



**CHOMAGE DES JEUNES ET
FORMATION PROFESSIONNELLE**

**MESURES D'URGENCE pour L'EMPLOI
et la FORMATION DES JEUNES dans la
COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE**

- une documentation -

**CENTRE EUROPÉEN POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE**

CEDEFOP - BERLIN (OUEST) 1978

Projet: CHOMAGE DES JEUNES ET FORMATION PROFESSIONNELLE

MESURES D'URGENCES pour L'EMPLOI
et la FORMATION DES JEUNES
dans la
COMMUNAUTE EUROPEENNE

- une documentation -

établi par Brigitte Roy

CEDEFOP

Berlin (Ouest) 1978

Les avis exprimés dans ce rapport n'engagent que son auteur et ne reflètent pas nécessairement l'opinion du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle.

Ce texte peut être reproduit librement, en entier ou en partie, avec citation de son origine.

Document de travail du

Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, Bundesallee 22, 1000 Berlin, Tel. : 88.10.61

Coordinateur du projet
chômage des jeunes et
formation professionnelle :

Burkart Sellin

Le Centre a été créé par le Règlement n° 337/75, du Conseil des Communautés européennes.

TABLE DES MATIERES

Préface

Introduction et présentation du rapport

Première Partie :

Le bilan des mesures d'urgence prises par les
Etats membres pour lutter contre le chômage
des jeunes p. 5

I. Les mesures destinées à faciliter
la transition de l'école à la vie active p. 8

1. La formation professionnelle p. 9

2. L'orientation, le placement et la
mobilité géographique p. 42

3. La préparation professionnelle p. 57

II. Les mesures destinées à encourager
directement l'embauche des jeunes p. 71

1. Les subventions p. 72

2. Les programmes de création d'emploi p. 86

Deuxième Partie :

Analyse et commentaires p. 100

Conclusion générale p. 127

Bibliographie p. 134

Annexes p. 139

PREFACE

1. Historique

- 1.1. L'augmentation du taux de chômage des jeunes dans tous les Etats membres des Communautés européennes, a entraîné au cours des dernières années un certain nombre d'initiatives au plan communautaire. Parmi ces initiatives, celles qui ont mené à la Résolution (1) du Conseil et des Ministres de l'éducation réunis au sein du Conseil, du 13 décembre 1976, concernant les mesures à prendre en vue d'améliorer la préparation des jeunes à l'activité professionnelle et de faciliter leur passage de l'éducation à la vie active, et la Recommandation (2) du 6 juillet 1977, de la Commission, concernant la préparation professionnelle des jeunes.
- 1.2. Ce thème du chômage des jeunes et des mesures visant à améliorer le passage de l'éducation à la vie active a également été considéré comme prioritaire dans le programme de travail du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle. En conséquence, le Centre a, parmi ses toutes premières activités, organisé une conférence sur ce sujet au mois de décembre 1976 à Zandvoort (3).
- 1.3. Suite à cette conférence, et en tenant compte des autres activités au plan communautaire, il a été décidé que le CEDEFOP devrait centrer ses travaux sur :

../...

(1) JO C 308, du 30-12-1976

(2) JO L 180, du 20-7-1977

(3) Les actes de la conférence ont été publiés par le CEDEFOP (en allemand, anglais et français) sous le titre "chômage des jeunes et formation professionnelle - rapport d'une conférence.

- a) la description des mesures d'urgence arrêtées par les Etats membres pour aider les jeunes chômeurs et améliorer leur passage de l'éducation à la vie active, et
- b) les problèmes se posant dans le cadre du choix professionnel et des motivations des jeunes en chômage ou menacés de perdre leur emploi.

1.4 Ces deux aspects ont été considérés comme étant suffisamment importants pour mériter de faire l'objet d'études séparées. Le CEDEFOP vient de publier les rapports par Etat membre sur le choix professionnel et les motivations des jeunes chômeurs, et une synthèse au niveau communautaire paraîtra prochainement sur ce sujet. Le présent rapport tente de décrire et d'analyser les mesures d'urgence prises par les Etats membres.

2. Objectif et portée de l'étude

- 2.1 L'étude avait pour objectif de fournir un rapport sur les mesures d'urgence prises par les Etats membres en matière d'emploi et de formation professionnelle des jeunes, et de procéder à une analyse et une évaluation critiques de la portée et de l'efficacité de ces mesures afin d'amener des améliorations dans la situation des jeunes sur le marché de l'emploi.
- 2.2 Etant donné le peu de temps disponible, il ne s'agissait pas d'obtenir un rapport absolument exhaustif, ni de couvrir en profondeur toutes les mesures prises par tous les Etats membres. Il est apparu, notamment, qu'il ne serait pas possible de faire une analyse ou de tirer des conclusions qui, en soi, puissent mener directement à des solutions à ces problèmes, que ce soit au niveau national ou européen.

../...

2.3 Il a cependant été demandé de couvrir non seulement les mesures de préparation professionnelle, mais également les mesures de formation professionnelle et autres, telles que l'octroi de primes à l'emploi et le lancement de programmes de création d'emplois. Ceci a été jugé particulièrement important car un certain nombre d'études ont été effectuées au cours des dernières années, tant par la Direction générale Emploi et des Affaires sociales (DG V) que par la Direction générale Recherche, sciences et éducation (DG XII) de la Commission, mais celles-ci se sont concentrées sur les mesures d'éducation, de formation et de préparation professionnelles.

3. Méthodes

- 3.1 L'étude a été demandée en commun par la Direction générale Emploi et des Affaires sociales (DG V) de la Commission et le CEDEFOP. Elle a été confiée à Melle Brigitte Roy qui l'a effectuée entre août 1977 et mai 1978.
- 3.2 Comme Melle Roy l'indique dans son introduction, les données sur lesquelles se fonde le rapport ont été obtenues par l'envoi d'un questionnaire aux gouvernements des Etats membres auxquels il a été demandé d'énumérer les mesures prises pour lutter contre le chômage des jeunes. Ce questionnaire a été élaboré par Melle Roy en collaboration avec le CEDEFOP et la Direction générale Emploi et des Affaires sociales. Les informations disponibles de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et de l'Organisation internationale du travail (OIT) ont également été utilisées.
- 3.3 L'on avait espéré, après réception des informations et après une première analyse, pouvoir discuter les résultats non seulement avec les fonctionnaires concernés dans les Ministères nationaux, mais également avec les partenaires sociaux des Etats membres. Il s'est, en fin de compte, avéré impossible de réaliser cette dernière partie de l'étude.

L'analyse figurant dans ce rapport n'est par conséquent ni aussi exhaustive, ni aussi complète qu'il avait été prévu au départ. Le CEDEFOP a néanmoins estimé qu'elle comportait des éléments d'un intérêt suffisant pour justifier une large diffusion afin de répondre aux besoins d'informations et de données de base relatives aux mesures récentes prises dans ce domaine. Pour une analyse plus poussée de l'efficacité de certaines de ces mesures, le lecteur peut se reporter au troisième chapitre du rapport de synthèse mentionné sous 1.4 ci-dessus, établi par M. Olav Magnussen et intitulé "la structure de l'offre pour les jeunes quittant l'école".

- 3.4 Afin de lancer le débat sur les résultats contenus dans ce rapport, Melle Roy l'a présenté, de façon résumée, lors de la deuxième Conférence consultative sur "le chômage des jeunes et la formation professionnelle", organisée par le Centre en mai 1978. Un compte-rendu de cette conférence est paru dans un numéro récent (2-3/78) du Bulletin de formation professionnelle édité par le Centre. Le CEDEFOP espère que la discussion se poursuivra et publiera à cet effet, en 1979, sous forme de supplément au Bulletin de formation professionnelle, une série d'articles de ses correspondants nationaux décrivant et analysant les initiatives les plus récentes prises pour faire face au problème du chômage des jeunes.

Original : anglais

Traduction : AR

Introduction et présentation
de la documentation

Depuis quelques années le chômage est devenu un des problèmes cruciaux des économies occidentales. Touchant l'ensemble de la population, il concerne plus spécialement les jeunes, à savoir la tranche d'âge des moins de 25 ans.

Pour analyser ce phénomène on ne peut le dissocier du contexte socio-économique global; en effet si l'on tente de déceler les causes du sous-emploi en Europe on distingue trois groupes essentiels:

- la situation économique

La structure et le niveau des investissements, ainsi que l'évolution de la demande globale ne permettent pas la création d'un nombre suffisant d'emplois assurant, dans un avenir relativement proche, le plein emploi.

Cette situation touche principalement les jeunes car les entrepreneurs ne sont pas enclins à supporter les coûts qu'entraîne l'engagement d'un jeune sans expérience ou avec une formation souvent inadaptée aux besoins de l'entreprise.

- la situation démographique

Le taux de natalité élevé au milieu des années 60 provoque aujourd'hui un gonflement de la tranche d'âge 15 - 25 ans c'est-à-dire des jeunes qui soit cherchent un emploi soit cherchent une place de formation.

Cette augmentation est parfois aggravée dans certains pays par le fait que seul un petit nombre d'adultes atteignent au même moment l'âge de la retraite.

La tendance enregistrée devrait se renverser d'ici 1983 puisque l'on constate depuis quelques années une diminution

sensible de la natalité dans les pays européens (à l'exception de l'Irlande).

A ceci se greffe l'apparition de plus en plus massive de jeunes filles sur le marché du travail. Leur part dans la tranche d'âge 15 - 25 ans est majoritaire dans l'ensemble des pays de la Communauté Européenne, et le chômage les touche de façon encore plus aigue car elles n'ont généralement pas les qualifications nécessaires pour les emplois offerts.

- les facteurs structurels et qualitatifs

Le chômage des jeunes ne peut être considéré comme un problème conjoncturel; en effet on constate que même en période d'expansion et quel que soit le niveau global du chômage, le taux de jeunes sans emploi est environ trois fois plus élevé que celui des adultes.

Ceci tient à plusieurs raisons: tout d'abord il apparait que le niveau de connaissances et de qualifications obtenu par les jeunes issus du système scolaire ne correspond pas toujours aux demandes émises sur le marché du travail. Généralement ce sont les entreprises elles-mêmes qui ont à assurer la qualification permettant au nouveau salarié de devenir productif.

