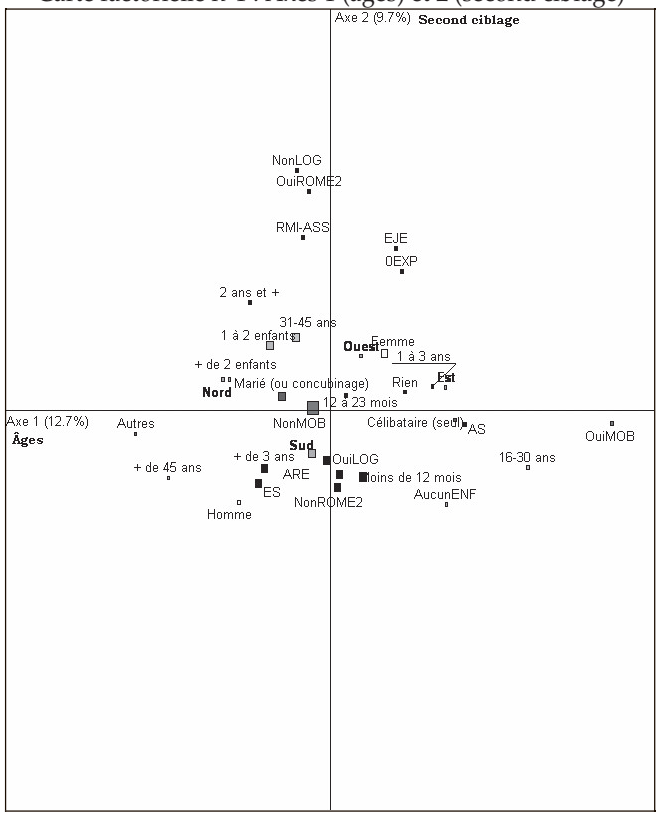
	Axe 1 (+12.7%)		Axe 2 (+9.7%)		Axe 3 (+7.8%)	
ONTRIBUTION POSITIVES	16-30 ans	+16.3%	OuiROME2	+15.8%	2 ans et +	+7.8%
	Célibataire (seul)	+8.5%	NonLOG	+15.5%	Autres	+7.0%
	AucunENF	+7.3%	EJE	+9.0%	Nord	+3.8%
	OuiMOB	+6.8%	RMI-ASS	+7.3%	ARE	+3.4%
	AS	+4.4%	0EXP	+5.0%	Femme	+2.9%
	1 à 3 ans	+3.5%	2 ans et +	+3.5%	1 à 3 ans	+2.9%
	Est	+3.1%	31-45 ans	+3.0%	Célibataire (seul)	+2.9%
	Femme	+2.8%	1 à 2 enfants	+2.6%	AucunENF	+2.5%
	EJE	+1.7%	Femme	+2.5%	NonLOG	+2.2%
	0EXP	+1.6%	Ouest	+0.8%	+ de 45 ans	+1.4%
	Rien	+1.0%	Nord	+0.2%	+ de 3 ans	+1.3%
	Moins de 12 mois	+0.7%	1 à 3 ans	+0.2%	AS	+1.1%
	Ouest	+0.3%	+ de 2 enfants	+0.1%	Ouest	+1.0%
	12 à 23 mois	+0.1%	Marié (ou concub	+0.1%	OuiROME2	+0.4%
	OuiLOG	+0.1%	Est	+0.1%	16-30 ans	+0.4%
	NonROME2	+0.1%	12 à 23 mois	+0.1%	12 à 23 mois	+0.3%
ONTRIBUTION NEGATIVES	+ de 45 ans	-9.4%	NonROME2	-5.8%	0EXP	-13.3%
	Autres	-6.0%	AucunENF	-4.3%	Est	-12.0%
	Homme	-4.7%	OuiLOG	-4.3%	RMI-ASS	-8.7%
	ES	-4.3%	Homme	-4.2%	Marié (ou concub	-7.0%
	+ de 3 ans	-3.7%	ES	-4.0%	Moins de 12 mois	-6.4%
	1 à 2 enfants	-2.7%	Moins de 12 mois	-2.6%	Homme	-5.0%
	Nord	-2.7%	+ de 3 ans	-2.6%	1 à 2 enfants	-2.0%
	2 ans et +	-2.3%	ARE	-2.4%	31-45 ans	-1.8%
	+ de 2 enfants	-1.9%	+ de 45 ans	-1.5%	ES	-0.8%
	Marié (ou concub	-1.8%	16-30 ans	-1.2%	OuiLOG	-0.6%
	31-45 ans	-0.9%	Sud	-1.2%	Rien	-0.4%
	NonMOB	-0.4%	Autres	-0.1%	OuiMOB	-0.2%
	NonLOG	-0.4%	Célibataire (seul)	-0.1%	NonROME2	-0.2%
	Sud	-0.2%	AS	-0.1%		
	RMI-ASS	-0.2%	OuiMOB	-0.0%		
	OuiROME2	-0.2%				

Source : Sphinx, 2006, version simple[74].

Les cartes sont construites à partir de trois axes mis à jour par le tableau des contributions. Ces axes représentent 30,2% des correspondances. La construction des axes permet de nommer ces trois axes : le premier axe est celui des âges ; le second axe est celui du second ciblage professionnel (présence ou absence de ce deuxième choix) ; le troisième axe est celui de l'expérience professionnelle.

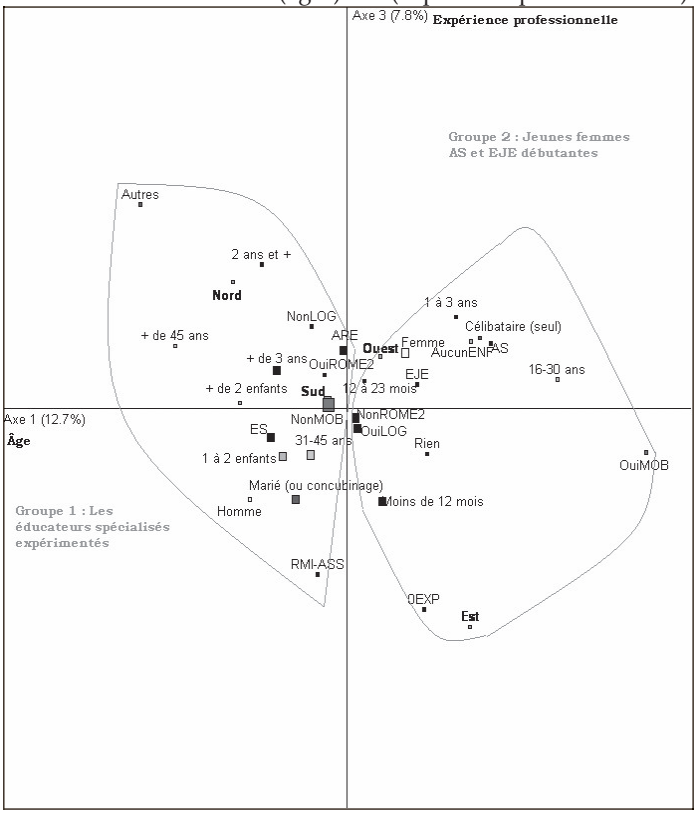
[74] OuiLOG signifie que le ciblage est en lien logique avec la formation (opposé à NonLog) ; OuiMOB désigne un individu prêt à quitter l'Île (opposé à NonMOB) ; OuiROME2 signifie que le diplômé au chômage a exprimé un second ciblage complémentaire (opposé à NonROME2).

Carte factorielle n°1 : Axes 1 (âges) et 2 (second ciblage)



Source : Sphinx, 2006, version simple.

Carte factorielle n°2 : Axes 1 (âges) et 3 (expérience professionnelle)



Source : Sphinx, 2006, version simple.

Deux groupes peuvent être distingués autour de corrélations fortes qui se retrouvent sur les deux cartes. Une dichotomie entre les deux groupes apparaît très clairement.

Le groupe n°1 est constitué des éducateurs expérimentés masculins résidant dans le Sud et le Nord, âgés de plus de 30 ans, non célibataires, avec des charges familiales et qui perçoivent soit des indemnités-chômage soit un minimum social. Ils ne sont pas mobiles en dehors de La Réunion. Ils sont touchés par un chômage de très longue durée et *ne souhaitent pas (ou plus) exercer comme éducateurs*. Ils ont ciblé leur recherche sur au moins deux métiers. Il s'agirait ainsi en partie d'un *chômage de reconversion*. Ce qui nous fait penser au *burn-out* : « *Les résultats* [de l'étude sur le] *burn-out*

mett[ent] *en évidence l'absence de lien entre prise d'âge, ancienneté, et manifestation de ce sentiment de burn-out. Il fallait creuser ce mystère à partir des itinéraires professionnels afin de mieux connaître ces épisodes de burn-out.* [...] *Le terme même « d'usure », qui emporte l'idée que plus on s'en sert et plus ça s'use, propose une fausse représentation. Il s'agit, au contraire, d'épisodes de souffrance professionnelle.* » (Villatte, 2003 : 131-132). L'usure serait en grande partie due au sentiment d'être freiné dans son évolution professionnelle, d'être dans une impasse, de ne pas bénéficier d'une mobilité interne. Cette frustration professionnelle dépasserait les frontières du secteur privé : *« Si l'on se penche sur d'autres aspects des conditions de travail* [que la simple rémunération] *comme la durée et l'organisation du temps de travail, les rythmes de travail, les efforts physiques et les risques, ou encore l'autonomie et les tensions, il semblerait que les conditions de travail ne soient pas systématiquement plus faciles dans le public que dans le privé.* » (Biedinger, 2004(b) : 17).

Le *groupe n°2* regroupe des femmes assistantes sociales et éducatrices de jeunes enfants habitant les régions Est et Ouest de La Réunion. Ce sont de jeunes célibataires sans enfant, peu expérimentées voire débutantes et qui ne sont pas concernées par le chômage de très longue durée. Elles ciblent le métier en lien logique avec leur formation et se focalise sur ce ciblage. Il s'agirait là d'un simple *chômage d'insertion* voire frictionnel.

CONCLUSION

L'apport du fichier de l'Agence Nationale Pour l'Emploi est riche et original à plus d'un titre : il permet d'abord d'obtenir rapidement une cartographie de la main-d'œuvre disponible sur un territoire (actifs inoccupés ou partiellement occupés à la recherche d'une meilleure qualité d'insertion). S'il est analysé diachroniquement, il permet également d'analyser l'évolution de la structure du chômage et par voie de conséquence, en négatif, en partie l'évolution du marché de l'emploi à partir de la distribution des populations actives inoccupées. En analysant ainsi les phénomènes à l'œuvre sur une partie du marché externe de

l'emploi (partie constituée des actifs inoccupés, c'est-à-dire les chômeurs), il est possible de mieux appréhender les règles et les jeux d'acteurs sur le marché de l'emploi local. Pourtant, contrairement au palimpseste, ce parchemin sur lequel les inscriptions sont grattées pour qu'il puisse être réutilisé, mais dont certaines techniques permettent de retrouver le texte d'origine, ce fichier administratif actualise les données en écrasant informatiquement les versions précédentes qui sont ainsi irrémédiablement perdues pour la recherche, à moins de conserver à temps une copie (une photographie des stocks hebdomadaires).

En quoi les deux études de cas ont-elles été en mesure de valider nos hypothèses de recherche ?

En premier lieu, nous avons pu montrer que les BTS et les DUT ont vu leurs effectifs augmenter mais, contrairement à l'évolution de l'ensemble de notre population, cette hausse sur longue période se fait en dents de scie (des baisses sont visibles entre les mois de septembre et de mars). Le stock très largement féminin vieillit mais continue de concerner pour les deux tiers des jeunes jusqu'à 30 ans. Les BTS-DUT recherchent de moins en moins un emploi de type CDI à temps plein même si cette option reste majoritaire. Le poids des régions Sud et Est augmente sur deux ans. Et les indices d'une détérioration de la situation socio-économique de ce groupe sont nombreux : la part des diplômés percevant les minima sociaux augmente tout comme l'existence d'un second ciblage complémentaire (c'est la majorité du stock de septembre 2005 qui est concerné) ; le chômage de longue durée gagne 7,5 pts, le chômage de très longue durée 6,5 pts. Enfin, l'analyse factorielle confirme l'existence d'un groupe significatif autour de la durée de chômage (à la fois pour les BTS et les DUT) à côté des débutants et des encadrants de chantier.

En second lieu, concernant les chômeurs diplômés des filières liées aux métiers du social, il est très possible qu'il s'agisse parfois pour eux d'un choix de mobilité externe dans le cadre d'une stratégie de carrière et/ou d'une mobilité géographique. Il n'en reste pas moins qu'une partie des actifs inoccupés sont en échec d'insertion ou de réinsertion ou sur le segment secondaire du marché de l'emploi, aux conditions de salaire, de travail, de formation et de lien salarial parfois dégradées. Ce groupe est de plus en plus masculin (une hausse de 7,6 pts de la part des

hommes sur deux ans) avec le poids des régions Est et Sud qui progresse de respectivement 2,9 pts et de 11,5 pts. Le chômage de longue durée augmente de 4,3 pts entre 2003 et 2005 et la part des diplômés indemnisés aux Assedic régresse considérablement. L'analyse factorielle a surtout permis de distinguer deux groupes : d'abord les débutants diplômés des filières d'assistants sociaux et d'éducateurs de jeunes enfants, ensuite les éducateurs spécialisés expérimentés. Une part des chômeurs, nous l'avons vu, est constituée de jeunes diplômés peu ou pas expérimentés qui subissent un chômage d'insertion voire même un simple chômage de type frictionnel de courte durée.

Un autre groupe existe cependant, qui ne subit pas ce type de chômage : ce groupe est expérimenté, parfois indemnisé ou percevant des minima sociaux, géographiquement localisé, contraint par des charges familiales ou en cours de réorientation professionnelle. L'analyse doit alors porter sur les freins pouvant handicaper leur reprise d'activité. La solution passerait par l'amélioration du réseau routier, par une meilleure prise en compte des acquis expérientiels (salaires, responsabilités, conditions d'exercice), par un soutien à la garde d'enfants, des bilans de compétences plus finement menés facilitant les transferts de compétences vers des secteurs porteurs, moins exposés au risque de précarité ou de pénibilité… Que penser, enfin, des diplômés des filières du social rejetant un ciblage professionnel en rapport avec leur spécialité de formation ? N'assiste-t-on pas à un phénomène de *burn-out* dans le cas des expérimentés ou d'un défaut d'orientation pour les débutants fraîchement sortis des IRTS, voire à l'utilisation par les anciens Emplois-Jeunes, par exemple, des diplômes d'État comme simple propédeutique à des études universitaires[75] ?

Sur la période que nous avons étudiée, nous avons pris cinq de ces photographies (plus une pour l'analyse longitudinale). Notre démarche reste ainsi incomplète parce qu'elle ne repose que sur ces six clichés répartis sur trois années et demie, là où elle aurait pu utiliser, avec des moyens humains conséquents, une

[75] Gendron (2004) parle pour certains BTS de « crypto-DEUG ». Néanmoins, nous voyons également se produire le phénomène inverse à La Réunion : des seconds cycles universitaires diplômés se dirigent vers les filières de niveau III de l'IRTS.

photographie hebdomadaire. Dès aujourd'hui, l'urgence apparaît donc de capitaliser le maximum de requêtes (photographies de stocks globaux). En complément, rien n'empêche par ailleurs d'interroger l'ensemble d'une cohorte pour mettre au jour des données individuelles non codées dans la source administrative, ce qui permettrait à la fois d'affiner les typologies et les éventuelles stratégies sous-jacentes et de circonscrire l'ampleur des handicaps socio-structurels (origine sociale, lieu de résidence, « burn-out » professionnel, etc.).

CONCLUSION GENERALE

L'accès plus large à l'enseignement supérieur a été l'une des grandes avancées sociales en matière d'éducation et de formation des dernières décennies : il a permis à une grande part de plusieurs générations de dépasser le Baccalauréat et d'envisager une mobilité sociale ascendante par le biais du diplôme. Cet élargissement qualitatif et quantitatif de l'offre de formation, qui a constitué une des tentatives de réponses à la crise de l'emploi, a répondu à une demande sociale de promotion intergénérationnelle tout en suscitant des ambitions que le modèle social rend légitimes. Les conclusions de la théorie de l'investissement en capital humain, qui fonctionnaient pour une société de plein emploi, en croissance, en voie de tertiarisation post-industrielle, semblaient tomber sous le sens lorsque l'observation se limitait aux études des parcours individuels des dernières décennies : le chômage frappait moins les jeunes diplômés, et de moins en moins à mesure que l'on s'élevait dans la hiérarchie des niveaux de formation. L'idée était donc d'élever le niveau général, sans qu'on prît pleinement conscience que la translation vers le haut de l'ensemble ne réduirait pas les inégalités, si dans le même temps la structure de l'économie ne se modifiait pas à la même vitesse. Cette élévation massive du niveau de formation sous-estimait également la réalité de la division du travail. Les travaux d'Anderson et de Boudon puis ceux de Freeman, de Levy-Garboua et de Chauvel ont montré les phénomènes de suréducation, de déclassement et de mobilité sociale descendante malgré un parcours plus long à l'intérieur du système éducatif ; les phénomènes plus récents de chômage pour des profils de plus en plus diplômés en sont le dernier avatar.

Nous l'avons montré, l'une des spécificités de l'histoire socioéconomique de l'Île de La Réunion est sans conteste la rapidité des transformations dans la répartition des emplois en l'espace de quelques décennies et pour beaucoup de Réunionnais

la mobilité sociale ascendante intergénérationnelle, voire même intragénérationnelle, a été une réalité, une mobilité d'autant plus rapide qu'elle est partie de conditions de vie les plus défavorables. Un tel phénomène pourrait marquer le pas : localement, la hausse quantitative du volume des diplômés du supérieur se présentant sur le marché de l'emploi a mécaniquement entraîné une dévalorisation des titres du fait de leur moindre rareté, dans un contexte de queue pour l'emploi et de ralentissement économique, une situation accentuée par l'insularité et les contraintes structurelles du territoire. Le déclassement, le moindre rendement de l'investissement en capital humain, au moins dans les premières années de carrière, la précarisation du lien salarial, la faible adéquation entre spécialités de formation et emplois sont le lot commun des jeunes diplômés primo-entrants. Mais ces phénomènes ne concernent pas seulement la jeune génération : ils ont modifié le fonctionnement du marché du travail, bouleversé les fragiles interactions construites historiquement, déséquilibré les rapports de forces à l'intérieur de ce champ particulier où se construit la qualification et où s'élaborent les stratégies de promotion et de mobilité professionnelle.

Une partie non négligeable de notre grille de lecture du réel est constituée d'outils, de concepts, de croyances *datés*, qui collaient probablement mieux à une autre époque, celles des Trente Glorieuses. Nous formulons des projets, nous appréhendons l'insertion socio-professionnelle des jeunes générations en nous inspirant de la théorie de l'investissement, imaginant des trajectoires professionnelles en plusieurs étapes, partant de l'instabilité de la primo-insertion déclassée sur des emplois sans lien systématique avec la formation initiale, passant par une phase de stabilisation, parfois accompagnée d'un réajustement en termes de spécialités. À partir des données dont nous disposions, il nous semble que notre méthode nous a permis de mettre à jour la structure globale du chômage des diplômés du supérieur à La Réunion. Notre travail ne consistait pas à vérifier économétriquement un modèle explicatif : il s'agissait de proposer une méthode de représentation de données qui permît de mieux appréhender la réalité du chômage des diplômés du supérieur à La Réunion.

L'étude de l'historique de la relation formation-emploi a montré que ce dernier n'a rien de contemporain. Cette relation est au cœur d'un champ conflictuel entre les intérêts privés entre eux (le monde économique marchand, l'individu) et avec l'État. La critique adéquationniste (qui fulmine de reproches contre un système éducatif qui serait trop éloigné des besoins économiques) réapparaît en période de crise. La hausse du chômage depuis le milieu des années 1970 mais surtout des années 1980 a focalisé l'attention sur le profil des chômeurs, majoritairement jeunes, et l'effort des pouvoirs publics a consisté à toujours plus rapprocher les deux systèmes.

La critique adéquationniste, en stigmatisant le système éducatif, a eu des effets sur l'action des pouvoirs publics. Depuis la crise, les formules par l'alternance se sont multipliées, le paysage de la formation continue s'est élargi à l'ensemble des actifs (occupés, inoccupés), à l'ensemble des niveaux.

Pour l'économiste, la théorie de la segmentation permet de comprendre comment l'explosion des effectifs diplômés peut être pour partie la cause d'une modification des pratiques sectorielles de gestion des coûts de formation, en réduisant le marché interne. À court terme, l'externalisation de la formation professionnelle vers le système éducatif peut apparaître rentable pour l'entreprise : le financement relève des pouvoirs publics qui prennent en charge la majorité de la dépense réelle d'éducation et de formation, mais une partie du coût de formation dans l'enseignement supérieur revient à l'individu lui-même.

C'est cette même tendance qui est à l'œuvre lorsqu'il est question de faire porter à l'individu la responsabilité de sa propre employabilité, gérant à la fois le risque économique et le risque technologique, alors même que sa marge de manœuvre est contrainte par l'asymétrie de la relation.

Même si le prolongement d'une durée de chômage peut parfois procéder d'une stratégie individuelle, le chômage d'exclusion paraît progresser parmi les chômeurs diplômés de l'enseignement supérieur à La Réunion. Or, l'accès à l'emploi participe du ciment de la construction identitaire, il est l'un des leviers de la socialisation. L'invalidation des individus au chômage peut entraîner le ressentiment, ce « *mélange d'envie et de mépris qui joue sur un différentiel de situation sociale et* [qui] *fixe les responsabilités*

du malheur que l'on subit sur les catégories placées juste au-dessus ou juste au-dessous sur l'échelle sociale. […] *C'est une frustration collective qui se cherche des responsables, ou des boucs émissaires.* » (Castel, 2003 : 48-49). Le plus souvent, cette impossibilité de s'intégrer par le travail et d'accéder à cet outil de reconnaissance et de valorisation, au-delà même de l'urgence financière, conduit à une dévalorisation de soi.

« *La perte d'emploi démolit l'idée que le sujet se fait de lui-même. Elle démolit aussi l'idée qu'il se fait des rapports qu'il entretient avec les autres, avec ses collègues, avec sa famille, avec ses voisins, etc. Les savants disent qu'il y a dissonance cognitive. Cela signifie qu'il y a un écart entre l'image de soi que l'individu conserve dans sa mémoire et l'image nouvelle que son environnement actuel lui renvoie. On peut appeler cela une phase de désillusion. On ne peut pas rester dans cet état. Il faut donc réduire cette dissonance cognitive. On pourrait aussi appeler cela le travail de deuil par l'ego résiduel.* » (Crouzet *et al*., 2001 : 15).

En guise d'exemple, la corrélation entre taux de chômage et *taux de suicide* est avérée chez les jeunes de 15 à 24 ans, la reprise économique des années 1990 s'étant accompagnée mécaniquement d'une baisse des suicides chez les jeunes (Mazel, 1999). Cette évolution du taux de suicide des jeunes doit être complétée par les études récentes sur le taux de morbidité et de mortalité des chômeurs, quel que soit leur âge : « *En cas de rupture comme le chômage, une fragilité psychologique sans inconvénient en période de travail et de vie stables peut s'aggraver jusqu'à la dépression, une fragilité physique peut empirer jusqu'à la maladie. Le chômage ne cause l'altération de la santé qu'en liaison avec la composante personnelle qu'est l'histoire du chômeur (familiale, médicale, sociale) : c'est un catalyseur.* » (Mesrine, 2000 : 9). Il est nécessaire de garder à l'esprit la fragilité particulièrement forte de cette partie de la population à La Réunion : preuve en est l'augmentation des sans domiciles fixes (Loewenhaupt, 1996), même si elle n'atteint pas encore les proportions européennes des années 1990 chez les jeunes (Boléguin, 1995).

Le chômeur est confronté aux limites du *contrat social*. La mise en question de son employabilité, alimentée par le paradigme adéquationniste le disqualifie : « *Les démocraties libérales parviennent* […] *à s'accoutumer à l'existence d'un chômage de masse et chronique, c'est-à-dire à la possibilité d'un « volant structurel » de citoyens*

objectivement relégués, car de facto amputés de ce qui est collectivement reconnu comme la base de la pleine citoyenneté. » (Pierru, 2005 : 201).

Les sciences de l'éducation ont peu étudié les phénomènes individuels *à l'intérieur de l'entreprise* : les jeux d'acteurs plus ou moins conflictuels autour de la problématique de l'accès à la formation interne, au congé individuel de formation, au droit individuel à la formation, à la validation des acquis d'expérience ; la modification du fonctionnement des marchés internes ; le surdimensionnement du profil des nouveaux recrutés sur un marché local restreint. Le rapport au savoir, à la connaissance et à la certification a un impact *à l'intérieur des familles*, à l'intérieur du couple, dans les rapports parents-enfants, mais également entre générations. La hausse généralisée des niveaux de formation pour les plus jeunes générations, la généralisation de la norme d'emploi salariée a parfois produit de l'incompréhension et a conduit à des espérances et à des déceptions.