Le fossé qui sépare le système éducatif du monde du travail a toujours existé mais il apparait avec beaucoup plus d'acuité depuis le début de la **crise** et met en avant l'inadéquation de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi. Ensuite la segmentation du travail tend à refouler les jeunes dans le marché "secondaire" c'est-à-dire à leur offrir des emplois non qualifiés avec peu de possibilité de formation dans le cadre même de l'entreprise, ou une formation très spécifique entravant la mobilité.

Face à ce problème, les gouvernements des Etats Membres de la Communauté ont mis en oeuvre une politique globale en faveur de la main d'oeuvre et de l'emploi, incluant une politique plus sélective spécialement en faveur des jeunes. Cette dernière vise à améliorer et à faciliter la transition entre l'école et le monde du travail et dans la mesure du possible à encourager l'emploi de ces jeunes.

Ce rapport a pour objet d'étudier l'ensemble des mesures destinées plus particulièrement aux jeunes en faisant un inventaire aussi complet que possible et en analysant le sens et la portée générale.

Il s'inscrit dans le programme de travail du centre de Berlin - CEDEFOP - à la suite de la conférence de Zandvoort sur "le chômage des jeunes et la formation professionnelle" durant laquelle avait été soulevée la nécessité de connaître les décisions prises dans les neuf pays en matière d'emploi et de formation des jeunes.

Ce rapport s'inscrit également dans le cadre du travail des services de la Commission des Communautés Européennes chargés de l'emploi et des affaires sociales puisque une recommandation^{+) sur la préparation professionnelle a été adoptée en juillet 1977.}

Après avoir établi le bilan des mesures d'urgence, nous nous attacherons donc à dégager les axes essentiels des politiques menées au niveau européen en portant une attention particulière aux problèmes de préparation et de formation professionnelles.

+) instrument juridique de la Commission ne liant pas les Etats Membres

1^{ère} Partie

Bilan des mesures d'urgence prises par
les Etats Membres pour lutter contre
le chômage des jeunes

Le bilan des mesures établi dans cette première partie du rapport n'est pas exhaustif. Les données recueillies l'ont été principalement en octobre 1977 et ont été mises à jour dans la mesure du possible depuis. Cependant ce bilan ne représente qu'une photographie incomplète de la situation existante dans les Etats Membres de la C.E.E. à la fin de l'année 1977.

Le travail de base a été facilité par l'envoi d'un questionnaire par la Commission aux différents gouvernements nationaux leur demandant d'envoyer la liste des mesures prises contre le chômage⁺⁾ . L'autre source de renseignements provient de l'O.C.D.E. qui a organisé en décembre dernier une Conférence à haut niveau sur le chômage des jeunes.

L'ensemble des mesures adoptées par les gouvernements couvre un large éventail de domaines - tant au niveau public par le biais des centres de formation ou des administrations qu'au niveau privé par le biais de stages en entreprises.

Du fait de l'étendue de ces mesures leur classification a posé quelques problèmes. Il a été difficile de cerner exactement le contenu de chacune ainsi que le domaine couvert. Elles ont tendance à se recouper dans la mesure où elles concernent le plus souvent à la fois la formation et l'emploi. D'un autre côté faire une distinction entre mesures à court terme et mesures à moyen terme ne signifiait pas grand chose car certaines mesures contiennent à la fois un élément conjoncturel - comme un stage pour une durée limitée - et un élément plus structurel se rapportant à la formation elle-même.

+) Le texte du questionnaire se trouve en annexe 6.

La démarche finalement adoptée a été la suivante:

1°/ nous avons regroupé toutes les mesures concernant la transition de l'école à la vie active à savoir

1. Les mesures destinées à améliorer les systèmes de formation professionnelle aussi bien dans les institutions existantes que dans les entreprises. Les premières permettent d'accroître sensiblement les qualifications de la main d'oeuvre, donnant aux jeunes les bases nécessaires pour obtenir un métier; les secondes s'orientent plutôt vers l'apprentissage et tentent de prévenir une pénurie future de personnel qualifié.
2. Les mesures concernant l'orientation et le placement des jeunes et lorsqu'elles existent celles visant l'amélioration de la mobilité géographique.
3. Les mesures directement liées à la préparation professionnelle, faisant suite à la recommandation de la Commission.

2°/ Le second groupe de mesures couvre celles destinées à encourager l'embauche des jeunes:

1. Les subventions versées dans le secteur privé et le secteur public, visant au maintien de l'emploi ou à l'embauche.
2. Les programmes de création d'emploi.

Pour chaque type de mesures, un bilan par pays est présenté avec une évaluation lorsque celle-ci est possible à savoir le coût et le nombre de bénéficiaires.

I. Les mesures destinées à faciliter la transition de l'école à la vie active.

1. La formation professionnelle

2. L'orientation et le placement, la mobilité géographique

3. La préparation professionnelle

1. La formation professionnelle

La définition généralement retenue de ce concept est la suivante: "Le processus par lequel des personnes peuvent, après la scolarité obligatoire, obtenir, mettre à jour et améliorer leurs connaissances et qualifications requises pour l'exercice d'une activité professionnelle".

Les systèmes de formation professionnelle existant dans les différents Etats Membres comportent le plus souvent une formation professionnelle dispensée dans le cadre d'écoles ou de centres spécialisés mais aussi dans le cadre d'entreprises ou d'administrations.

Il importe donc de prendre en compte ces deux aspects dans l'inventaire qui va suivre. De ce fait il a été impossible d'ignorer dans cette première section les mesures de type "emploi-formation" qui lient étroitement un stage pratique à une formation dans le cadre d'un même contrat.

B E L G I Q U E

1. Centres spéciaux d'observation et d'orientation

Destinés à orienter les jeunes vers le type de formation professionnelle ou d'emploi le mieux adapté en fonction des possibilités existant dans la région.

durée: deux étapes - réception pendant 2 ou 3 jours
- observation et orientation environ
4 semaines.

contenu: il s'agit de fournir au jeune un travail aussi proche que possible de celui qu'il aurait à accomplir dans un emploi réel à l'usine ou dans un bureau. Les travaux ne concernent que les secteurs secondaire et tertiaire.

mise en place: en décembre 1974. Le gouvernement belge crée 11 centres similaires sur l'ensemble du territoire.

statistiques: 1976 6364 jeunes ont été reçus
3412 ont été orientés vers un centre
2249 ont terminé cette seconde phase
dont 1220 ont été orientés vers une
formation professionnelle.

2. Stages de formation dans les entreprises

Ils sont destinés à des jeunes qui ont atteint un certain niveau d'enseignement.

a) stages facultatifs

Subventionnés par l'ONEM, ils touchent les entreprises, à l'exclusion des administrations publiques; ils sont destinés aux jeunes chômeurs de moins de 25 ans ayant un diplôme scolaire.

durée: 6 mois pendant lesquels l'Etat verse une subvention aux employeurs égale à l'allocation de chômage.

contenu: l'employeur doit assurer une formation pratique au jeune qui reçoit un salaire au moins égal au montant conventionnel.

mise en place: arrêté royal du 13 août 1975.

statistiques: au 30 juin 1977
3770 jeunes diplômés ont commencé ce stage
2492 l'ont terminé
713 sont en cours
565 abandons (50 % par licenciement).

b) stages obligatoires

Tous les jeunes de moins de 30 ans qui n'ont pas encore exercé d'activité professionnelle peuvent effectuer un stage dans une administration ou une entreprise occupant au moins 50 travailleurs. Ces entreprises ou administrations sont tenues d'occuper des stagiaires dans une proportion

de 2 % de l'effectif du personnel qu'elles occupent.
(Ce pourcentage était auparavant de 1 mais a été modifié
à la fin de décembre 1977).

Le gouvernement octroie aux entreprises qui occupent moins
de 50 travailleurs une ou deux primes de 30 000 F si
elles engagent un ou deux stagiaires.

durée: 6 mois ou 26 semaines avec possibilité de
prolongation d'une seule période de
6 mois ou 26 semaines.

contenu: Le stage doit assurer une formation
pratique en guise de transition entre
l'enseignement reçu et la mise au travail
envisagée.
Le stagiaire a droit à une indemnité
égale à au moins 90 % du salaire.

mise en place: Loi du 30 mars 1975 modifiée en
décembre 1977

statistiques: fin juillet 1977 13 503 stages.
dont 7741 hommes et 5762 femmes

3. Allocation de reconversion

Cette mesure n'est pas spécifiquement en faveur de jeunes mais elle leur est applicable.

Les chômeurs indemnisés par suite d'un licenciement (sauf pour raisons graves) et qui reçoivent une formation professionnelle dans un centre de formation professionnelle ou dans un centre spécial créé par l'ONEM, ont droit à une allocation de reconversion.

durée: cette allocation est versée pendant toute la durée de la formation au prorata du temps de présence, et pendant 1 an maximum le stagiaire continue à toucher le montant de son salaire versé pendant son dernier emploi.

mise en place: arrêté royal du 30 octobre 1977

F R A N C E

1. Les stages pratiques en entreprise

Destinés à l'initiation professionnelle des jeunes, ils se déroulent en entreprise et comportent une formation générale et technique d'une durée minimale de 200 heures dans l'entreprise ou dans un organisme de formation.

Ils concernent les jeunes de 16 à 25 ans inscrits ou non à l'Agence Nationale pour l'emploi quels que soient leurs diplômes ou leur niveau de formation générale - les stagiaires n'ont pas de contrat de travail.

durée: le stage dure 6, 7 ou 8 mois durant lesquels ils reçoivent un salaire de 410 F par mois pour les moins de 18 ans 90 % du SMIC pour les plus de 18 ans.

statistiques: au 30 novembre 1977 110 871 places
habilitées 53 538 places
pourmes

2. Les contrats emploi - formation

Ils concernent les jeunes de 17 à 25 ans inscrits à l'ANPE comme demandeurs d'emploi, et en priorité ceux qui n'ont pas de qualification ou qui ont une qualification insuffisante.

Ce contrat est constitué - par un contrat de travail normal conclu entre un employeur et un salarié
- par une convention de formation conclue entre l'entreprise et les pouvoirs publics.