Il serait enfin intéressant de réfléchir au financement de la formation professionnelle, comme un objet *sensible* à l'intérieur d'un champ conflictuel. L'intervention publique sur le marché *externe* de l'emploi et à la marge du marché du travail (les stagiaires et les étudiants sont inclus dans la population inactive) peut déstabiliser le marché interne, le réduire, ralentir les mouvements ascendants sur ce segment et être à l'origine de conflits entre salariés et entre générations sur le marché de l'emploi. L'intérêt soudain des pouvoirs publics pour les *seniors* sur le marché du travail, après plusieurs décennies de « pré-retraite » et de « congés solidarité » et les nouvelles facilités légales pour les *seniors* de cumuler retraite et CDD sont des phénomènes qui peuvent d'ailleurs aller dans le sens de notre réflexion précédente : en arguant d'une discrimination positive à l'égard des *seniors* en mauvaise position dans la queue pour l'emploi, ce dispositif permettra de tirer profit des acquis expérientiels des générations précédentes, quitte à les tirer de la population inactive (situation de retraités), sans stabilité du lien salarial (le CDD ne peut être renouvelé qu'une fois) et sans coûts supplémentaires liés à la formation.

On l'aura compris, nous estimons qu'une professionnalisation trop forte des diplômes, lorsqu'elle se fait *à*

l'extérieur de l'entreprise *et sans lien salarial* tout comme l'externalisation des coûts de formation fragilisent la construction et la reconnaissance de la qualification. Incidemment, cela peut aller contre l'intérêt même de ceux dont on souhaite précisément faciliter l'intégration professionnelle, mais également de celui de l'entreprise elle-même.

L'entreprise reste à découvrir, comme lieu de transmission de savoirs, de savoir-faire, mais également comme lieu de conflits, de tensions *autour de l'accès à la formation* qui est l'un des leviers de construction et de reconnaissance des compétences. Les sciences de l'éducation pourraient investir les champs concernés par tous les dispositifs de formation, en dehors même de ses objets d'études classiques que sont l'école et maintenant la formation d'adultes : les financeurs (OPCA, FONGECIF, UNEDIC, collectivités) ; les dispositifs (CIF, DIF, Bilans de compétences, VAE, contrats d'alternance, filières AFPA) ; les publics (stagiaires de l'Éducation nationale, de la formation professionnelle, salariés, chômeurs, exclus) pourraient être des clefs d'entrée pour analyser des champs particuliers à l'intérieur desquels s'affrontent des stratégies concurrentes.

Notre travail ambitionnait d'intégrer la population *active inoccupée* à l'analyse de la relation formation-emploi et de montrer combien la rareté de la demande de travail peut modifier la vision portée sur cette main-d'œuvre, sans chercher à en connaître en détails la *qualité*.

Ce qui surprend, lorsque l'on exerce une activité au contact des sans-emplois, c'est précisément cela : la similitude de profils entre les actifs occupés et les exclus plus ou moins temporaires.

ANNEXES

Annexe n°1 : Liste des sigles utilisés.

Annexe n°2 : Les catégories d'inscription à l'Agence Nationale pour l'Emploi.

Annexe n°3 : Statistiques de l'emploi salarié à La Réunion sur la période 2003-2004.

Annexe n°4 : Les quatre microrégions réunionnaises.

Annexe n°1 : Liste des sigles utilisés

ADI : Agence Départementale d'Insertion
AFPA : Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
ANPE : Agence Nationale pour l'Emploi
ANT : Agence pour l'Insertion et la Promotion des Travailleurs d'Outre-Mer
APEC : Agence pour l'Emploi des Cadres
API : Allocation Parent Isolé
ARE : Allocation de Retour à l'Emploi
ASS : Allocation Spécifique de Solidarité
ASSEDIC : Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce
BEI : Brevet d'Enseignement Industriel
BIT : Bureau International du Travail
BMO : Besoin de Main-d'Œuvre
BTP : Bâtiment, Travaux Publics
BTS : Brevet de Technicien Supérieur
BUMIDOM : Bureau des Migrations des Départements d'Outre-Mer
CAE : Contrat d'Accès à l'Emploi
CAE : Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle
CCNA : Commissions Consultatives Nationales de l'Apprentissage
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
CEC : Contrat Emploi Consolidé
CEE : Centre d'Études sur l'Emploi
CEP : Contrat d'Étude Prospective
CEREQ : Centre d'Études et de Recherche sur l'Emploi et les Qualifications
CES : Contrat Emploi Solidarité
CES : Conseil Économique et Social
CESR : Commission Économique et Sociale Régionale
CIA : Contrat d'Insertion par l'Activité
CIF : Congé Individuel de Formation
CIRCI : Centre Interdisciplinaire de Recherche sur la Construction Identitaire
CNAM : Conservatoire National des Arts et des Métiers
CNARM : Comité National d'Accueil des Réunionnais en Métropole
CNCRE : Comité National de Coordination de la Recherche en Éducation

CNPC : Commissions Nationales Professionnelles Consultatives
CNRS : Centre National de la Recherche Scientifique
COI : Commission de l'Océan Indien
CORESE : Commission de Réflexion sur les Sciences de l'Éducation
CV : Curriculum Vitæ
DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
DEA : Diplôme d'Études Approfondies
DEFM : Demande d'Emploi en Fin de Mois
DENS : Demande d'Emploi Non Satisfaite
DES : Direction des Études Statistiques
DESS : Diplôme d'Études Supérieures Spécialisées
DEUG : Diplôme d'Études Universitaires Générales
DIF : Droit Individuel à la Formation
DMMO : Déclarations Mensuelles des Mouvements de Main-d'Œuvre
DMS : [Modèle] Dynamique Multi-Sectoriel
DOM-TOM : Départements d'Outre-Mer-Territoires d'Outre-Mer
DTEFP : Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DUT : Diplôme Universitaire de Technologie
EDF : Électricité de France
EVA : Entrée dans la Vie Active
FEDER : Fonds Européen de Développement Régional
FCIL : Formation Complémentaire d'Initiative Locale
FH : Fichier Historique
FONGECIF : Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation
FPC : Formation Professionnelle Continue
FSE : Fonds Social Européen
GDF : Gaz de France
GIDE : Gestion Informatisée de la Demande d'Emploi
GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
GTES : Groupe de Travail sur l'Enseignement Supérieur
HALDE : Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité
HCI : Haut Comité à l'Intégration
ICF : Indice Conjoncturel de Fécondité
INES : International Indicators and Evaluation of Educational Systems
INRP : Institut National de la Recherche Pédagogique
INSEE : Institut National de la Statistique et des Études Économiques
IREDU : Institut de Recherche en Économie de l'Éducation
IUFM : Institut Universitaire de Formation des Maîtres
IVA : Insertion dans la Vie Active
LOOM : Loi d'Orientation pour l'Outre-Mer
MIAGE : Méthodes Informatiques Appliquées à la Gestion des Entreprises

MSG : Maîtrise en Sciences de Gestion
OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économiques
ODR : Observatoire Départemental de La Réunion *puis* Observatoire du Développement de La Réunion
ONISEP : Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions
OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé
OVE : Observatoire de la Vie Étudiante
PAP : Projet d'Action Personnalisé
PCS : Professions et Catégories Socio-professionnelles
PIB : Produit Intérieur Brut
PIREF : Programme Incitatif de Recherches Coordonnées sur l'Éducation et la Formation
PME : Petites et Moyennes Entreprises
PNAE : Plan National d'Accompagnement dans l'Emploi
PROPAGE : Projections Plurisectorielles Annuelles Glissantes.
PTT : Postes, Téléphone et Télécommunications
RMI : Revenu Minimum d'Insertion
ROME : Répertoire Opérationnel des Métiers
SCAOIP : Service Commun d'Accueil, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle
SETMO : Services Extérieurs du Travail et de la Main-d'Œuvre
SIFE : Stage d'Insertion par la Formation et l'Emploi
SMIC : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SNCF : Société Nationale des Chemins de fer Français
SPE : Service Public de l'Emploi
SPNDE : Service Personnalisé pour un Nouveau Départ vers l'Emploi
SQL : Sequential Query Language
STS : Section de Technicien Supérieur
TAAF : Terres Australes et Antarctiques Françaises
TICE : Technologie de l'Information, de la Communication pour l'Enseignement
TPE : Très Petites Entreprises
UNEDIC : Union Nationale Interprofessionnelle pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce
UNESCO : United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UNIFAF : Union des Fonds d'Assurance Formation
VRD : Voirie Réseaux Divers

Annexe n°2 : Les catégories d'inscription à l'ANPE

La demande d'emploi était classée au moment de nos travaux de recherche selon la disponibilité de l'individu et selon son activité. Par le biais du pointage téléphonique mensuel, le demandeur d'emploi décrit son activité (emploi, formation), sa recherche d'emploi (oui ou non), son indisponibilité (maladie, etc.). Il est à noter que seules les catégories 1, 2 et 3 alimentent une ancienneté administrative de chômage. Les catégories d'inscription sont les suivantes :

Catégorie 1 : personnes sans emploi, immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps plein ;
Catégorie 2 : personnes sans emploi, immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel ;
Catégorie 3 : personnes sans emploi, immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier (par exemple, les personnes qui ne recherchent qu'un CES, un CIA ou une mission) ;
Catégorie 4 : personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi (par exemple, les personnes en formation, malades, etc.) ;
Catégorie 5 : personnes pourvues d'un emploi, à la recherche d'un autre emploi.

En mai 1994, suite à une décision du Conseil d'État, les trois premières catégories ont été éclatées en trois catégories supplémentaires, lorsque les individus concernés n'étaient pas immédiatement disponibles (la plupart du temps parce qu'ils occupaient un emploi à temps partiel ou à temps plein).
Catégorie 6 : personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps plein ;
Catégorie 7 : personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel ;
Catégorie 8 : personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier.

Annexe n°3 : Statistiques de l'emploi salarié à La Réunion sur la période 2002-2004

Secteurs d'activité (NAF), pour 2002 à La Réunion	Établissements	Hommes	Femmes	Total
Agriculture, sylviculture et pêche	745	2668	279	2947
Industries agricoles et alimentaires	454	3828	1217	5045
Habillement, cuir	22	18	48	66
Édition, imprimerie, reproduction	119	921	376	1297
Pharmacie, parfumerie et entretien	8	87	50	137
Industries des équipements du foyer	167	602	152	754
Industrie automobile	22	117	15	132
Construction navale, aéronautique et ferroviaire	9	47	7	54
Industries des équipements mécaniques	233	1777	193	1970
Industries des équipements électriques et électroniques	76	328	101	429
Industries des produits minéraux	94	1123	129	1252
Industrie textile	10	65	9	74
Industries du bois et du papier	97	534	57	591
Chimie, caoutchouc, plastiques	54	619	111	730
Métallurgie et transformation des métaux	73	549	87	636
Industries des composants électriques et électroniques	29	164	30	194
Eau, gaz, électricité	19	605	107	712
Construction	1839	10824	691	11515
Commerce et réparation automobile	637	4740	831	5571
Commerce de gros	807	4311	1860	6171
Commerce de détail, réparations	2371	7048	7994	15042
Transports	630	4945	1194	6139
Activités financières	311	1345	2154	3499
Activités immobilières	522	1342	850	2192
Postes et télécommunications	37	340	349	689
Conseils et assistance	797	2370	2249	4619
Services opérationnels	580	6122	2673	8795
Recherche et développement	9	77	28	105
Hôtels et restaurants	764	2913	2002	4915
Activités récréatives, culturelles et sportives	562	1929	1097	3026
Services personnels et domestiques	396	280	705	985
Éducation	367	1399	1662	3061
Santé, action sociale	1533	2552	7446	9998
Administration publique	47	748	1428	2176
Activités associatives et extra-territoriales	809	3779	2954	6733
TOTAL	15249	71116	41135	112251

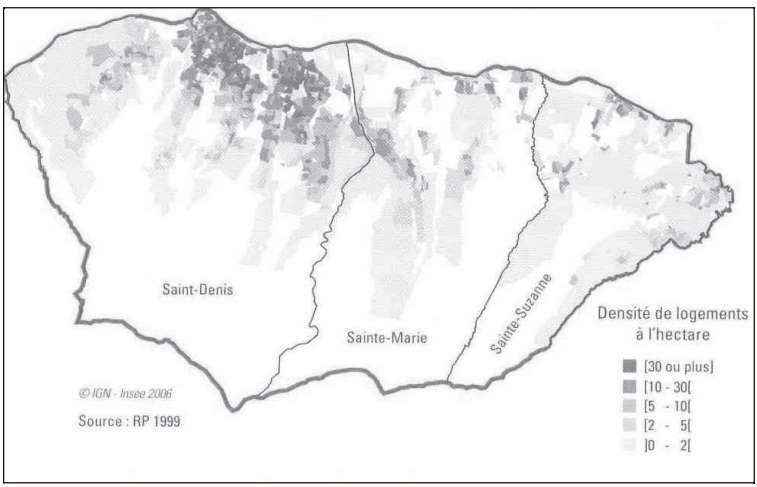
Secteurs d'activité (NAF), pour 2003 à La Réunion	Établissements	Hommes	Femmes	Total
Agriculture, sylviculture et pêche	720	2681	246	2927
Industries agricoles et alimentaires	448	4077	1256	5333
Habillement, cuir	20	20	39	59
Édition, imprimerie, reproduction	116	878	389	1267
Pharmacie, parfumerie et entretien	7	98	61	159
Industries des équipements du foyer	169	617	169	786
Industrie automobile	20	112	21	133
Construction navale, aéronautique et ferroviaire	8	64	8	72
Industries des équipements mécaniques	260	1925	204	2129
Industries des équipements électriques et électroniques	83	330	96	426
Industries des produits minéraux	93	1302	151	1453
Industrie textile	11	39	8	47
Industries du bois et du papier	96	506	58	564
Chimie, caoutchouc, plastiques	54	604	118	722
Métallurgie et transformation des métaux	73	559	95	654
Industries des composants électriques et électroniques	30	183	25	208
Eau, gaz, électricité	21	575	112	687
Construction	1922	11540	760	12300
Commerce et réparation automobile	645	4839	880	5719
Commerce de gros	831	4430	1945	6375
Commerce de détail, réparations	2458	7169	8306	15475
Transports	624	5159	1287	6446
Activités financières	309	1381	2130	3511
Activités immobilières	569	1402	933	2335
Postes et télécommunications	42	364	399	763
Conseils et assistance	841	2566	2365	4931
Services opérationnels	547	6826	2696	9522
Recherche et développement	9	74	31	105
Hôtels et restaurants	799	3082	2045	5127
Activités récréatives, culturelles et sportives	571	1831	1069	2900
Services personnels et domestiques	404	290	735	1025
Éducation	357	1354	1443	2797
Santé, action sociale	1577	2604	7794	10398
Administration publique	41	742	1417	2159
Activités associatives et extra-territoriales	784	3496	2960	6456
TOTAL	15559	73719	42251	115970

Secteurs d'activité (NAF), pour 2004 à La Réunion	Établissements	Hommes	Femmes	Total
Agriculture, sylviculture et pêche	702	2779	251	3030
Industries agricoles et alimentaires	438	4089	1323	5412
Habillement, cuir	17	19	29	48
Édition, imprimerie, reproduction	116	889	405	1294
Pharmacie, parfumerie et entretien	7	88	61	149
Industries des équipements du foyer	174	675	179	854
Industrie automobile	23	116	17	133
Construction navale, aéronautique et ferroviaire	9	71	13	84
Industries des équipements mécaniques	260	1999	219	2218
Industries des équipements électriques et électroniques	89	323	104	427
Industries des produits minéraux	97	1254	145	1399
Industrie textile	8	40	9	49
Industries du bois et du papier	91	516	68	584
Chimie, caoutchouc, plastiques	52	546	110	656
Métallurgie et transformation des métaux	81	649	92	741
Industries des composants électriques et électroniques	32	216	32	248
Eau, gaz, électricité	18	570	117	687
Construction	2000	12383	818	13201
Commerce et réparation automobile	659	4913	880	5793
Commerce de gros	851	4502	1959	6461
Commerce de détail, réparations	2536	7593	8598	16191
Transports	653	5464	1360	6824
Activités financières	337	1424	2256	3680
Activités immobilières	586	1354	951	2305
Postes et télécommunications	43	403	443	846
Conseils et assistance	911	2730	2604	5334
Services opérationnels	570	7057	2824	9881
Recherche et développement	9	76	31	107
Hôtels et restaurants	844	3217	2161	5378
Activités récréatives, culturelles et sportives	555	1833	1041	2874
Services personnels et domestiques	429	269	818	1087
Éducation	361	1368	1481	2849
Santé, action sociale	1537	2627	7180	9807
Administration publique	45	760	1473	2233
Activités associatives et extra-territoriales	700	2969	3663	6632
TOTAL	15840	75781	43715	119496

Annexe n°4 : Les quatre microrégions réunionnaises

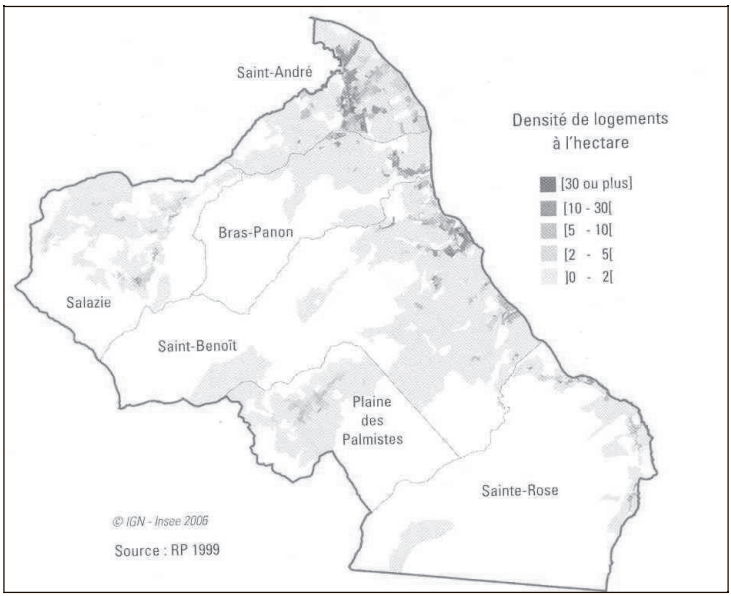
1. MICROREGION NORD

La capitale régionale (le chef-lieu est Saint-Denis) se situe dans la microrégion Nord. On y trouve un réseau économique diversifié porté par le secteur des services aux entreprises. Les services publics, les sièges d'entreprises, l'Université attirent vers le Nord une population diplômée et active. Ces dynamiques encore présentes sont actuellement ralenties par les limites physiques du territoire et la pression foncière très forte. Il s'agit du bassin d'emploi principal de l'Île.



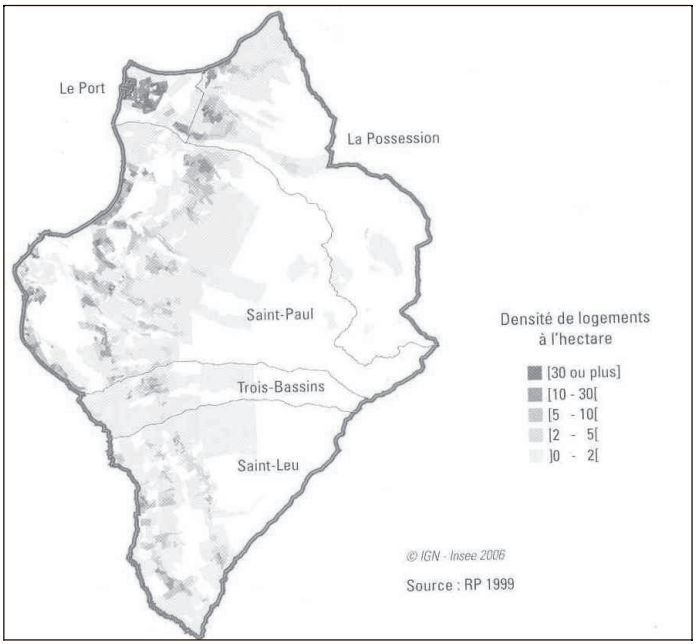
2. MICROREGION EST

L'Est est la microrégion la moins peuplée de l'île. C'est une zone rurale caractérisée par l'absence de pôle de développement et reste dépendante de la zone urbaine du Nord. Une partie de la population du Nord est venue s'installer dans l'Est où le prix du foncier est moins élevé.



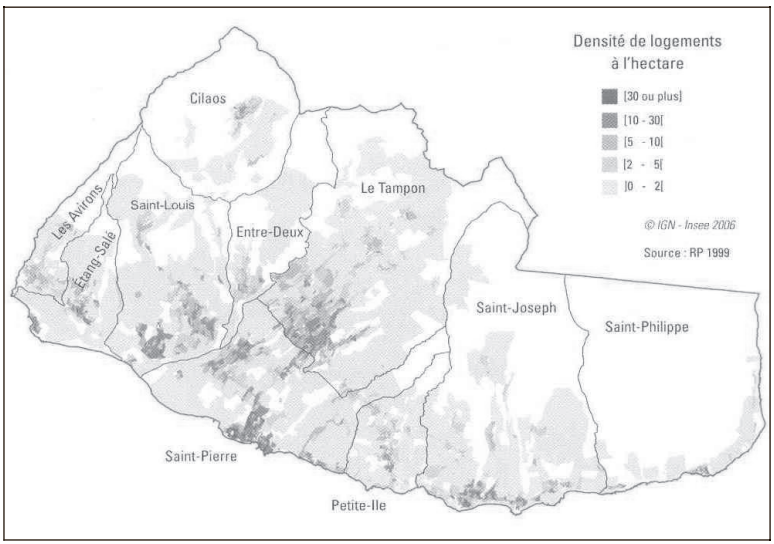
3. MICROREGION OUEST

La microrégion Ouest s'étend sur une surface deux fois plus grande que le Nord, mais accueille une population de taille équivalente. Un tissu économique spécifique s'est développé autour de la plateforme logistique qu'offre le port de La Réunion. Les atouts balnéaires de la côte ont permis l'émergence d'un pôle touristique attractif freiné récemment par la crise sanitaire liée au chikungunya. Le Port est un bassin d'emploi industriel et de services importants.



4. MICROREGION SUD

Le Sud, la plus vaste des microrégions, semble rester à l'écart des mutations économiques qui ont profité au Nord et à l'Ouest. La préservation d'espaces ruraux a érigé ce territoire en principal bassin agricole et agroalimentaire de l'île. Les délocalisations des administrations initialisées dans les années 1990 commencent à porter leurs fruits avec l'émergence de compétences sanitaires et sociales. La ville de Saint-Pierre est un bassin d'emploi important (services et administrations). La commune du Tampon accueille l'antenne Sud (en développement) de l'Université de La Réunion.



BIBLIOGRAPHIE

ANDERSON (C.A.), 1961, « A Skeptical Note on Education and Mobility », *in* HALSEY A.M. *et al*., *Education, Economy and Society*, New York, London, McMillan.

ANELLO (Giuseppe), septembre 2001, *Échec et réussite en première année de premier cycle universitaire : étude des représentations du phénomène chez quelques enseignants de l'Université de La Réunion*, Mémoire de Maîtrise en Sciences de l'Éducation, sous la direction de Latchoumanin (Michel), Université de La Réunion.

ANPE/DARES, décembre 1998, *Approches du recrutement*, L'Observatoire de l'ANPE, Les Cahiers.

ANPE/DARES, 2004, « Le marché du travail en janvier 2004 », *Première synthèse Informations n°10.2*.

ANPE, 2004, « Le chômage des cadres en France métropolitaine. Données de cadrage à fin décembre 2003 », Direction des Études et Statistiques.

ANPE, 2002, *Les difficultés de recrutement. Comment y répondre localement ?*, ANPE/Développement & Emploi Association.

ANPE, 2003, *Le chômage des femmes : portrait statistique*, Paris : L'Observatoire de l'ANPE.

ARROW (K. J.), 1973, « Higher Education as a Filter », *Journal of Public Economics*, vol. 2, n°3, juillet, p. 193-216.

ASSEDIC de La Réunion, 2005, *Résultats de l'enquête BMO* [Besoins en Main-d'Œuvre] *2005*.

ASSEDIC de La Réunion, 2004, *Résultats de l'enquête BMO 2004*.

BALLY (Bruno), 2003, « Le taux de chômage rejoint la barre des 33% », INSEE, *Économie de La Réunion*, INSEE, 4ème trimestre 2003, p. 8-10.

BALLY (Bruno), 2002, « Forte création d'emploi et baisse du chômage », INSEE, *Économie de La Réunion*, INSEE, 4ème trimestre 2002, p. 24-25.

BALMARY (Dominique), CHEVRIER-FATÔME (Carine), SIMONIN (Bernard), 2004, *Rapport de l'instance d'évaluation de la politique de l'emploi et recours à des opérateurs externes*, Commissariat Général du Plan.

BALSAN (Didier), 2000, « Évaluation des rendements éducatifs dans un contexte de chômage », *Économie Publique*, 05-2000/1, p. 91-119.

BARRÉ (Isabelle), 2004, « ANPE, l'attaque du kangourou », *Le Point* 1684-1685, 23-30 décembre 2004.

BAUDELAIRE (Charles), 1920, *Journaux intimes*, Paris : Les Éditions G. Crès et Cie.