Toutes les entreprises industrielles, commerciales, artisanales et agricoles sont concernées.

durée: 1) du contrat
déterminée soit 6 mois minimum
indéterminée
2) de la formation
courte soit entre 120 et 500 heures.
Il s'agit alors de formation
"d'insertion professionnelle"
longue soit entre 500 et 1200 heures,
dite de "qualification professionnelle"

mise en place: décret n° 76.289 du 31 mars 1976
modifié par le décret n° 77.716 du
5 juillet 1977.

statistiques: 1976 17 000 stagiaires
30 novembre 1977 14 575 contrats
depuis juin 1975 les dépenses sont de
FF 74 millions

3. Stages de mise à niveau

Ils concernent des jeunes âgés d'au moins 16 ans inscrits à l'ANPE dont la qualification est assez proche de celle requise pour tenir les emplois offerts. Le but de ces stages est de répondre à des offres enregistrées par l'ANPE. La formation dispensée est donc uniquement professionnelle et est comprise entre 40 et 500 heures à temps plein:

- les actions courtes de 40 à 120 heures pendant lesquelles les jeunes reçoivent l'indemnisation de chômage
- les actions de plus de 120 heures où ils reçoivent 90 à 120 % du SMIC selon l'âge et les charges.

R. F. A.

L'établissement fédéral est habilité à octroyer des subventions aux centres de formation déjà existants afin de créer ou d'élargir des places dans ces centres et cela en relation avec la situation et l'évolution du marché du travail et des professions.

De plus des services comme les postes ou les chemins de fer ont permis l'apprentissage de personnes sans emploi mais pas nécessairement dans le domaine des postes ou des chemins de fer. Ainsi en 1977:

- les postes ont formé 4000 personnes et le coût a été supporté à l'aide des ressources propres du service postal
- les chemins de fer ont formé 1000 apprentis avec l'aide d'un subside fédéral de 50 000 DM par place
- enfin des initiatives de certains länder ont permis de former 4000 personnes. La Nordrhein-Westfalen et des organisations publiques et sociales ont formé 5000 apprentis.

Cependant aucune de ces initiatives n'assurent la garantie d'un emploi à la fin des deux années et demie à trois années d'apprentissage.

P A Y S - B A S

1. Aide financière aux entreprises

Le gouvernement verse les aides suivantes aux employeurs afin qu'ils forment les jeunes:

- i) stimulation à la formation des jeunes quittant l'école: 100 Fl par semaine (cette subvention est réduite à 75 Fl si le jeune doit suivre des cours à l'école deux jours par semaine)
- ii) places de "pseudo-travail": 100 Fl par semaine versés aux employeurs qui offrent une formation aux jeunes chômeurs. Ces jeunes ne sont pas considérés comme des employés et continuent de toucher une allocation chômage.
- iii) subvention temporaire aux industries de vêtement: 33,33 % de la masse salariale sont versés aux entreprises de vêtement qui donnent des cours de formation pendant 60 à 90 jours.

<u>statistiques:</u>	1976-77	(i)	9500 jeunes	coût: Fl 20,9 millions
		(ii)	2000 "	" Fl 4,5 "
		(iii)	700 "	" Fl 15,7 "

L U X E M B O U R G

1. action directe des entreprises

- Plusieurs entreprises continuent à faire une formation professionnelle des jeunes très poussée, sans assurer que ces jeunes resteront dans l'entreprise après cette formation.

- Les entreprises travaillent en collaboration avec les services d'orientation professionnelle pour signaler les postes et qualifications qui seront disponibles dans quelques années.

2. Institutions de formation professionnelle publiques et privées

Campagne de persuasion pour convaincre les jeunes de se soumettre à une formation plutôt que de se présenter sur le marché de l'emploi.

D A N E M A R K

1. Subvention spéciale du gouvernement mars 1975

Elle a été décidée afin de mettre en place des activités variées pour réduire le nombre de jeunes chômeurs.

Elle s'élève à 47,4 millions de Dkr sur lesquels 9 millions sont consacrés à la création :

- de cours de formation, pour les industries traditionnelles, pour travailleurs semi qualifiés (3,5 millions)
- de cours de formation professionnelle (5,5 millions).

<u>statistiques:</u>	année fiscale	nombre de cours	nombre de participants
	1975/76	80	904
	1976/77	187	1900

en 1975/76 9% avaient moins de 18 ans
62% avaient entre 18 et 20 ans
environ 1/3 étaient des jeunes filles
± 50 % étaient chômeurs depuis plus d'un an.

évaluation: 30 à 50 % des participants ont trouvé un emploi à la fin des cours
30 % ont commencé un type de formation ou un enseignement complémentaire.
Le reste est à nouveau chômeur ou fait son service militaire.

2. Industrial training schemes

Administrés par le T.S.A. ils se situent entre la préparation professionnelle et la formation professionnelle pour jeunes de moins de 25 ans et conduisent à des emplois dans la construction et la construction navale.

durée: 7 à 8 semaines en moyenne pendant lesquelles les jeunes reçoivent l'allocation de chômage. S'ils sont chômeurs depuis peu de temps l'allocation est majorée de 25 %.

mise en place: mai 1975

statistiques: 1975/76 19 cours 21 400 participants

3. Basic vocational training system

Depuis le printemps 1977, ce système est devenu partie intégrante de la formation professionnelle danoise en tant que telle. Il s'agit:

- d'un enseignement en classe pendant lequel on donne aux jeunes une orientation et une information sur les branches de l'industrie et une série de conférences sur des sujets plus généraux,
- d'une interaction entre enseignement et stages dans des entreprises.

durée:

1 an

- pendant la période d'enseignement aucune allocation n'est versée;
- pendant le stage, les jeunes touchent un salaire qui est fonction des conventions collectives en vigueur dans l'entreprise.

mise en place:

1972

statistiques:

1976/77 Dkr 27,3 millions destinés à améliorer le système de formation professionnelle de base en créant notamment 1400 nouvelles places.

4. Programme spécial d'apprentissage et de stage dans les organismes publics

Il a été établi afin de répondre à la demande de stages dans le domaine de la formation professionnelle générale et de la formation de laborantins.

Il s'agit de créer à titre temporaire, un nombre de possibilités de formation dans des organismes publics.

En novembre 1975 et en septembre 1976 des crédits se montant à respectivement Dkr 23 et 25 millions ont été accordés et ont permis la création de 850 places supplémentaires.

Le 29 juin 1977 une tranche supplémentaire de 170 places a été accordée.

I T A L I E

La politique italienne en faveur de l'emploi des jeunes a été établie en juin dernier dans le cadre de la loi n° 285 "Prossedimenti per l'occupazione giovanile" (mesures pour l'emploi des jeunes) qui prévoit différents types d'intervention. La loi établit des "listes spéciales de jeunes" sur lesquelles les chômeurs de 15 à 29 ans doivent s'inscrire.

1. Prévisions en matière de formation professionnelle

Les régions doivent préparer avant le 30 septembre de chaque année les prévisions annuelles régionales en matière de formation professionnelle destinées à orienter les activités en faveur des jeunes en fonction des perspectives professionnelles et des besoins régionaux. Elles concernent les jeunes de 18 à 29 ans.

I R L A N D E

1. AnCo, l'autorité publique nationale en matière de formation professionnelle a mis en place un programme en 1969 offrant une première année de formation "off the job" aux jeunes inscrits dans un cours d'apprentissage de quatre ans.

La plus grande partie du programme est menée dans les Centres de l'AnCo. A la fin de la première année, les apprentis, avec l'aide de l'AnCo et du National Manpower Service, recherchent des entreprises où ils peuvent trouver un emploi et terminer leur apprentissage.

<u>Statistiques:</u>	année	nombre de stagiaires	coût (£'ooo)
	1975	826	1633
	1976	838	2152
	1977	1082	2975

En 1975, ce programme a été étendu de façon à utiliser les capacités de formation pour apprentis dans des entreprises sélectionnées. Si des difficultés de placement apparaissent après la première année, les jeunes peuvent être dirigés vers un centre de formation de l'AnCo de façon à ne pas interrompre l'apprentissage.

<u>Statistiques:</u>	année	nombre de stagiaires	coût (£'ooo)
	1975	50	65
	1976	70	98
	1977	90	135

2. AnCo Training Centres:

En 1968, AnCo met en place un programme de formation pour des qualifications spécifiques qui doit permettre aux chômeurs d'obtenir un emploi. Il y a un large éventail de qualifications (travaux manuels, secrétariat, administratifs, techniques industrielles, services).

Chaque Centre (13 permanents et 4 temporaires) a un comité de conseillers qui aide la direction et le personnel dans l'organisation et l'orientation de la formation offerte.

<u>Statistiques:</u>	année	nombre de stagiaires	coût (£'000)
	1975	4311	2784
	1976	5169	3860
	1977	6388	5042
	70 % des stagiaires sont jeunes		

En 1975, ce programme a été étendu de façon à utiliser les capacités de formation pour des qualifications spécifiques dans les entreprises. L'entreprise ne peut pas utiliser ce programme comme source de ses propres besoins en main d'oeuvre qualifiée.

<u>Statistiques:</u>	année	nombre de stagiaires	coût £
	1975	335	151413
	1976	1246	594872
	1977	1477	864612

3. Transition Year Project

Il concerne les étudiants qui ont terminé le "Junior Cycle" et n'ont pas encore décidé s'ils vont ou non arrêter leur scolarité. Ils suivent des cours sur la vie en société, l'introduction au travail, la logique et la philosophie.

durée: 1 an considéré selon les écoles
- comme une année durant laquelle les étudiants se "reposent des examens".
- ou comme une année d'introduction au monde du travail.

mise en place: en 1974

Statistiques: programme au stade expérimental, ne concernant que 15 écoles.

4. Vocational Schools

Beaucoup de ces écoles ont expérimenté des cours de formation destinés à rendre les jeunes plus facilement "employables". Ces cours ont été le fait d'initiatives directes des écoles pour répondre aux besoins locaux.

durée

mise en place

statistiques

5. Young Achievers Programme

Mis en oeuvre par une organisation de jeunes - Macra na Tuaithe -; ce programme doit encourager les jeunes membres à s'engager dans de petits projets commerciaux qui comportent des problèmes de financement, production, marketing et comptabilité.