BAUDELOT Christian, LECLERCQ (François) *et al.*, 2004, *Les effets de l'éducation*, Rapport à l'intention du PIREF, Paris : ENS.

BEAUD (Stéphane), 2002, *80% au bac… et après ? Les enfants de la démocratisation scolaire*, Paris : La Découverte.

BEAUD (Stéphane), WEBER (Florence), 1998, *Guide de l'enquête de terrain*, Paris : La Découverte.

BECKER (G.), 1975, *Human Capital : A Theorical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, University of Chicago Press ed., Chicago.

BÉDUWÉ C., 2001, « Trajectoires-type : une méthode pour l'étude des mobilités professionnelles »,
8èmes Journées d'études Céreq – Lasmas-IdL, Marseille, 17 et 18 mai 2001, « Construction et usage des catégories d'analyse ».

BÉDUWÉ (Catherine), ESPINASSE (Jean-Michel), TAHAR (Gabriel), 2000, « Inexpérience professionnelle et accès des jeunes à l'emploi », *Les Notes de LIHRE*, note n°313.

BEL (Maïten), 1986, « La notion de qualification dans l'approche des relations emploi/formation par la planification française », *in* Tanguy, p. 189-196.

BENOIST (Jean), 1999, « Anthropologie à La Réunion. Quelques acquis et nouvelles questions », *in* Chérubini (Bernard) (dir.), *Recherche anthropologique à La Réunion*, Paris : L'Harmattan, p. 19-33.

BERBAUM (Jean), 1984, *Apprentissage et formation*, Paris : PUF.

BÉRET (Pierre), GIRET (Jean-François) (coordinateur), MOGUÉROU (Philippe), MURDOCH (Jake), PAUL (Jean-Jacques), PERRET (Cathy), RECOTILLET (Isabelle), 2003, *La mobilité professionnelle des jeunes docteurs*, Rapports du CEREQ, Relief 2, Marseille : CEREQ.

BERTEAUX (Patrick), 2002, *L'émergence et le développement des compétences transversales dans le modèle d'employabilité réunionnais*, Mémoire de DESS « Responsable de formation d'adultes en insertion sociale et professionnelle », sous la direction de M. Barbier (Alain), Université de La Réunion.

BERTHET (Thierry), CUNTIGH (Philippe), GUITTON (Christophe), 2002, *La politique de l'emploi au prisme des territoires*, DARÈS, Document d'Études n°59.

BERTILE (Wilfrid), LORRAINE (Alain), Le collectif DOURDAN, 1996, *Une communauté invisible : 175000 Réunionnais en France*, Paris : Éditions Karthala.

BIEDINGER (Caroline), 2004(b), *Paroles d'assistants sociaux,* ODR, Document n°50, octobre.

BIEDINGER (Caroline), 2004(a), *Les difficultés de recrutement des entreprises,* ODR, Études et Synthèses n°69, mars.

BINHAS (Stéphane), avril 2003, « Vers une privatisation de l'ANPE en France. Fausses promesses de « retour à l'emploi » », *Le Monde Diplomatique*, p. 3.

BLOCH (Daniel), CHAMONARD (D.), BOULENC (J.), BERNARD (A.), 2001, « Les bacheliers « avec mention » et leurs poursuites d'études », *Éducation & Formations* n°60, juillet-septembre 2001, p. 71-74.

BLÖSS (Thierry), ERLICH (Valérie), 2000, « Les nouveaux acteurs de la sélection universitaire : les bacheliers technologiques en question », *Revue française de sociologie*, 41, p. 747-775.

BODIER (Marceline), CRENNER (Emmanuelle), 1997, « Adéquation entre formation et emploi : ce qu'en pensent les salariés », *INSEE Première* n°525.

BOLÉGUIN (Vanessa), 2003, *Les conditions d'accès à la formation des publics jeunes les moins qualifiés sortis du système scolaire, dans l'Est de La Réunion*, Mémoire de DEA en Sciences de l'Éducation, sous la direction de M. Squarzoni (René), Université de La Réunion.

BOLÉGUIN (Vanessa), 1995, *The Extent of Homelessness Amongst Young and Single People in Hull*, Mémoire de Maîtrise en LEA, Université de Tours.

BOUABDALLAH (Khaled), CACO (Sandra), LESUEUR (Jean-Yves), 2002, « Recherche d'emploi, contraintes spatiales et durée de chômage : une analyse microéconomique », *Revue d'Économie Politique*, janv.-févr., p. 137-156.

BOUCHAYER (Françoise) (dir.), 1994, *Trajectoires sociales et inégalités. Recherches sur les conditions de vie*, ÉRÈS, INSEE, MIRE.

BOUDON (Raymond), 1979, *L'inégalité des chances. La mobilité sociale dans les sociétés industrielles*, Paris : Armand Colin.

BOUDON (Raymond), 1969, *Les Méthodes en sociologie*, Paris : PUF.

BOUHIA (Rachid), PEAN (Sylvaine), 2005, « Les étudiants en IUT et STS. Année 2004-2005 », *Note d'Information* n°05-33.

BOURDIEU (Pierre), 2001, *Science de la science et réflexivité. Cours du Collège de France 2000-2001*, Paris : Raisons d'agir Éditions.

BOURDIEU (Pierre) (dir.), 1993, *La Misère du Monde*, Paris : Seuil.

BOURDIEU (Pierre), 1984 [Première édition de l'article en 1978], « La « jeunesse » n'est qu'un mot », *in Questions de Sociologie*, Paris : Minuit, p. 143-154.

BOURDIEU (Pierre), 1981, « Épreuve scolaire et consécration sociale. Les classes préparatoires aux Grandes Écoles », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* n°39, p. 3-70.

BOURDIEU (Pierre), 1979, *La Distinction, critique sociale du jugement*, Paris : Minuit.

BOURDIEU (Pierre), 1978, « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* n°24, p. 2-22.

BOURDIEU (Pierre), BOLTANSKI (Luc), 1975, « Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* n°2, p. 95-107.

BOURDIEU (Pierre), PASSERON (Jean-Claude), 1970, *La reproduction, éléments pour une théorie du système d'enseignement*, Paris : Minuit.

BOURDIEU (Pierre), PASSERON (Jean-Claude), 1964, *Les Héritiers. Les étudiants et la culture*, Paris : Minuit.

BOUYX (Benoît), 1997, « Le système de négociation et de construction des diplômes technologiques et professionnels en France », *in* Verdier, p. 45-54.

BRÉZÉ (Marie-Ingrid), 2001, *Une approche globale de l'insertion professionnelle des jeunes à La Réunion : des origines des problèmes à leurs traitements étatiques actuels*, Mémoire de DEA en Économie des ressources humaines et des politiques sociales, sous la direction de M. Herrera (Rémy), Université de Paris-1, Panthéon-Sorbonne.

BRUCY (Guy), 2005, « De Jules Ferry aux Trente Glorieuses : regard historique sur l'adéquation », *in* Giret, 2005(b), p. 27-46.

CADET (Frédéric), 1989, *Analyse et problématique des relations Université de La Réunion-environnement*, mémoire de DEA en Sciences Politiques, sous la direction de Livet (Pierre), Universités de La Réunion/Aix-Marseille.

CAMBEFORT (Jean-Pierre), 2001, *Enfances et familles à La Réunion*, Paris : L'Harmattan.

CAMPINOS-DUBERNET (Myriam), MARRY (Catherine), 1986, « De l'utilisation d'un concept empirique : la qualification. Quel rapport à la formation ? », *in* Tanguy, p. 197-232.

CANALS (Valérie), 1999, « Insertion professionnelle : construction empirique ou objet d'analyse ? », *in* Charlot (Bernard), Glasman (Dominique) (dir.), *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, Biennales de l'éducation, Paris : PUF, p. 86-96.

CARIF-OREF, juin 2005, « Emploi et formation à La Réunion », OREF, Chiffres clés n°20.

CASTEL (Robert), 2003, *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris : Le Seuil.

CAZES-DUVAT (Virginie), 2004, « L'évolution des littoraux de l'île de La Réunion (océan Indien) : bilan et perspectives », *in* Combeau, 2004, p. 31-49.

CEREQ, 2001, *Anciens et nouveaux regards sur l'insertion professionnelle. Actes de la journée du 16 mai 2001*.

CESR, 1999, *Éléments de réflexion sur le schéma de services collectifs de l'enseignement supérieur et de la recherche pour La Réunion*.

CHAMPION (Bernard), 1999, « Vingt ans après », *in* Chérubini, p. 147-184.

CHANE-KUNE (Sonia), 1999, *La fermeture de Beaufonds, sucrerie réunionnaise*, Paris : L'Harmattan.

CHANE-KUNE (Sonia), 1993, *Aux origines de l'identité réunionnaise*, Paris : L'Harmattan.

CHAN-OU-TEUNG (Karine), VALLIAMÉ-CALLY (Jean-Claude), 1999, *Les lauréats du DEUG*, Document n°28, ODR.

CHARDON (Olivier), 2005, « La correspondance formation-eploi sous l'éclairage de la gestion des âges dans les métiers », *in* Giret, 2005(b), p. 163-178.

CHARDON (Olivier), GOUX (Dominique), 2003, « La nouvelle définition européenne du chômage BIT », *Économie et statistique* n°362, p. 67-83.

CHARLOT (Alain), POTTIER (François), 1988, « L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur », *Bref* n°36, CEREQ.

CHARLOT (Bernard), 1995, *Les sciences de l'éducation, un enjeu, un défi*, Paris : ESF Éditeur.

CHAUVEL (Louis), 1998, « La seconde explosion scolaire : diffusion des diplômes, structure sociale et valeur des titres », *Revue de l'OFCE* n°66, p. 5-36.

CHÉRUBINI (Bernard), 2000, *Les ancrages urbains et sociaux de l'espace universitaire à La Réunion*, Paris : L'Harmattan/Université de La Réunion.

CHÉRUBINI (Bernard) (dir.), 1999, *Recherche anthropologique à La Réunion*, Paris : L'Harmattan.

CHÉRUBINI (Bernard), 1997, *Le monde rural à La Réunion*, Paris : L'Harmattan.

CHORIN (Jacky), 2000, « Les conséquences sociales de l'ouverture à la concurrence des services publics », *Revue de l'IRES* n°34, 2000/3.

COMBEAU (Yvan) (dir.), 2006, *L'Île de La Réunion sous la Quatrième République (1946-1958). Entre colonie et département*, Saint-André de La Réunion : Océans Éditions.

COMBEAU (Yvan), JAUZE (Jean-Michel) (dir.), 2004(a), *Éléments pour la connaissance de l'Histoire et de la Géographie de La Réunion, tome 1 : Histoire*, Travaux et Documents n°21, Université de La Réunion.

COMBEAU (Yvan), JAUZE (Jean-Michel) (dir.), 2004(b), *Éléments pour la connaissance de l'Histoire et de la Géographie de La Réunion, tome 2 : géographie,* Travaux et Documents n°22, Université de La Réunion.

COMBEAU-MARI (Evelyne), HOSSEN (Cédric), 2004, « Éducation et Jeunesse sous le régime de Vichy. La Réunion de Pierre Aubert (1940-1942). », *in* Combeau, 2004(a), p. 91-109.

CONVERT (Bernard), « Des hiérarchies maintenues. Espace des disciplines, morphologie de l'offre scolaire et choix d'orientation en France, 1987-2001 », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* n°149, p. 61-73.

COUPPIÉ (Thomas), GIRET (Jean-François), LOPEZ (Alberto), 2005, « Des formations initiales aux premiers emplois : une correspondance plutôt mal assurée », *in* Giret, 2005(b), p. 79-96.

COQUART (Audrey), JAGGERS (Christophe), SANDOVAL (Véronique), 2005, « L'insertion professionnelle des diplômés universitaires de technologie de 2001 », *Note d'information*, 05-18.

COUTROT (Laurence), LAUTMAN (Jacques), 2005, « L'adéquation au regard des employeurs : des contenus de formation aux niveaux », *in* Giret, 2005(b), p. 47-60.

CROUZET (Sabine), DAUCÉ (Noël), 2001, *Des passeurs hors du commun. Souffrance et troubles chez les agents de l'ANPE*, Paris : Éditions Syllepse.

DAGUERRE (Anne), juin 2005, « Emplois forcés pour les bénéficiaires de l'aide sociale », *Le Monde diplomatique,* p. 4-5.

DANIEL (Christine), TUCHSZIRER (Carole), 1999(a), *L'État face aux chômeurs, l'indemnisation des chômeurs de 1884 à nos jours*, Paris : Flammarion.

DANIEL (Christine), 1999(b), *L'indemnisation du chômage depuis 1979 : une analyse par cas-types*, IRES.

DANIEL (Christine), TUCHSZIRER (Carole), 1999(c), « Assurance, assistance, solidarité : quels fondements pour la protection sociale ? », *Revue de l'IRES* n°30, 1999/2.

DANIEL (Christine), 1999(d), « L'indemnisation du chômage depuis 1979. Différenciation des droits, éclatement des statuts », *Revue de l'IRES* n°29, hiver 1998-1999.

DARES, 2003, *Les politiques de l'emploi et du marché du travail*, Paris : La Découverte.

DEGENNE Alain, 2001, *Introduction à l'analyse des données longitudinales*, Sciences Humaines.

DEGENNE (Alain), LEBEAUX (Marie-Odile), août 1999, *Étude sur les sorties du chômage. Comparaisons jeunes et adultes*, CNRS, LASMAS, Rapport, Convention d'étude n°2/1999, Commissariat général du Plan, La Documentation française.

DE LA GRANGE (Thierry), 1996, *Chômage et emploi*, ODR, Note d'Information n°27.

DE LANDSHEERE (Viviane), 1992, *L'éducation et la formation*, Paris, PUF.

DEMAZIÈRES (Didier), 2003, *Comment peut-on être chômeur ?*, Paris : Belin.

DÉPELTEAU (François), 2000, *La démarche d'une recherche en sciences humaines*, Bruxelles : De Boeck Université.

DESMAZIÈRES-BERLIE (Cécile), 1999, « La sélection à l'entrée à l'IUT : réputation, réalité et effets », *L'orientation scolaire et professionnelle 28*, n°4, p. 563-582.

DESVÉ (Catherine), LAURENÇON (Marie-Françoise), 2002, *La précarité de l'emploi,* Paris : L'Observatoire de l'ANPE.

DIJOUX (Jacques), 1998, *À propos du rapport de fonctionnalité : formation-emploi, rêve, utopie ou réalité ?*, Mémoire de DESS en Sciences de l'Éducation, sous la direction de M. Maestri (Edmond), Université de La Réunion.

DOERINGER P.B., PIORE M., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington D.C. Health.

DUBAR (Claude), 1990, *La formation professionnelle continue*, Paris : La Découverte.

DUPONT (Pol), OSSANDON (Marcelo), *La pédagogie universitaire*, PUF, 1994.

DURET (Pascal), AUGUSTINI (Muriel), DALLEAU (Georges), LEROYER (Pierre), ZATTARA (Maurice), 2000, « Quelles identités culturelles pour les jeunes de l'Océan Indien ? », *in AGORA débats/jeunesses*, n°20, 2ème trimestre 2000, Paris : L'Harmattan, p. 13-22.

DURKHEIM (Émile), 1894, *Les règles de la méthode sociologique*, Paris : PUF, 16ème édition (1997).

DURU-BELLAT (Marie), 2006, *L'inflation scolaire. Les désillusions de la méritocratie*, Paris : Seuil/La République des Idées.

DURU-BELLAT (Marie), 2002, « Les inégalités sociales à l'école et l'IREDU : vingt-cinq ans de recherche », *IREDU*.

DURU-BELLAT (Marie), KIEFFER (Annick), 1999, « La démocratisation de l'enseignement « revisitée », une mise en perspective historique et internationale », *Les Notes de l'IREDU*, IREDU/LASMAS.

DURU-BELLAT (Marie), 1995, « Socialisation scolaire et projets d'avenir chez les lycéens et les lycéennes. La « causalité du probable » et son interprétation sociologique », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 24, n°1, p. 69-86.

ECKERT (Henri), 2005, « Les « bac pro » à l'usine, ou le travail du désenchantement », *in* Giret, (2005(b), p. 289-299.

EDOU OVONO (Stéphane), 2004, *L'emploi étudiant : le cas des étudiants en maîtrise de sciences de l'éducation à l'UPJV* [Université de Picardie Jules Verne], *promotion 2003-2004*, sous la direction de M. Brucy (Guy).

EIGLIER (Pierre), 1972, *Problèmes et perspectives de l'emploi à La Réunion*, Collection des travaux du Centre Universitaire de La Réunion, Thèse de Doctorat en Sciences Économiques, sous la direction de M. Maurice (Pierre).

ERLICH (Valérie), 1998, « De la dévaluation à la « précarisation » des diplômés sur le marché de l'emploi », *in Les nouveaux étudiants. Un groupe social en mutation*, p. 73-84.

ESNAULT (Éric), 1993, *De l'enseignement supérieur à l'emploi : rapport de synthèse*, Paris : OCDE.

ESTABLET (Roger), 1987, *L'école est-elle rentable ?* Paris : PUF.

ÈVE (Prosper), 1990, *Histoire abrégée de l'enseignement à La Réunion*, CCEE, Région Réunion.

FAGNOT (François), 1905, *Le chômage*, Paris : Société nouvelle de librairie et d'édition.

FAHY (Jean-Michel), 2001, *Le chômage en France*, Paris : PUF.

FERRÉOL (Gilles), DEUBEL (Philippe), 1990, *Économie du Travail*, Paris, Armand Colin.

FINOT (Alain), 2000, *Développer l'employabilité*, Paris : Insep Consulting Éditions.

FLORENS (Jean-Pierre), FOUGÈRE (Denis), WERQUIN (Patrick), 1990, « Durées de chômage et transitions sur le marché du travail », *Sociologie du Travail*, XXXII 4/90, p. 439-468.

FONDEUR (Yannick), MINNI (Claude), 2003, « Au-delà du « processus d'insertion » : les jeunes au cœur des ajustements conjoncturels et des transformations des normes d'emploi », *Document de travail* n°02.03, *IRES*.

FONDEUR (Yannick), 1999, Repères sur l'emploi des jeunes dans six pays européens », *Revue de l'IRES* n°31, 1999/2.

FORGEOT (G.), GAUTIÉ (J.), 1997, « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistiques* n°304-305, p. 53-74.

FOSSAERT (Robert), LÉVY (Michel Louis), 1992, *Cent millions de Français contre le chômage*, Paris, Stock.

FREEMAN (R. B.), 1976, *The Overeducated American*, Academic Press, New York.

FREYSSENET (M.), 1978, « Peut-on parvenir à une définition unique de la qualification ? », *in* Commissariat Général du Plan, *La qualification du travail, de quoi parle-t-on ?*, Paris : La Documentation française, p. 67-79.

FREYSSINET (Jacques), 2002, *La Réforme de l'indemnisation du chômage en France (mars 2000-juillet 2001)*, IRES, Document de travail n°02.01.

FREYSSINET (Jacques), 1993, *Le chômage*, Paris : La Découverte.

FRICKEY (Alain), MURDOCH (Jake), PRIMON (Jean-Luc), ANTIPOLIS (Sophia), 2004, « Les jeunes issus de l'immigration. De l'enseignement supérieur au marché de l'emploi », *Bref* n°205, CEREQ.

FUMA (Sudel), 1999, *De l'Inde du Sud à l'Île de La Réunion*, Saint-Denis : GRAHTER/Université de La Réunion.

FUMA (Sudel), 1992, *L'esclavagisme à La Réunion : 1794-1848*, Paris : L'Harmattan/Université de La Réunion.

FUTURS Réunion, 2004, *Une vision pour 2030,* Prospective territoriale, quatrième rapport, ODR.

FUTURS Réunion, 2002, *Une vision pour 2030,* Prospective territoriale, troisième rapport : « Romances créoles », ODR.

FUTURS Réunion, 2000, *La Réunion à l'horizon 2000*, Prospective territoriale, deuxième rapport, ODR.

FUTURS Réunion, 1999, *La Réunion à l'horizon 2030, rapport d'étape*, Prospective territoriale, ODR.

GALLAND (Olivier), OBERTI (Marco), 1996, *Les étudiants*, Paris : La Découverte.

GAMEL (Claude), 2000, « Le diplôme, un « signal » en voie de dépréciation ? Le modèle de Spence réexaminé », *Revue d'Économie Politique*, 110 (1), janv.-févr., p. 53-84.

GARCIA (Sandrine), 2003(a), POUPEAU (FRANCK), « La mesure de la « démocratisation » scolaire. Notes sur les usages sociologiques des indicateurs statistiques », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* n°149, p. 74-87.

GARCIA (Sandrine), 2003(b), « Croyance pédagogique et innovation technologique. Le marché de la formation à distance au service de la « démocratisation » de l'enseignement supérieur », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* n°149, p. 42-60.

GARNER (Hélène), 2004, *Survey des études et recherches réalisées sur le thème du recrutement,* DARES.

GASCHET (Frédéric), GAUSSIER (Nathalie), 2003, « Ségrégation urbaine et marchés du travail au sein de l'aire urbaine bordelaise : quelle portée pour l'hypothèse de mauvais appariement spatial ? », *Cahiers du GRES* n°2003-14.

GAZIER (Bernard), 1991, *Économie du travail et de l'emploi*, Paris : Dalloz.

GAZIER (Bernard), 1990, « L'employabilité : brève radiographie d'un concept en mutation », *Sociologie du Travail*, XXXII 4/90, p. 575-584.

GENDRON (Bénédicte), 2004, *Les diplômés d'un BTS et d'un DUT et la poursuite d'études : une analyse économique*, Paris : Publications de la Sorbonne.

GENDRON (Bénédicte), 2002, « La poursuite d'études des diplômés d'un BTS ou d'un DUT, une analyse économique », Acte du Premier Colloque du Réseau d'étude sur l'Enseignement Supérieur (RESUP), L'enseignement supérieur en questions, Université Victor Segalen Bordeaux 2.

GENDRON (Bénédicte), 2001, « Les enjeux de la reconnaissance et validation des compétences dans la perspective européenne de la qualification tout au long de la vie », Colloque International de l'Institut de Recherches en Histoires Économiques, Sociales et Culturelles, Paris, novembre-décembre.

GENDRON (Bénédicte), 1998, « Les formations complémentaires d'initiative locale (FCIL) comme opération de médiation « école-entreprise », *in* Charlot (Bernard), Glasman (Dominique) (dir.), *Les jeunes, l'insertion, l'emploi,* p. 97-109.

GIFFARD (André), PAUL (Jean-Jacques), RICHARD (Marc), 1985, *Stratégies et trajectoires des jeunes sans diplôme*, Cahier de l'IREDU n°40.

GIRET (Jean-François), MOLINARI-PERRIER (Mickaële), MOULLET (Stéphanie), 2006, *2001-2004 : les sortants de l'enseignement supérieur face au marché du travail*, Notes Emploi Formation n°21, CEREQ.

GIRET (Jean-François), juin 2005(a), « De la thèse à l'emploi. Les débuts professionnels des jeunes titulaires d'un doctorat », *Bref* n°220, Marseille : CEREQ.

GIRET (Jean-François), LOPEZ (Alberto), ROSE (José), 2005(b), *Des formations pour quels emplois ?*, Paris : La Découverte/CEREQ.

GIRET (Jean-François), 2003(a), *Parcours étudiants : de l'enseignement supérieur au marché du travail*, Relief 1, Échanges du CEREQ, Marseille : CEREQ.

GIRET (Jean-François), MOULLET (Stéphanie), THOMAS (Gwenaëlle), juin 2003(b), *De l'enseignement supérieur à l'emploi : les trois premières années de vie active de la Génération 98*, Notes Emploi Formation (NEF) n°1, CEREQ, Marseille.

GIRET (Jean-François), 2000, *Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes,* Paris : CNRS Éditions.

GOFFMAN (Erving), 2002, *L'arrangement des sexes*, Paris : La Dispute/Cahiers du CEDREF, [texte écrit en 1977].

GOPAL-PANON (Tiliken Krishnaeddy), APAYA (Alain) 1991, *L'Explication du chômage à La Réunion et son traitement*, mémoire de Maîtrise en Sciences Économiques, sous la direction de M. Rochoux (Jean-Yves), Université de La Réunion.

GRAVOT (Pierre), 1993, *Économie de l'éducation*, Paris : Économica.

GRÉMY (Jean-Paul), 2003, *Introduction à la lecture des tableaux statistiques*, Paris : Sciences Humaines.

GRIGNON (Claude), 2003, *Les étudiants en difficulté. Pauvreté et précarité*, Rapport à M. le Ministre de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche, OVE.

GUILLON (Roland), 1986, « Un exemple d'approche catégorielle de la formation : les recherches sur les techniciens », *in* Tanguy, p. 148-152.

GUILLON (Stéphane), 2007, *Le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur à La Réunion : une étude comparative à partir de données de stocks de la Demande d'Emploi (Agence Nationale pour l'Emploi),* sous la direction de Pr. Squarzoni (René), Université de La Réunion.

GUILLON (Stéphane), 2003, *L'accès à l'emploi des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur primo-demandeurs d'emploi (niveaux III, II et I) à La Réunion*, Mémoire de DEA en Sciences de l'Éducation, sous la direction de Pr. Squarzoni (René), Université de La Réunion.