Beaucoup d'anciens membres de cette organisation ont estimé avoir été aidé dans leur vie publique et leur vie professionnelle par ces cours.

R O Y A U M E - U N I

A- Formation générale dans l'entreprise

Les mesures prises dans ce domaine bénéficient d'une aide financière du gouvernement et sont destinées à soutenir les possibilités d'apprentissage et de formation à long terme.

1°/ Il est intéressant de noter que les subventions sont versées en fonction des besoins à long terme des entreprises en main d'oeuvre qualifiée.

1. Premium grants off the job

Il s'agit d'une subvention incitative versée à l'employeur pour chaque stagiaire pris en surnombre.

durée: au moins 2 ans. La subvention est versée pendant 12 mois maximum (£ 2000/ mois)

mise en place: en 1975/76

statistiques: 1976 7647 places coût= £11,5 millions
1977/78 7900 places coût= £11,9 millions

évaluation: 1976 effet de déplacement et de substitution = 10 %

2. Premium grants on the job

Cette subvention doit stimuler l'emploi additionnel dans les bureaux et dans le commerce.

durée: formation d'au moins 1 an utilisant les méthodes traditionnelles de formation on the job.

mise en place: en 1975/76

statistiques:

1976/77	10 368 places	coût=£ 8,8 millions
1977/78	10 000 places	coût=£ 8,59 millions

évaluation: 1976/77 effet déplacement/substitution = 10 %

3. Training award scheme

La formation est placée sous les auspices de l'I.T.B. (Industrial Training Board) et dispensée aux jeunes qui ne peuvent pas trouver un employeur.

Cette formation consiste en une formation de base "off the job" et en un enseignement complémentaire. A la fin de la période de formation des efforts sont faits pour placer les jeunes afin qu'ils complètent leur apprentissage.

durée: formation d'un an. La subvention recouvre tous les coûts de formation et comprend une partie non imposable de £ 16 par semaine.
Il y a possibilité de prolonger la formation si le stagiaire n'est pas placé; la subvention est alors de £ 20 par semaine.

mise en place: 1975/76
En 1976/77 de nouveaux programmes ont été établis offrant une formation pour les emplois de bureaux et l'informatique.

statistiques:

1976/77	4 700 places	coût= £ 8 millions
1977/78	5 790 places	coût= £ 11 millions

évaluation: effet déplacement/substitution nul car les cours sont donnés par l'I.T.B.

4. Support for college based-sandwich courses

Il s'agit d'une subvention versée aux employeurs prêts à offrir une période d'expérience aux jeunes. Elle est versée selon les besoins des industriels et non selon le nombre d'étudiants cherchant un stage. Cette évaluation est faite par l'I.T.B.

durée: 26 semaines pour un "thin" sandwich course
 52 semaines pour un "thick" course

mise en place:

statistiques: 1976/77 1 700 subventions
 coût= £ 1,7 millions
 1977/78 2 860 subventions
 coût= £ 2,86 millions

évaluation: n.a.

2°/ Une série de mesures a été prise par le gouvernement britannique pour préserver la continuité de la formation des individus.

1. Recruitment grant

Il s'agit d'un programme spécial dans lequel la plupart des jeunes concernés ont été placés pour compléter leur formation.

durée: Une subvention de £ 1 500 est accordée à l'employeur qui accepte de compléter la période de formation des jeunes quittant l'école en 1976/77.

mise en place: en 1975/76

statistiques: 1976/77 2 096 subventions
coût= £ 1,8 millions
ces subventions assurant que 6553 sur 6766 jeunes pourront continuer leur formation

évaluation:

2. Redundant trainees adoption grant

Cette subvention est versée lorsqu'un stagiaire est en surnombre 6 mois avant la fin de la période de formation à l'entrepreneur qui accepte de compléter cette formation.

durée: la subvention pour les 2 premières années de formation s'élève à £ 850, puis à £ 500 après cette période.

mise en place:

statistiques: 1976/1977 1 086 stagiaires en surnombre
coût= £ 0,9 million

3. Continued training of redundant trainees

Lorsque l'allocation d'une subvention n'est pas couronnée de succès l'I.T.B. peut continuer la période de formation sous ses propres auspices pour une période limitée.

mise en place:

statistiques: 1976/77 242 stagiaires

B - Training Services Agency (T.S.A.):

allocations directes pour jeunes chômeurs

Le T.S.A. fournit ou soutient directement des cours dans des centres de formation, des collèges d'enseignement ou des établissements d'employeurs. Ces allocations ont été introduites par le Gouvernement en 1975 et elles se montent à £ 13,65 par semaine pour chaque jeune (plus indemnités de repas et de voyages).

1. Short industrial courses

Ces cours sont destinés à offrir une formation pour emploi semi-qualifié, à motiver les jeunes à travailler et les préparer à la vie d'adulte.

durée: 13 semaines

<u>statistiques:</u>	1976/77	13 000 jeunes coût = £ 11,3 millions
	1977/78	25 000 jeunes coût = £ 22,57 millions

2. Occupational selection courses

Ces cours comprennent trois éléments principaux:

- un diagnostique/évaluation initial pendant 2 semaines
- un enseignement technique dans un domaine professionnel déterminé par le diagnostique
- un enseignement de la vie en société

durée: maximum de 24 semaines

mise en place:

statistiques: 1976 1 500 jeunes
coût= £ 2 millions

3. Employment induction courses

Il s'agit de préparer les jeunes à savoir trouver un emploi qui leur convienne, améliorer leurs connaissances de la société, leurs facilités à communiquer.

durée: 2 semaines

mise en place:

<u>statistiques:</u>	1977	2 000 à 3 000 jeunes
		coût= £ 134 000 pour 1 000 jeunes
	1978	18 000 jeunes
		coût= £ 22,4 millions

4. Wider opportunities courses

Ils concernent les jeunes qui ont des difficultés particulières à trouver et garder un emploi.

durée: 2 à 4 semaines

mise en place:

statistiques: 1976 200 jeunes

5. Preparatory courses

Ils doivent aider les jeunes à réussir les tests d'entrée aux cours du Training opportunities scheme.

durée: 1 à 3 trimestres

mise en place:

statistiques: 1976 200 jeunes
coût= £ 0,55 million

I R L A N D E D U N O R D

Il existe 14 Centres gouvernementaux de formation (GTCs) placés à travers le pays de façon à être d'accès facile pour toutes les régions. Ils offrent une formation pour les qualifications de base demandées par les industries et ceci pour environ 3000 jeunes.

1. Apprentice Training

Le but de ces cours est de donner une formation associée à un enseignement complémentaire aux jeunes qui sans cela n'auraient aucune autre possibilité de formation.

Cette formation est offerte pendant la première année dans les domaines de la technique, de la construction et de l'automobile. La plupart des stagiaires sont recrutés par le Département et sont placés dans une industrie à la fin de l'année pour compléter leur apprentissage. Ils sont tous maintenus en formation tant qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi approprié. Les deux tiers des places dans les GTCs sont alloués à la formation des apprentis.

2. Young Persons Training

Il s'agit de cours spéciaux disponibles pour des jeunes qui ont été au chômage depuis leur sortie de l'école ou qui sont devenus chômeurs avant 18 ans. Ce type de formation est réservé à ceux qui n'ont pas été choisis pour l'apprentissage. Les cours concernent les techniques et la construction.

3. Attachment Training Scheme

Cette formation est donnée dans les Collèges d'Enseignement

Complémentaire ou avec l'aide d'entreprises. Les stagiaires reçoivent une allocation et les collèges et entreprises une subvention (environ £ 5/10 par semaine). Ce programme concerne les jeunes et les adultes.

4. Junior Management Development

Ce programme touche les jeunes de plus de 19 ans ayant un bon niveau scolaire. Ils peuvent choisir entre trois types de spécialisation: production, personnel et marketing. Il s'agit de cours et d'une série de projets de travaux dans les entreprises. L'Etat verse une allocation aux stagiaires et une subvention aux entreprises.

5. Higher Level Training

En offrant aux jeunes des possibilités de formation d'un niveau plus élevé, ce programme améliore les chances de trouver un emploi.

6. Clerical and Commercial Training

Ces cours doivent combler le fossé séparant l'école et le monde du travail pour aider les nouveaux employés à offrir une contribution effective dans leur travail aussi vite que possible.

2. L'orientation, le placement et

la mobilité géographique

L'orientation professionnelle intervient lors du système scolaire notamment sous forme d'informations concernant les carrières possibles. Elle dépend cependant essentiellement des services de la main d'oeuvre et leur utilisation par les jeunes semble incomplète.

Il apparait en effet que ces jeunes s'adressent aux services d'orientation pour leur demander de leur trouver un emploi et non pour leur indiquer la façon d'accéder à tel ou tel type de formation professionnelle.

Les services de placement quant à eux ont un rôle affaibli du fait sans doute du double objectif qu'ils doivent assurer à savoir: distribuer les allocations de chômage et informer sur les possibilités d'emploi. Parfois en outre ce sont les mêmes personnes qui sont chargées de l'orientation et de placement comme en Irlande.

Enfin le manque de mobilité géographique semble un phénomène général dans toute la Communauté. Ceci tient à des facteurs sociologiques car les personnes domiciliées et installées à un endroit ne sont guère tentées de déménager et à des facteurs législatifs et administratifs car il n'existe pas de facilités incitant les gens à se déplacer.

ORIENTATION PROFESSIONNELLE

BELGIQUE

- depuis 1971, l'ONEM procède à la diffusion de monographies professionnelles destinées aux jeunes; elles donnent des informations sur les professions exercées dans un secteur d'activité déterminé.
- création d'un Centre de recherche et d'information sur les études et professions au premier trimestre 76 dont le but est de promouvoir les informations sur la structure des études et des professions.

PLACEMENT

BELGIQUE

Création dans chaque bureau régional de l'ONEM, de deux emplois de "placiers jeunes" pour personnaliser les rapports entre les jeunes et les services de l'ONEM.