GURGAND (Marc), 2005, *Économie de l'éducation*, Paris : La Découverte.

HARTOG (Joop), 1999, « Décortiquer le capital humain », *L'observateur OCDE*, n°215.

HAMON (Jean-François), 2003, *Éléments de méthodologie pour les recherches en Sciences de l'Éducation et en Sciences Humaines*, Université de La Réunion, Saint-Denis (Réunion).

HETZEL (Patrick) (Président), octobre 2006, *De l'Université à l'Emploi*, Commission du débat national Université-Emploi, Rapport final.

HO (Hai Quang), 2001, *38 chefs d'entreprises de La Réunion témoignent*, Sainte-Marie de La Réunion : Azalées Éditions.

HO (Hai Quang), 1998, *Contribution à l'histoire économique de l'Île de La Réunion (1642-1848)*, Paris : L'Harmattan.

HOARAU (Sylvie), 2003, *Les jeunes diplômés demandeurs d'emploi*, ODR, Études et Synthèses n°68.

HOARAU (Marie-Laure), VALLIAMÉ-CALLY (Jean-Claude), 1999, *Typologie du chômage*, Études et synthèses, ODR, n°42.

HUNAULT (Michel), 1995, *L'insertion des jeunes diplômés dans les professions libérales*, Paris : La Documentation française.

HUYGHUES DESPOINTES (Hervé), 2001, « Avoir un emploi et en rechercher un simultanément : types d'itinéraires passant sur la frontière de l'emploi et du chômage », *Revue de l'IRES* n°35, 2001/1.

HUYGHUES DESPOINTES (Hervé), 1990, « À partir du chômage, quels itinéraires, pour quels chômeurs ? », *Sociologie du Travail*, XXXII 4/90, p. 411-438.

IEDOM, 2005, *La Réunion en 2004, Rapport annuel 2004*.

IEDOM, INSEE, AFD, 2004, *Comptes Économiques Rapides pour l'Outre-Mer*.

IEDOM, 2003, « Évolution comparée des indicateurs d'activité économique dans les DOM en 2003 ».

D'IRIBARNE (Philippe), 1990, « Formes nationales de vie en société et chômage des années quatre-vingt », *Sociologie du Travail*, XXXII 4/90, p. 561-574.

JAROUSSE (J.P.), MINGAT (A.), 1986, « Un réexamen du modèle de gains de Mincer », *Revue Économique* vol. 37, n°6, novembre, p. 999-1031.

JAUZE (Jean-Michel), 1997, *Dynamiques urbaines au sein de l'économie sucrière : la région est/nord-est de La Réunion*, Paris : L'Harmattan.

JOSEPH (Olivier), ROUX (Valérie), 2004, « Pourquoi changer de région en début de

vie active ? La mobilité géographique des diplômés de BTS et de DUT », *Bref* n°210, CEREQ.

JULIEN (Philippe), LAGANIER (Jean), POUGNARD (Jacques), 2001, « Les études supérieures : un motif de migration », *INSEE Première* n°813.

KEYNES (John Maynard), 1936, *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*.

KIRSCH (Édith), 1997(a), « Quelques repères sur les évolutions récentes de l'enseignement technique français », *in* Verdier, 1997, p. 55-62.

KIRSCH (Édith), 1997(b), « Diplôme transversal, diplôme pour quelles entreprises ? », *in* Verdier, 1997, p. 209-228.

KOCH (Richard), 1997, « La rénovation des formations professionnelles réglementées : instrument majeur de modernisation du système dual depuis les années 1970 », *in* Verdier, 1997, p. 29-44.

KODDE (David A.), 1988, « Unemployment Expectations and Human Capital Formation », *European Economic Review,* vol. 32 (8), p. 1645-1660.

LAGUEUX (Maurice), 2005, « Peut-on séparer science et idéologie en économique ? » *Cahiers d'épistémologie*, Cahier n°2005-02, 325ème numéro, Université du Québec à Montréal (UQAM).

LANG (Jack), 2003, *Une école élitaire pour tous*, Paris : Gallimard.

LATCHOUMANIN (Michel) (dir.), 2004, *L'éducation et la formation dans les sociétés multiculturelles de l'océan Indien*, Paris : Khartala/Université de La Réunion.

LATCHOUMANIN (Michel), SQUARZONI (René), 2001, *La recherche en éducation et formation : quelques travaux*, Travaux et Documents n°14, mars 2001, Université de La Réunion.

LATCHOUMANIN (Nathalie), 2000, *Le devenir des néobacheliers à l'université de La Réunion : les jeux sont-ils faits dès le premier semestre ?*, Mémoire de Maîtrise en Sciences de l'Éducation, sous la direction de M. SQUARZONI (René).

LAZARSFELD (Paul F.), JAHODA (Marie), ZEISEL (Hans), 1932, *Les chômeurs de Marienthal* [Traduction française, 1981], Paris : Les Éditions de Minuit.

LEFRESNE (Florence), 2006, « Précarité pour tous, la norme du futur », *Le Monde diplomatique* n°624, p. 18-19.

LEFRESNE (Florence), 2003, *Les jeunes et l'emploi*, Paris : La Découverte.

LEFRESNE (Florence), 1999, « Place des jeunes sur le marché du travail en France : une approche sectorielle », *Revue de l'IRES* n°31, 1999/2, p. 197-232.

LEFRESNE (Florence), 1998, « Trajectoires d'insertion en France et au Royaume-Uni : une hypothèse de convergence », *La Revue de l'IRES* n°28, p. 83-120.

LEMISTRE (Philippe), 2003, « Dévalorisation des diplômés et accès au premier emploi », *Revue d'Économie Politique* 113 (1), janv.-févr., p. 37-58.

LEPAGE (Jean-Marie), 1999, « Capital humain, chômage et productivité » *in* LARGO, GEAPE, *Le CapitalHumain, dimensions économiques et managériales*, p. 263-278.

LEVY-GARBOUA (Louis), 1976, « Les demandes de l'étudiant ou les contradictions de l'Université de masse », *Revue Française de Sociologie*, n°17, p. 53-80.

LIAROUTZOS (Olivier), 1997, « Du travail à la formation : la construction d'une relation dans le tertiaire administratif », *in* Verdier, 1997, p. 229-242.

LIZÉ (Laurence), 2004, Décalages entre emploi et formation. Comparaison des emplois aidés et non aidés, *Notes Emploi Formation* n°13, CEREQ.

LIZÉ (Laurence), 1998, « Modes de recrutement des employeurs en relation avec l'ANPE », *in* ANPE, p. 83-103.

LIZÉ (Laurence), 1993, « Les déterminants de l'embauche : cadre d'analyse et pistes de recherche pour l'étude des mises en relation de l'ANPE », IRES, Documents de travail n°93/3.

LOEWENHAUPT (Claudine), 1997(a), *Jeunes diplômés demandeurs d'emploi*, Études et Synthèses n°30, ODR.

LOEWENHAUPT (Claudine), 1997(b), *Les pratiques culturelles des étudiants réunionnais*, Études et Synthèses n°26, ODR.

LOEWENHAUPT (Claudine), 1996, *Sans domicile fixe à Saint-Denis*, ODR, Notes d'Informations n°26.

MARIMBERT (Jean), 2004, *Rapport au Ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur le rapprochement des services de l'emploi.*

MARQUETTE (Christian), 1997, « Spécialisation et diplômes professionnels : le cas du baccalauréat professionnel « process » », *in* Verdier, p. 191-208.

MARTINELLI (Daniel), VERGNIES (Jean-Frédéric), 1999, « Insertion des diplômés : avantage aux Grandes Écoles et aux Troisièmes Cycles », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 28, n°4, p. 643-656.

MARTINEZ (Albert), 2006, *Le rapport au travail des jeunes réunionnais. Étude des processus émergents de la valeur sociale du travail chez les jeunes en difficulté à l'Île de La Réunion*, Thèse en Sciences de l'Éducation, sous le direction de M. Latchoumanin (Michel), Université de La Réunion.

MARTINEZ (Albert), 2001, « Nature du lien entre formation professionnelle et insertion professionnelle et/ou sociale des jeunes à l'Île de La Réunion », *in* Squarzoni (René), Latchoumanin (Michel), *La recherche en éducation et formation : quelques travaux*, Travaux et Documents n°14, p. 85-107.

MARTINEZ (Chantal), 1999, *Devenir des étudiants à l'issue de la première année universitaire : étude d'une cohorte de primo-inscrits à l'Université de La Réunion*, Mémoire de Maîtrise en Sciences de l'Éducation, sous la direction de M. Latchoumanin (Michel), Université de La Réunion.

MARTINEZ (Émile), 1988, *Le département français de La Réunion et la coopération internationale dans l'Océan indien*, Paris : L'Harmattan.

MARTINEZ (Paul François), 2001, *Géopolitique de La Réunion*, 2 tomes (a et b), Saint-André : Océan Éditions.

MARUANI (Margaret), REYNAUD (Emmanuèle), 2001, *Sociologie de l'Emploi*, Paris : La Découverte.

MARX (Karl), ENGELS (Friedrich), 1848, *Le Manifeste du Parti communiste*, Paris : Éditions Sociales.

MARX (Karl), 1867, *Le Capital (Livre I)*, Paris : Éditions Sociales.

MAUGER (Gérard), 2001, « Les politiques d'insertion. Une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* n°136-137, p. 5-14.

MAYOLLE (Denis), 2000, *Savoir infirmier et pouvoir* médical, IFSI La Tronche, CHUG.

MAZEL (Olivier), 1999, *La France des chômages*, Paris : Gallimard.

MÉDÉA, (Laurent), 2002, « Une situation de créolisation dans un contexte économique néo-colonial et de mondialisation. Le cas de La Réunion », *Social Identities*, Vol. 8, n°1, p. 142-161.

MERLLIÉ (Dominique), PRÉVOT (Jean), 1991, *La mobilité sociale*, Paris : La Découverte.

MESRINE (Annie), 2000, « La surmortalité des chômeurs : un effet catalyseur du chômage ? », *Économie et statistique* n°334.

MIALARET (Gaston), 2002, *Les sciences de l'éducation*, Paris : PUF.

MINCER (Jacob), 1989, « Human Capital and the Labor Market », *Educational Researcher*, p. 186-193.

MINCER (Jacob), 1958, « Investment in Human Capital and Personal Income Distribution », *Journal of Political Economy*.

MORTELETTE (Jean-Paul), 2003, *Compétences et nouvelles exigences des entreprises : repenser la formation pour dynamiser la transition vers l'emploi*, Mémoire de DEA en Sciences de l'Éducation, sous la direction de M. Squarzoni (René), Université de La Réunion.

MOUTOUSSAMY (Ernest), 1997, *Inventer l'emploi Outre-Mer*, Paris : L'Harmattan.

MULLER (Martine), 1991, *Le pointage ou le placement, histoire de l'ANPE*, Paris : L'Harmattan.

NICOLE-DRANCOURT (Chantal), ROULLEAU-BERGER (Laurence), *L'insertion des jeunes en France*, PUF, 1995.

OREF Réunion, 2004, « Sanitaire, social et médico-social à La Réunion », *Chiffres clés* n°19.

OREF Réunion, 2002, *Étude sur le développement d'activités dans le secteur sanitaire et social dans le cadre du dispositif Emplois-Jeunes*, Les Cahiers de l'OREF n°17, Prospective Emploi-Formation.

OURTAU (Maurice), 1997, « Opportunité de création ou de rénovation des diplômes et statut de l'expertise dans le modèle français », *in* Verdier, p. 129-148.

PARAIN (Claude), MARTINEZ (Paul), CHATEL (Jean), ROCHOUX (Jean-Yves), 1997, « Chômage : des chiffres et des hommes » [Entretien], *Journal de l'Île*, p. 1.

PAUL (Jean-Jacques), 1989, *La relation formation-emploi, un défi pour l'économie*, Paris : Économica.

PERALDI (Michel), SOUCHET (Fabienne), LESAING (Bernard), 1996, *L'émigration réunionnaise en métropole entre conflit et paradoxe. De la confrontation avec le mythe au vécu étranger*, Ministère de l'Aménagement du territoire, de l'Équipement et des Transports.

PIERRU (Emmanuel), 2005, *Guerre aux chômeurs ou guerre au chômage,* Broissieux : Éditions du Croquant.

PLAISANCE (Éric), VERGNAUD (Gérard), 1999, *Les sciences de l'éducation*, Paris : La Découverte.

POCHIC (Sophie), 2001, « La menace du déclassement. Réflexions sur la construction et l'évolution des projets professionnels de cadres au chômage », Revue de l'IRES n°35, 2001/1.

POTTIER (François), 1992, « L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur », *Bref* n°82, CEREQ.