MOBILITE GEOGRAPHIQUE

FRANCE

Prime à la mobilité des jeunes

Elle est étendue aux jeunes occupant un emploi salarié comportant résidence à l'étranger. Les jeunes de moins de 26 ans qui, dans un délai d'un an après la fin de leurs études, ne trouvent pas d'emploi dans leur région, peuvent bénéficier de cette prime (⁺ 5000 F) à condition d'être embauchés par une entreprise française pour occuper un poste à l'étranger.

mise en oeuvre: en décembre 72 et revalorisée
le 21.4.76

statistiques: 1975 2500 jeunes coût: FF 3 millions
1976 3400 jeunes

ORIENTATION PROFESSIONNELLE

R. F. A.

L'information des jeunes et des adultes est faite par l'intermédiaire de conseils individuels sur les questions professionnelles. Ces conseils sont complétés par des renseignements sur les problèmes du choix de la profession et de l'orientation professionnelle.

Une fois la décision prise, l'orientation aide à la réalisation et collabore à la réussite de la formation professionnelle (placement dans les centres de formation) quant cela est nécessaire, une aide financière et de gestion est versée pour assurer cette formation.

Dans tous les offices de travail il existe de tels services d'orientation dont les conseillers sont particulièrement formés sur le plan professionnel, fonctionnel et social. L'orientation professionnelle travaille en relation avec d'autres organisations et offices tels que les écoles et autorités scolaires, les responsables de la formation professionnelle, les représentants de parents d'élèves etc.

PLACEMENT

R. F. A.

Comme l'orientation professionnelle, les services de placement sont une institution d'Etat d'utilité publique.

L'office du travail est le point de départ de la répartition régionale qui tient compte de la structure du marché du travail et de l'économie ainsi que de la situation des transports.

En principe le placement est fait selon la classification technique des professions.

MOBILITE GEOGRAPHIQUE

R. F. A.

Des aides destinées à promouvoir la mobilité géographique sont prévues dans le programme du 10 novembre 1976. Elles sont destinées à des chômeurs qui, après six mois de chômage font l'objet d'un contrat emploi-formation, si

- le retour journalier à son lieu de domicile ne paraît pas raisonnable
- ou si - le salaire brut versé en vertu de son nouveau contrat est inférieur de plus de 15 % ou salaire brut versé lors de son dernier contrat de travail
- ou si - il exerce une activité différente de son précédent emploi et que son salaire brut n'est pas supérieur à celui qu'il touchait précédemment.

Cette indemnité s'élève à 500 DM après six mois de chômage et est complétée de 150 DM pour tout mois supplémentaire (plafond: 1400 DM).

statistiques: jusqu'au 29 juillet 77
784 jeunes ont bénéficié de l'indemnité de mobilité.

ORIENTATION PROFESSIONNELLE

PAYS-BAS

L'orientation professionnelle et l'information sur les professions sont intégrées dans les programmes scolaires. Le gouvernement s'efforce de rendre les autorités responsables accessibles à un plus grand nombre et plus facilement.

La coopération entre les enseignants et les conseillers d'orientation professionnelle des services de l'emploi a été accrue.

MOBILITE GEOGRAPHIQUE

PAYS-BAS

Des subventions sont versées aux personnes qui doivent changer de résidence pour trouver un emploi. Les subventions sont particulièrement importantes dans la partie nord du pays.

<u>statistiques:</u>	le pourcentage de bénéficiaires de moins de 25 ans était de
	8 % en 1974
	7 % en 1975
	7 % en 1976
	5 % en 1977

ORIENTATION PROFESSIONNELLE

LUXEMBOURG

- Le Service d'orientation professionnelle intégré à l'Administration de l'Emploi a pour mission d'aider les individus dans le choix de la carrière et de la profession.

- Le gouvernement envisage d'introduire des cours d'initiation et d'orientation professionnelle pour les jeunes demandeurs d'emploi de 15 à 16 ans et demi.

PLACEMENT

LUXEMBOURG

L'administration de l'Emploi doit aider les personnes en quête d'emploi à trouver un travail approprié.

Les agents de placement maintiennent des contacts permanents avec les entreprises situées dans leur secteur.

ORIENTATION PROFESSIONNELLE

DANEMARK

1. Courses of orientation at the PES-offices (Public Employment Services)

Ces cours sont destinés à améliorer l'information. Ils sont semblables aux cours à l'école et les participants ne reçoivent pas d'allocation. Les orientations de ces cours sont très générales.

<u>Statistiques:</u>	1975/76	50 % seulement des montants alloués ont été dépensés
	1976/77	diminution de l'allocation (0,5 millions en 76/76 140.000 en 76/77)
	en 75/76	les bureaux du PES étaient en relation avec 1550 jeunes chômeurs.

2. Orientation professionnelle

Elle est confiée au PES: 145 conseillers au Danemark donnent des interviews individuelles ou collectives.

Aux niveaux Central et local on tente d'établir une réelle coopération entre conseillers, autorités responsables de l'enseignement et partenaires sociaux.

PLACEMENT

DANEMARK

Trustee Scheme

Il a été mis en place dans un petit nombre de municipalités: les jeunes quittant l'école primaire sont contactés quatre fois durant les deux années suivantes. Ces contacts sont pris par des professeurs conseillers qui aident ainsi les jeunes en cas de difficulté de formation ou de préparation professionnelle.

ORIENTATION PROFESSIONNELLE

IRLANDE

Ce domaine est réparti entre le Département de l'Education (pendant la scolarité) et le Département du Travail (après la scolarité).

Il n'y a pas eu de nouvelles mesures importantes mais plutôt une extension des services existants.

La fonction du Conseiller d'Orientation est d'aider les plus jeunes dans leur propre développement et la découverte de leurs aptitudes. Pour les plus âgés, il s'agit d'un conseil plus directement orienté vers les carrières qui leur sont le mieux adaptées.

Les services d'information publient un livre sur les possibilités de carrières pour les diplômés.

Il est également prévu de produire un film qui sera présenté aux Expositions des Career Services.

PLACEMENT

IRLANDE

Le Manpower Services s'occupe de fournir des informations sur les possibilités d'emploi et de cours de formations ainsi que de faire passer des tests d'aptitude.

- Il est confronté:
- a) aux problèmes particuliers que constituent les jeunes sans qualification et les jeunes des régions rurales qui expriment parfois une réticence à accepter des emplois dans les industries.
 - b) au problème concernant le nombre d'apprentis dans la construction, les moteurs et l'"engineering", non employés du fait de la récession.

MOBILITE GEOGRAPHIQUE

IRLANDE

Resettlement Assistance Scheme

Aider les personnes, y compris les jeunes, qui doivent quitter la région où ils habitent pour trouver un emploi ailleurs dans le pays. Les travailleurs dont les qualifications sont peu demandées et qui viennent travailler en Irlande peuvent aussi être aidés.

mise en oeuvre: en janvier 68, étendu en 1971

statistiques: 20 % des migrants aidés ont entre
20 et 29 ans
1500 bénéficiaires, entre 72 et 76
(inclus)

Cette subvention est directement liée aux nouveaux projets industriels.

ORIENTATION PROFESSIONNELLE

ROYAUME-UNI

Ce domaine appartient aux Career Services qui opèrent dans 116 administrations d'enseignement. Leurs principales fonctions sont:

- a) travailler en relation avec le personnel des écoles et collèges en fournissant aux jeunes des informations sur les possibilités d'enseignement et d'emploi.
- b) donner une orientation professionnelle aux élèves et étudiants durant leurs dernières années de scolarité.
- c) aider les jeunes à trouver un emploi et/ou une formation adaptée.
- d) établir des liens étroits avec les industries et les agences de la Manpower Service Commission

coût annuel: £ 800.000

IRLANDE DU NORD

95 personnes sont chargées du placement et de l'orientation des jeunes:

- interview d'orientation pour les jeunes durant leur dernier mois de scolarité.
- travaux d'information en liaison avec les services de l'emploi.

PLACEMENT

ROYAUME-UNI

Le placement dépend du Careers Services:

du 30.9.75 au 30.9.76, il a placé 184976 jeunes quittant
l'école et 83314 autres jeunes

de sept. 75 à nov. 77, £ 1,5 millions sont disponibles
pour augmenter les effectifs des
services
(115 postes supplémentaires)

de nov. 77 à avril 79, £ 1,6 millions destinés à 320
nouveaux postes.

IRLANDE DU NORD

Les personnes chargées de l'orientation professionnelle
suivent les jeunes nouvellement placés pendant les trois
premiers mois. (discussions sur le travail, visite de
routine auprès de l'employeur)

MOBILITE GEOGRAPHIQUE

ROYAUME-UNI

Job Search Scheme

Cette prime touche les chômeurs qui se déplacent d'une région à l'autre pour chercher du travail.

mise en place: le 5 avril 72

statistiques: durant les six premiers mois de 1977,
2720 jeunes de moins de 25 ans sur
11130 coût total: £ 5,66 millions
(aide du Fonds Social Européen)

3. La préparation professionnelle

Ce concept est, pour l'ensemble des Etats Membres à l'exception de la RFA, apparu récemment.

La recommandation de la Commission des Communautés Européennes, à laquelle nous avons fait référence plus tôt, définit la préparation professionnelle comme "un système destiné à assurer une transition satisfaisante de l'école au travail en fournissant aux jeunes les bases minimales de connaissances et de compétences pour l'insertion dans la vie professionnelle".

Elle s'adresse aux jeunes de moins de 25 ans qui sont en chômage ou menacés de perdre leur emploi et qui n'ont pas l'opportunité de suivre un cours de formation professionnelle, la priorité étant donnée aux jeunes qui "quittent l'école sans avoir obtenu les titres scolaires minimaux".

L'application varie selon les cas puisque certains de ces jeunes, comme ceux employés dans des emplois non qualifiés, ont déjà acquise une expérience pratique de travail. Elle comprend donc:

- une orientation permettant de définir les possibilités de formation et d'emploi en fonction des aptitudes et intérêts personnels
- une mise à niveau des connaissances scolaires de base comme lire, écrire, calculer, et une "préparation aux relations personnelles de travail" c'est-à-dire préparer le jeune à accepter un système hiérarchique, une autorité de commandement et à l'intégrer dans un travail d'équipe.

- des notions de base sur l'organisation économique et sociale; la législation sociale, la vie et l'organisation des entreprises afin qu'il comprenne les rouages de la société dans laquelle il se trouve.
- une formation pratique à un groupe de professions, comme l'agriculture ou le travail de bureau, de façon à ce que le jeune puisse par la suite suivre une formation plus poussée ou éventuellement exercer un travail spécifique
- une expérience pratique du travail dans l'entreprise ou une simulation d'une activité professionnelle réelle dans un contexte de formation ou enfin la participation à des programmes de création d'emplois financés par les pouvoirs publics.

La recommandation insiste sur le fait que l'élaboration, l'organisation et l'exécution des programmes soient décidées en association avec les partenaires sociaux.

De plus elle prévoit une campagne d'information sur les possibilités de préparation professionnelle offertes aux jeunes et demande que les jeunes menacés de perdre leur emploi bénéficient de facilités pendant leurs heures de travail pour suivre les cours et stages organisés.

B E L G I Q U E

Centres propédeutiques

En octobre dernier l'ONEM a établi un nouveau type de formation dans des centres propédeutiques et ce à travers tous le pays.

Il s'agit de remédier aux lacunes constatées dans la connaissance de la langue maternelle et du calcul de base de certains jeunes chômeurs. Les programmes de ces centres sont donc axés sur l'amélioration de la formation générale.

Les participants perçoivent les allocations de chômage et bénéficient de frais de remboursement.

R. F. A.

La base légale du système de formation hors système scolaire est le BBiG (Bundesberufsbildungsgesetz) qui date de 1969. Il concerne essentiellement les apprentis formés dans le "dual system" c'est-à-dire ceux qui suivent pendant quatre jours une formation en entreprise et pendant un jour des cours dans une école à mi-temps.

1. B.G.J.

La première année d'apprentissage est organisée pour douze domaines professionnels de trois façons différentes:

- la version de "coopération" entre industrie et écoles
- la version "école à plein temps"
- une nouvelle version "zero" d'école à plein temps qui concerne les jeunes qui ont échoué aux examens de l'école primaire.

<u>statistiques:</u>	1975	30400 élèves
	1978	80000 places prévues
	1982	90 à 120000

2. B.V.J.

Ces cours sont orientés vers les jeunes "en retard" au point de vue scolaire, de façon à ce qu'ils puissent s'intégrer dans le système d'apprentissage.

<u>statistiques:</u>	30 000 places
----------------------	---------------

3. Cours donnés par le Bundesanstalt für Arbeit

Comme les précédents, ces cours s'adressent aux jeunes qui ne sont pas capables de commencer un apprentissage ou qui n'ont pas pu trouver de places de formation.

Ils durent environ un an et consistent en:

- des cours de formation de base
- des cours de "promotion"
- des cours pour améliorer l'intégration des jeunes dans le système du marché du travail.

<u>statistiques:</u>	1975-76	formation de base	9409 jeunes
		promotion	13176 "
		intégration	8493 "

P A Y S - B A S

"Bridge courses for young unemployed" (30.6.77)

Ces cours concernent les jeunes ayant quitté le premier cycle de l'enseignement secondaire sans diplôme, les jeunes qui ont seulement suivi l'enseignement secondaire général et les jeunes ayant une formation faible.

Il s'agit de permettre à ces jeunes chômeurs qui occupent une position particulièrement vulnérable sur le marché du travail, de suivre des cours de formation professionnelle et par là même d'améliorer leurs chances sur le marché de l'emploi.

statistiques: au 31 juillet 1977 650 jeunes gens
prévision pour 1977/78 900 jeunes
budget 1976-1978 Fl 11,04 millions
dépenses engagées au 31.7.77 Fl 4,64
millions

D A N E M A R K

Cours de préparation à la vie professionnelle

Ils s'adressent aux jeunes chômeurs de moins de 25 ans qui n'ont pas reçu de formation professionnelle ou qui ont été formés dans une profession n'offrant pas actuellement de débouchés.

Ces cours ne donnent pas de qualification professionnelle à proprement parler mais constituent plutôt une préparation à une ou plusieurs carrières:

- initiation aux principes essentiels de l'organisation économique et sociale et au rôle des partenaires sociaux
- orientation professionnelle
- expérience pratique dans une entreprise ou une administration lorsque le participant a fait son propre choix; le stage dure 4 semaines.

<u>statistiques:</u>	budget	nombre de bénéficiaires
1975-76	Dkr 5,5 millions	900
1976-77	Dkr 14,0 "	1900
1977-78	Dkr 27,0 "	4000

Les jeunes de moins de 18 ans reçoivent Dkr 90 par jour pendant 5 jours par semaine;
ceux de plus de 15 ans reçoivent Dkr 180 par jour pendant 5 jours par semaine.

I T A L I E

Les mesures nouvelles prises par l'Italie concernent non pas la préparation professionnelle mais la formation professionnelle au niveau régional. De plus cette loi est passée en juin dernier si bien que les premiers résultats ne sont pas encore disponibles.

I R L A N D E

Pilot scheme for Sean Mc Dermott St. Area (1974-1975)

Ce programme ne contenait aucun élément d'expérience pratique en entreprises. Il durait 6 semaines à plein temps et permettait à des groupes de six jeunes d'acquérir confiance en eux-même, une meilleure communication avec les autres et l'acceptation d'une forme de discipline et de critique.

Literacy schemes and classes

Ce programme est destiné aux jeunes illétrés et aux adultes. Il consiste en des cours permettant après des examens, mensuels, de changer de classe ou de rester avec un "tuteur" jusqu'à ce que le niveau adéquat soit atteint pour une formation ou un emploi.

Pre-employment courses

Les jeunes qui s'inscrivent à ces cours sont ceux qui ne se sont pas adaptés ou intéressés à d'autres cours scolaires de telle sorte qu'ils n'ont pas réussi leur examens correspondant au "junior level".

Ce programme dure un an à plein temps et inclut un jour par semaine d'expérience de travail dans un emploi tel que projets pratiques pour une communauté ou ateliers dans l'école, mais ce travail n'est jamais destiné à donner une qualification précise.

Les cours consistent en un enseignement de base général et sont faits en coopération avec les syndicats et employeurs locaux.

statistiques: du 1^{er} janvier 76 au 31 août 77
529 jeunes

estimation pour 77/78
2400 jeunes

coût	1976	£ 106 010
	1977	£ 140 210
	1978	£ 1million

Cours et projets d'AnCo

Il existe des cours de 6 semaines d'introduction à l'industrie pour des jeunes sans qualification âgés de 18 à 19 ans. Ces cours sont destinés à donner les compétences liées au monde du travail.

Community youth Training Programmes

Il s'agit d'aider les jeunes chômeurs de moins de 25 ans en leur offrant une formation et un travail d'intérêt communautaire. Ils obtiennent ainsi

- des qualifications industrielles de base
- une meilleure compréhension de l'environnement du monde du travail
- la possibilité de développer leur maturité

<u>statistiques:</u>	1975	5 projets	80 stagiaires
		£ 66 000	
	1976	51 projets	460 stagiaires
		£ 461 000	
	1977	120 projets	1200 stagiaires
		£ 1182 000 (estimation)	

R O Y A U M E - U N I

1. Préparation professionnelle pour les jeunes chômeurs

- Préparation professionnelle et passage de l'école à la vie active

Pour faciliter la transition entre le système scolaire et le monde du travail, les écoles ont organisé

- des interviews avec des professeurs connaissant le contenu des métiers
- des groupes de discussion avec des employés du service de carrière
- dans la mesure du possible, une interview individuelle avec ces responsables de carrière
- une série de cours sur les choix à faire et les possibilités à examiner.

2. Préparation professionnelle pour jeunes employés

Il s'agit d'un programme expérimental pour établir quelles formes de préparation professionnelle intéresseraient les jeunes et gagneraient l'appui des employeurs. Pour ce faire les employeurs reçoivent une prime hebdomadaire pour les inciter à laisser les jeunes suivre des cours tout en continuant à toucher leur salaire.

3. Work Experience Programme

Ce programme offre aux jeunes de moins de 19 ans la possibilité de s'initier à l'organisation d'une série de travaux ainsi qu'au milieu du monde du travail dans les secteurs public et privé.

Il ne s'agit pas d'un emploi mais d'un élément de la préparation professionnelle telle qu'elle est envisagée dans la recommandation de la commission.

durée: au moins 6 mois pendant lesquels les jeunes reçoivent directement une allocation de £ 18 par semaine depuis septembre 1977 (avant cette date ils recevaient £ 16)

mise en oeuvre: le 21 septembre 1976

statistiques: coût: £ 468 par emploi depuis sept.77
(£ 416 avant sept; 77)

II. Les mesures destinées à encourager
directement l'embauche des jeunes

1. les subventions
2. les programmes de création d'emploi

1. Les subventions

Jusqu'à une période assez récente les gouvernements usaient d'une politique d'aide indirecte par le biais de subventions à l'investissement générateur d'emplois. Depuis deux ou trois ans, on constate dans tous les pays de la Communauté Européenne l'existence d'une politique d'aide directe pour tous les groupes d'âge de la population active ou uniquement pour les jeunes.

L'objet de cette politique est de maintenir les emplois existants ou d'en créer des nouveaux par des incitations financières qui réduisent, pour l'employeur, le coût marginal de l'emploi et qui assurent aux jeunes travailleurs le niveau de salaire fixé.

Il peut donc s'agir:

- de subventions à l'embauche
- de subventions au maintien de l'emploi
- de subventions couvrant les coûts de formation en entreprise dont nous avons parlé dans la partie concernant la formation professionnelle.

B E L G I Q U E

A. A l'embauche

1. Diminution temporaire des cotisations patronales de sécurité sociale

Elle s'applique aux employeurs (sauf secteur public, enseignement et personnel domestique) soumis à la sécurité sociale des travailleurs, qui engagent des personnes représentant une augmentation nette du nombre d'employés. (par rapport au 2ème trimestre 1976) et ce pendant deux trimestres consécutifs.

mise en oeuvre: par la loi du 24.1.1977

Cette mesure n'est pas spécifique aux jeunes.