POUZET (Maurice), 1991, *Parcours et insertion des étudiants réunionnais. Étude sur six ans d'une cohorte en première inscription en 1984 à l'Université de La Réunion*, Études et Synthèses n°15, ODR.

PROGLIO (Henri) (dir.), DJELLAL (Robert), TALNEAU (Sophie), 2006, *L'insertion des jeunes sortis de l'enseignement supérieur*, Rapport au Gouvernement, Paris : La Documentation française.

PROMOFAF, 2004, *Rapport d'activités 2003*.

PROST (Antoine), 2001, *Pour un programme stratégique de recherche en éducation*, Paris : La Documentation française.

RACAULT (Sylvie) 1999, *Chômage et insertion professionnelle des jeunes*, Études et Synthèses n°43, ODR.

RACAULT (Sylvie) 1998(a), *Les filières de l'excellence. Tranches de vie*, Document n°22, ODR.

RACAULT (Sylvie) 1998(b), *Les filières de l'excellence*, Études et Synthèses n°39, ODR.

RADOJCIC (Karin), RIVIÈRE (Françoise), 2004, « Pratiques et mobilités des étudiants des Universités ultramarines », Journées scientifiques du RESUP, Université de Toulouse-Le Mirail.

Région Réunion (CESR), 2004(a), *La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*, assemblée plénière.

Région Réunion (CESR), 2004(b), *Contribution sur l'emploi dans les secteurs de la santé, du médico-social et du social*.

Région Réunion, 2003, *États des lieux des activités de R&D dans l'espace indocéanique. Monographies*, Assises de la recherche dans l'Océan Indien, 3-4-5 juin 2003, Saint-Denis de La Réunion.

Région Réunion (CESR), 2002, *Pour un dispositif répondant aux besoins de l'emploi à La Réunion*.

REUCHLIN (Maurice), 1971, *L'orientation scolaire et professionnelle*, Paris : PUF.

REVOL (René) (dir.), 2002, *Dictionnaire des Sciences économiques et sociales*, Paris : Hachette Éducation.

ROCHOUX (Jean-Yves), 2001(a), « D'où viennent-ils et où vont-ils ? Un suivi des diplômés de la maîtrise de Sciences Economiques en 1996 » , *Les Cahiers de l'Observatoire de la vie étudiante*, n°3, Université de La Réunion, p. 17-21.

ROCHOUX (Jean-Yves), 2001(b), « Travail, emploi et activités à La Réunion. Une dynamique complexe », *in* LEST, p. 153-163.

ROCHOUX (Jean-Yves), 2000, « Le parcours de la promotion 1996. Les diplômés de la Maîtrise de Sciences Économiques de l'Université de La Réunion », CRA-CEREQ-CERESUR.

ROCHOUX (Jean-Yves), 1998, « Poursuivre ses études et… suivre les étudiants. » *Les Cahiers de l'Observatoire de la vie étudiante*, n°1, Université de La Réunion.

ROSE (José), 2003, *L'université en éclats*, CEREQ, Université de Provence.

RUANO-BORBALAN (Jean-Claude), 2003(a), « Les voies de la recherche en éducation », *Sciences Humaines* n°142, p. 20-25.

RUANO-BORBALAN (Jean-Claude), 2003(b), « Des politiques d'éducation efficaces : est-ce possible ? Entretien avec Jacky Beillerot. », *Sciences Humaines* n°14, p. 41.

SARTRE (Jean-Paul), 1960, *Critique de la Raison Dialectique, tome 1*, Paris : Gallimard.

SCAOIP, 1998, *Enquête sur le devenir des étudiants ayant obtenu leur maîtrise à L'Université de La Réunion*, Université de La Réunion.

SCHMID (Günther), 1996, « Le plein emploi est-il encore possible ? », *Problèmes économiques* n°2.460, Paris : La Documentation française, p. 26-32.

SEIBEL (Claude), 2002, *Avenir des métiers, rapport du groupe « Prospective des métiers et qualifications »*, Commissariat Général du Plan.

SERINGOM MANGALOM (Jean-Marie Bertrand), 2003, *L'insertion professionnelle à La Réunion*, Mémoire de Maîtrise AES, sous la direction de Rochoux (Jean-Yves), Université de La Réunion.

SÉRY (Macha), « Quand le sexe compte plus que les notes », *Le Monde de l'éducation* n°301, mars 2002, p. 35-36.

SIMONIN (Bernard), 2002, « Politique de l'emploi et mise au travail sur des « activités utiles à la société », Document de travail n°13, *Centre d'études de l'emploi et Commissariat général au Plan*.

SI MOUSSA (Azzedine), 2005, *L'école à La Réunion, approches plurielles*, Paris : Khartala.

SI MOUSSA (Azzedine), 2003, *Éducation comparée et coopération internationale, Actes du colloque international*, 7-8 novembre 2003, Université de La Réunion/CIEP.

SORNOM (Jean-Claude), 2005, *Syndicalistes, politiques et entrepreneurs réunionnais, de l'autoformation à la néo-autodidaxie*, Thèse de Doctorat en Sciences de l'Éducation, sous la direction de M. Squarzoni (René), Université de La Réunion.

SOULIÉ (Charles), 1996, « Précarité dans l'enseignement supérieur. Allocataires et moniteurs en sciences humaines », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* n°115, p. 58-64.

SPENCE (M. A.), 1973, « Job Market Signaling », *Quaterly Journal of Economics*, vol. 88, n°3, p. 355-374.

SQUARZONI (René), 2006, « Le recensement Général de Population du 1er juillet 1954 à La Réunion : le recensement de référence sous la 4ème République », *in* Combeau, 2006, p. 31-43.

SQUARZONI (René), 1995, « L'explosion sociale n'aura pas lieu : la conjonction des solidarités, traditionnelle et moderne à la Réunion », *in* MAS (Jean) (mélanges dédiés à), *Droit et anthropologie de la complexité*, Université de La Réunion, Faculté de Droit, de Sciences Économiques et Politiques, Paris : Économica, p. 375-385.

SQUARZONI (René), 1986(a), « La solidarité nationale à La Réunion. Le pavé de l'ours dans la case en paille ? », Vème Colloque International d'Études Créoles au titre du programme de recherche « transfert métropolitain », Cordet 1981 et 1982.

SQUARZONI (René), 1986(b), « La balance commerciale de La Réunion : propositions pour une lecture simple », *Études et Recherches*, Observatoire Démographique Économique et Social de La Réunion, Université de La Réunion.

SQUARZONI (René), 1984, « Emploi et IXème Plan à La Réunion. Vers une société de chômage généralisé », *Études et Recherches* n°1, Observatoire Démographique Économique et Social de La Réunion, Université de La Réunion.

SQUARZONI (René), 1981, « La Réunion. Le transfert métropolitain, fait structurant de l'édifice économique et social réunionnais », *Annuaire des Pays de l'Océan Indien*, Volume VIII, p. 347-352.

STIGLER (J.), 1962, « Information in the Labour Market », *Journal of Political Economics*, vol. 70, n°5, p. 94–105.

TANGUY (Lucie) (dir.), 1986, *L'Introuvable Relation formation-emploi : un état des recherches en France : tableau économique et social*, Ministère de la Recherche et de l'Enseignement supérieur, Paris : La Documentation française.

THUROW (L.), 1975, *Generating Inequality*, Basic Books, New York.

TIONOUHOUE (Évelyne), 2003, *L'insertion par l'ANPE ?*, Mémoire de Maîtrise AES, sous la direction de M. Rizzo (Jean-Marc), Université de La Réunion.

TORIT (Sylvie)., 2003, *Chômage et territoires. Typologie de la sensibilité des communes aux risques de chômage*, ODR, Document n°44.

TORIT (Sylvie), 2000, *Portraits des étudiants de troisième cycle*, Note d'information n°45, ODR.

TROTTIER (Claude), LAFORCE (Louise), CLOUTIER (Renée), 1999, « Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université », *in* Charlot (Bernard), Glasman (Dominique) (dir.), *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, Paris : PUF, p. 309-341.

TUCHSZIRER (Carole), 2002, *Réforme de l'assurance-chômage ; du PAP au PAP/ND, Le Programme d'Action Personnalisé pour un Nouveau Départ*, Revue de l'IRES n°38 – 2002/1.

TUCHSZIRER (Carole), 2000, « L'impact de l'assurance-chômage sur les normes d'emploi et de salaire : l'inéluctable dérive vers les « activités réduites », La Revue de l'IRES N°33, 2000/2.

TUPIN (Frédéric) (dir.), 2003, *École et Éducation, Univers créoles 3*, Paris : Anthropos.

UNIFAF/ARGFP, 2005, *Étude prospective. Évolution des emplois, des métiers et des qualifications du secteur sanitaire, social et médico-social. Diagnostic préalable à l'élaboration du cahier des charges*, Carif-Oref/JPC.

VINCENS (Jean), 2001(a), « La notion d'emploi. De l'économie au droit », *Les Notes du LIHRE*, note n°341.

VINCENS (Jean), 2001(b), « Expérience professionnelle et formation », *Les Notes du LIHRE*, note n°347.

VERDIER (Éric), 2004, « L'analyse des relations entre le système éducatif et le monde du travail en sociologie de l'éducation : vers une recomposition du champ d'études ? », Colloque INRP « Éducation et sociétés. La sociologie de l'éducation à l'épreuve des changements sociaux », *Document de travail LEST*, Lyon, 13 et 14 avril 2004.

VERDIER (Éric), MÖBUS (Martine), 1997, *Les diplômes professionnels en Allemagne et en France. Conception et jeux d'acteurs*, Paris : L'Harmattan.

VERGER (Daniel), 1994, « Pour ou contre l'analyse secondaire? », *in* Bouchayer, p. 25-40.

VERNIÈRES (Michel), LUCAS (Raoul), RADOJCIC (Karin), RIVIÈRE (Françoise), mai 2005, *L'enseignement supérieur dans les Départements d'Outre-Mer : bilan, spécificités et devenir, Rapport final pour le MEN et la DATAR, Programme de recherche Éducation et Formation : disparités territoriales et régionales*.

VERNIÈRES (Michel) (coord.), 1997, *L'insertion professionnelle. Analyses et Débats*, Paris : Économica.

VERNIÈRES (Michel), 1993, *Formation emploi, enjeu économique et social*, Paris : Éditions Cujas.

VIAL (Jean), 1998, *Histoire de l'éducation*, Paris : PUF.

VILLATTE (Robert), 2003, « Itinéraires et gestion du risque d'usure : le cas des travailleurs sociaux », *in* CREAPT-EPHE, p. 129-139.

VIMONT (Claude), 1995, *Le diplôme et l'emploi*, Paris : Économica.

VINCENS (Jean), 2005, « L'adéquation formation-emploi » *in* Giret, 2005(b), p. 149-162.

VINOKUR (Annie), 1995, « Réflexions sur l'économie du diplôme », CEREQ, *Formation Emploi*, n°52, p. 151-184.

WALTER (Jean-Louis), 2005, *L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur*, Rapport du Conseil Économique et Social.

WEBER (Albert), 1994, *L'émigration réunionnaise en France*, Paris : L'Harmattan.

WEBER (Max), 1905, *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*.

WOLFF (Éliane), 1991, *Quartiers de vie. Approche ethnologique des populations défavorisées de l'île de La Réunion*, Paris : Méridiens Klincksieck.

L'HARMATTAN, ITALIA
Via Degli Artisti 15 ; 10124 Torino

L'HARMATTAN HONGRIE
Könyvesbolt ; Kossuth L. u. 14-16
1053 Budapest

L'HARMATTAN BURKINA FASO
Rue 15.167 Route du Pô Patte d'oie
12 BP 226 Ouagadougou 12
(00226) 76 59 79 86

ESPACE L'HARMATTAN KINSHASA
Faculté des Sciences Sociales,
Politiques et Administratives
BP243, KIN XI ; Université de Kinshasa

L'HARMATTAN GUINEE
Almamya Rue KA 028 en face du restaurant le cèdre
OKB agency BP 3470 Conakry
(00224) 60 20 85 08
harmattanguinee@yahoo.fr

L'HARMATTAN COTE D'IVOIRE
M. Etien N'dah Ahmon
Résidence Karl / cité des arts
Abidjan-Cocody 03 BP 1588 Abidjan 03
(00225) 05 77 87 31

L'HARMATTAN MAURITANIE
Espace El Kettab du livre francophone
N° 472 avenue Palais des Congrès
BP 316 Nouakchott
(00222) 63 25 980

L'HARMATTAN CAMEROUN
Immeuble Olympia face à la Camair
BP 11486 Yaoundé
(00237) 99 76 61 66
harmattancam@yahoo.fr

L'HARMATTAN SENEGAL
« Villa Rose », rue de Diourbel X G, Point E
BP 45034 Dakar FANN
(00221) 33 825 98 58 / 77 242 25 08
senharmattan@gmail.com