2. Arrêté royal du 23.1.75 modifié le 14.1.76

Les PME occupant moins de 10 personnes et situées dans des zones de reconversion ou de développement, peuvent bénéficier d'une prime annuelle de 15.000 FB par travailleur supplémentaire, âgé d'au moins 18 ans au moment de leur engagement.

durée: pendant 5 ans ou 3 ans selon la catégorie de la zone.

F R A N C E

A l'embauche

Exonération exceptionnelle des cotisations patronales
de sécurité sociale

Les entreprises embauchant des jeunes de moins de 25 ans entre le 1.7. et le 31.12.77, sont exonérés des cotisations jusqu'au 30.6.78. L'allègement de charge est de l'ordre de 35 % du salaire.

Les jeunes doivent être employés pour au moins 6 mois. Cette mesure ne touche pas les administrations, collectivités locales et entreprises de travail temporaire.

mise en oeuvre: en septembre 1977

coût prévu: FF 70 millions par 10.000 bénéficiaires

statistiques: au 30 novembre 77 138 343 embauches
avec exonération ont eut lieu.

Les employeurs qui engagent pour une période indéfinie ces chômeurs bénéficient d'une subvention égale à 30 % au plus des coûts de main d'oeuvre.

durée:

- pour les chômeurs de moins de 45 ans au chômage depuis au moins 6 mois la subvention est accordée pendant un maximum de 6 mois
- pour les chômeurs de plus de 45 ans la subvention est versée pendant 12 mois au plus.

statistiques: le pourcentage de bénéficiaires de moins de 25 ans s'élèverait à:

17 % en 1975

22 % en 1976

22 % en 1er trimestre 1977.

L U X E M B O U R G

A. A l'embauche

Elle n'existe pas, mais le gouvernement envisage une revalorisation de la prime d'apprentissage aux employeurs.

B. Pour maintenir l'emploi

La loi du 26.7.75 permet d'assurer le maintien de l'emploi par des subventions aux entreprises.

I T A L I E

A l'embauche

Subvention à l'embauche de jeunes dans les secteurs de l'agriculture, des services et de l'industrie

Si l'employeur embauche un jeune entre 15 et 29 ans, inscrit sur la "liste spéciale", il obtient une réduction de 32 000 liras par mois sur ses contributions obligatoires mensuelles pendant 18 mois. (la réduction est de 64 000 liras dans le Mezzogiorno).

Ce contrat ne peut excéder 12 mois et n'est pas renouvelable. Il ne peut être accordé que pour 2 jeunes par 30 employés. (3 jeunes pour 20 employés dans le sud).

Le temps de travail ne peut être inférieur à 20 heures par semaine et doit permettre aux jeunes de suivre des cours de formation professionnelle organisés par les régions.

Les heures de travail sont payées selon la conventions salariales et l'employeur déduit 100 liras par heure travaillée de ces contributions obligatoires.

En ce qui concerne l'agriculture, les régions versent des subventions aux coopératives agricoles dans l'Italie de Sud et dans quelques parties sous développées du Nord et du Centre, si celles-ci recrutent des jeunes de 18 à 29 ans dans une proportion comprise 40 et 70 % de leur personnel. Chaque employé recruté sur la liste spéciale reçoit 50 000 liras par mois pendant 12 mois. Pendant cette période il doit suivre des cours de formation professionnelle organisés par la Région.

I R L A N D E

A. Au recrutement

1. Employment Incentive Scheme

Elle est destinée à encourager l'emploi, dans l'industrie manufacturière et l'agriculture, de chômeurs jeunes et adultes (le Premium Employment Programme ne touche que les chômeurs adultes).

Elle est administrée par les National Manpower Services.

Tout employeur dans les secteurs concernés peut toucher une prime lorsqu'il embauche des employés additionnels (par rapport au niveau d'emploi de la semaine commençant le 10.1.77):

- prime de £ 20 par semaine pour un employé de 20 ans et plus ou moins de 20 ans si cette personne a été au chômage pendant un certain temps depuis 1974.
- prime de £ 10 par semaine pour recrutement d'un jeune de moins de 20 ans qui a quitté l'école secondaire depuis au moins 4 mois.

mise en oeuvre: le 28 février 1977 jusqu'à février 78

statistiques: somme de £ 3 millions allouée à ce programme en déc. 77.

On prévoit que 5000 jeunes trouveront un emploi à la fin du programme.

2. Apprentice Re-Employment Premium (A.R.P.)

Son but est d'encourager le ré-emploi de personnes en surnombre et d'apprentis-chômeurs, pour leur permettre de compléter leur apprentissage. Elle s'applique aux apprentis dans

- l'industrie de construction
- le secteur des services.

Elle ne s'applique pas aux apprentis des industries manufacturières qui sont couverts par la subvention précédente.

- prime de £ 10 par semaine pour apprentis en 1ère ou 2ème année
- prime de £ 20 par semaine pour apprentis dans une année ultérieure

durée: elle est versée pendant 24 semaines

mise en oeuvre: du 25 mai 1977 au 31 décembre 77.

B. Pour couvrir les coûts de formation

Ces subventions ne sont pas spécifiques aux jeunes.

- subventions pour les nouvelles industries installées en Irlande
1976 £ 3,7 millions pour ± 9500 emplois
- subventions pour les industries existantes qui s'agrandissent.
1976 £ 943.000 allouées à 24 firmes touchant 3000 travailleurs.

C. Pour maintenir l'emploi

Il n'existe pas de programme particulier; cependant le Rescue Service de L'IDA travaille en étroites relations avec le Foir Teoranta, (un organisme semi-public), les banques, le Département de l'Industrie et du Commerce pour s'assurer que les entreprises ne licencieront pas à cause de difficultés à court terme.

R O Y A U M E - U N I

A. A l'embauche

1. Youth Employment Subsidy

Une prime de £ 10 par semaine est versée à l'employeur embauchant un jeune de 20 ans au chômage depuis au moins six mois.

durée: la prime est versée pendant 26 semaines

mise en oeuvre: le 1.10.76 jusqu'au 31.3.78

statistiques: pendant les 10 premiers mois

23 200 jeunes,

coût: £ 5,34 millions

fin du programme, 45 000 jeunes

évaluation: - 40 % des jeunes concernés n'auraient pas trouvé d'emploi sans cette subvention

- l'effet de création d'emploi est faible (ce n'est pas son but)

2. Small firms employment subsidy

Cette subvention est destinée à favoriser l'embauche de travailleurs dans les entreprises manufacturières de moins de 50 employés dans des régions de développement spécial.

mise en oeuvre: le 1.7.1977

B. Au maintien de l'emploi

Temporary Employment Subsidy

Cette subvention n'est pas spécifique aux jeunes: elle s'applique aux travailleurs menacés d'être licenciés pour cause économique; elle est versée aux entreprises qui sont sur le point de licencier plus de 10 travailleurs.

L'employeur perçoit £ 20 par personne à condition que l'employé concerné continue à travailler.

durée: 12 mois

mise en oeuvre: en août 75

statistiques: 1975/76 ± 60.000 personnes
coût: £ 54 millions

±120.000 personnes
coût: £ 125 millions

I R L A N D E D U N O R D

A l'embauche

1. Capitation Grant Scheme

Cette subvention est destinée à encourager les employeurs à embaucher les apprentis recrutés par le Département après leur première année de formation.

Le niveau de la subvention dépend du nombre d'apprentis employés par l'entreprise.

2. Apprentice Premium Grant Scheme

Des subventions spéciales sont versées aux entreprises qui embauchent en surnombre des jeunes apprentis, travaillant pour la première fois.

3. Special Capitation Grant Scheme

Subvention aux entreprises qui recrutent des apprentis ne dépendant pas des GTCs.

Ces deux derniers programmes ont été mis en place du 1.11.75 au 31.3.76 et réintroduits pour les jeunes apprentis recrutés entre le 2.5.77 et le 29.10.77.

4. Recruitment subsidy for school leavers

Les employeurs reçoivent £ 5 par semaine pendant 26 semaines lorsqu'ils engagent un jeune venant de quitter l'école, âgé de moins de 20 ans.

introduit: le 13.10.75 jusqu'au 31.8.76

statistiques: jusqu'à présent, £ 122.280 ont été versées concernant 1254 jeunes.

5. Youth Employment Subsidy

Subvention de £ 10 par semaine pendant 26 semaines pour chaque jeune embauché. Ce jeune doit avoir moins de 20 ans et être chômeur depuis au moins 6 mois.

Ce programme doit remplacer le Recruitment Subsidy introduit le 1.9.76 jusqu'au 31.3.78.

statistiques: du 1.9.76 à juillet 77
£ 29.910 versées concernant 730 jeunes.

On prévoit une dépense totale de
£ 390.000 pour 2000 jeunes.

2. Les programmes de création d'emploi

Mis en oeuvre dans l'ensemble de la Communauté Européenne, ces programmes sont gérés par l'administration centrale ou par d'autres échelons administratifs, par les services publics ou autres organismes gouvernementaux. Ils concernent tous les groupes d'âge de la population active mais les jeunes en ont plus bénéficié que les autres. L'objectif de ces programmes est d'utiliser les ressources des finances publiques pour payer des gens à travailler plutôt que de leur verser des indemnités de chômage. Les emplois ainsi créés sont destinés à pourvoir à des besoins d'ordre collectif et sont temporaires.

Dans certains pays les jeunes ainsi recrutés ne touchent que l'allocation chômage mais restent inscrits sur les listes de demandeurs d'emploi et par conséquent sont à tout moment disponibles sur le marché du travail au cas où un emploi définitif leur serait proposé.

B E L G I Q U E

Chômeurs mis au travail par les pouvoirs publics

Les jeunes sont occupés à des tâches présentant un intérêt d'ordre collectif proposées et exécutées pour l'Etat, les provinces, les communes, etc.

Ces travaux sont orientés vers la réalisation d'initiatives exceptionnelles dans le domaine social et celui de l'amélioration du cadre de la vie.

La durée de prise en charge des rémunérations et des cotisations sociales par l'Etat est limitée à un maximum de 12 mois à condition que l'administration crée un service définitif à la fin de l'année. Les jeunes ainsi occupés restent inscrits sur les listes de demandeurs d'emploi et touchent une allocation de chômage au moins égale à la rémunérations payée pour des travaux de cette nature.

mise en oeuvre: 1975

statistiques: fin juin 1977 20.787 chômeurs
étaient occupés par les pouvoirs
publics dont 14.286 hommes et
6.495 femmes.

F R A N C E

Création à titre temporaire d'emplois dans le secteur public

Le gouvernement a autorisé en 1977 le recrutement à titre temporaire de 20.000 personnes supplémentaires attachées à des emplois à temps complet ou partiel dans des services comme les Postes et Télécommunications, la Justice etc.

coût: FF 40 millions
inscrits au budget 77

R. F. A.

L'établissement fédéral de l'emploi aide les organismes publics et privés qui fournissent une occasion de travail supplémentaire pour les chômeurs. Le travail doit représenter un intérêt public et ne devrait pas être réalisé sans cette aide.

statistiques: de mars 76 à avril 77
6.419 jeunes ont pris part à de tels
projets.

P A Y S - B A S

1. Mesure temporaire pour les jeunes chômeurs

Les jeunes de moins de 23 ans au chômage depuis au moins deux mois peuvent être employés dans des projets organisés par les pouvoirs publics ou par des organismes à but non lucratif.

Le gouvernement verse le salaire de ces jeunes, au maximum 570 Fl par semaine.

durée: ces jeunes sont employés pour une période variant de 13 à 52 semaines

statistiques: 1975-77 4.000 jeunes
coût: Fl 125 millions

2. Places de travail temporaire

Cette mesure ne concerne pas uniquement les jeunes mais tous les chômeurs qui ne peuvent trouver un emploi: ils sont alors ambauchés par des autorités ou organismes publics à des travaux temporaires.

La subvention gouvernementale couvre la totalité du salaire jusqu'à un maximum de 670 Fl par semaine.

durée: Les personnes de moins de 45 ans doivent avoir été au chômage pendant au moins 6 mois et sont employées dans ces programmes pour 6 mois maximum.
Les personnes de plus de 45 ans peuvent être employées pour un an, sans limite

D A N E M A R K

Travaux publics spéciaux

L'initiative des projets est essentiellement le fait des communes. Dans la plupart des cas on emploie à la fois des jeunes et des adultes, de manière à créer des conditions de travail aussi proches que possible de la normale.

L'Etat verse une aide sous forme de subvention forfaitaire qui est de Dkr 28 par heure de travail pour les personnes de plus de 18 ans et de Dkr 17 pour les autres.

Les personnes employées reçoivent un salaire fixé par les conventions collectives.

<u>statistiques:</u>	budget	nombre de bénéficiaires
1975-76	Dkr 30 millions	5.400
1976-77	Dkr 45 "	8.000
1977-78	Dkr 65 "	10.000

I T A L I E

Financement de projets de travaux et de services
d'intérêt public

Les régions peuvent proposer des programmes concernant le tourisme, l'inspection de propriétés abandonnées, la revision du registre , l'inspection de l'emploi, la géologie etc.

Les heures de travail ne peuvent être de moins de 20 par semaines et sont payées selon le salaire minimum des personnes ayant le même travail.

70 % des projets doivent avoir lieu dans le Mezzogiorno.

durée: le contrat dure entre 4 et 20 mois et ne peut être renouvelé.

I R L A N D E

1. Propositions de création d'emplois

Le nouveau gouvernement irlandais, dans son manifeste électoral, avait promis la mise en oeuvre d'un programme à court terme de création d'emplois.

Gérés par divers ministères, ils ne s'adressent pas directement aux jeunes mais on estime que les emplois créés seront le plus souvent pris par des jeunes.

mise en place: juillet 1977

statistiques: coût global: £ 43,75 millions
 emplois créés: 6870

L'objectif pour les douze mois est de dépenser 100 millions de livres et de créer 20000 nouveaux emplois:

- £ 50 millions pour 10 000 nouveaux emplois dans le secteur public
- £ 30 millions pour 5 000 nouveaux emplois dans l'industrie et la construction
- £ 20 millions pour 5 000 nouveaux emplois spécifiquement pour les jeunes.

2. Youth Employment Action Team

Ce groupe a pour but de:

- dresser une liste de programmes prioritaires destinés à stimuler l'emploi des jeunes
- estimer le nombre de personnes touchées et le coût

R O Y A U M E - U N I

1. Job Creation Programme

Il s'agit de fournir des emplois valables pour les chômeurs dans le cadre de projets comportant des travaux d'intérêt collectif.

mise en oeuvre: le 24 septembre 1975

statistiques: 1ère année 44.900 emplois créés

coût: £ 40 millions

4 août 77 94.000 emplois créés

coût: £136,16 millions

31 déc. 78 115 à 120.000 emplois créés

évaluation: la plupart des projets a été gérée par les autorités locales essentiellement dans l'amélioration de:

l'environnement 31 %

l'éducation et l'information (19 %)

la construction (15 %)

les services de santé (12 %)

la recherche (10 %)

43 % des participants avaient entre
16 et 18 ans

30 % des participants avaient entre
19 et 24 ans

2. Community Industry

Ce programme touche des jeunes de 16 - 19 ans: ceux-ci sont embauchés et traités comme des employés, ils reçoivent des salaires variant de £ 24 à £ 31,10 par semaine. Ils sont regroupés par équipes de 8 à 10 jeunes et entreprennent des travaux tels que la sauvegarde de l'environnement ou les services communautaires, qui, en l'absence du programme, n'auraient pas été effectués.

durée: 1 an ou plus

mise en oeuvre: en 72

statistiques: 2000 places disponibles au départ
5500 en mars 1977
coût: £ 12 millions depuis création

évaluation: entre 72 et 77
11.000 jeunes ont participé au programme
et 50 % ont trouvé un emploi ou ont
suivi un enseignement complémentaire.

I R L A N D E D U N O R D

1. Youth opportunities Programme

Ce programme est géré par le Département des Services de Main-d'oeuvre. Il prévoit la création de 4000 places d'emploi et de formation. (il est prévu d'augmenter ce nombre jusqu'à 6000). Il offre aux jeunes un choix de possibilités qui devraient leur permettre d'accélérer leur entrée dans un emploi permanent.

Il doit commencer le 1.9.78 et durer pendant 5 ans.

Le coût sera de £ 6,5 millions par an.

Les jeunes recevront une allocation de £ 18 par semaine.

2. Job creation Programme

Ce Programme pour jeunes est parrainé par les services du Ministère de la main d'oeuvre et est organisé par Community Service volunteers..

Il emploie les jeunes chômeurs dans des travaux de services sociaux, dans des maisons résidentielles et dans des centres.

Ce programme a débuté en avril 76. Il y aura 125 jeunes concernés en 77/78 pour un coût total de £ 200.000.

Entreprise Ulster

Elles entreprennent des projets de travaux qui ont une utilité communautaire mais pas exclusivement dans le cadre d'administrations publiques.

Elle a diversifié ses activités par l'établissement d'un petit nombre d'ateliers de construction et de techniques. Ce programme est destiné aux jeunes hommes qui n'ont pas acquis les qualifications nécessaires à une formation d'apprenti mais qui cependant ont une certaine aptitude et un certain goût pour entreprendre ce genre de métier.

Une autre activité de Enterprise Ulster concerne le travail en communauté; un programme expérimental touche les jeunes quittant l'école - ceux-ci sont embauchés pour peindre, décorer et réparer les maisons d'infirmes ou de personnes handicapées.

Bien que E.U. ne se concentre pas sur la création d'emplois pour jeunes, 368 (ou 22 %) de la force de travail a moins de 20 ans. (au 31.7.77)

326 étaient engagés sur des projets standards

42 " " dans des projets communautaires.

Le coût d'emploi d'un jeune/an est de £ 3.000 pour les projets standards et de £ 2.000 pour les projets communautaires.

2ème Partie

Analyse et commentaires

A l'exception de la préparation professionnelle qui touche, comme nous l'avons vu, une catégorie spécifique de jeunes, les mesures de formation professionnelle, d'orientation, de placement et de mobilité géographique concernent l'ensemble de la tranche d'âge des moins de 25 ans: la transition de l'école à la vie active est une étape difficile pour tous les jeunes, quel que soit leur niveau de qualification, ou le diplôme obtenu.

D'une part les employeurs hésitent à recruter des jeunes sans expérience, et ce d'autant plus si leurs qualifications ne sont pas immédiatement utilisables. D'autre part les jeunes qui ont atteint un niveau élevé dans l'enseignement, peuvent délibérément consacrer beaucoup de temps à la recherche d'un emploi qui réponde à leurs ambitions et aspirations.

Essayons tout d'abord d'identifier les différents groupes de jeunes qui entrent sur le marché de l'emploi:

- des jeunes quittent l'école à l'issue de la scolarité obligatoire. Ils n'ont aucune formation professionnelle, leurs connaissances de base sont limitées et ils ont souvent subi un échec scolaire. Ils trouvent des emplois non qualifiés qui ne leur assurent ni sécurité, ni grande chance de promotion, et sont la plupart du temps hostiles à une formation surtout si elle est conçue sous forme de cours, leur rappelant ainsi l'école.
- des jeunes quittent l'appareil scolaire après des études secondaires qui leur ont permis d'acquérir des connaissances générales. S'ils ne trouvent pas d'emploi dans les services comme les banques ou les assurances, ou des emplois de bureau, ils connaissent le chômage car leur formation ne correspond pas aux besoins du marché du travail. Un très

grand nombre d'entre eux choisissent de suivre des cours de formation professionnelle de niveau moyen.

- des jeunes ont acquis une formation professionnelle au cours de leurs études. S'il s'agit d'une formation de base, ils trouvent généralement des emplois sous qualifiés au départ, mais rapidement ils sont promus. Ceux qui ont une formation professionnelle spécifique ont peu de difficulté à trouver un emploi, sauf s'ils ont choisi une filière dont les débouchés sont très restreintes.
- enfin des jeunes obtiennent des diplômes universitaires. Ils se trouvent alors confrontés à l'inadéquation de leurs aspirations aux offres du marché de l'emploi, particulièrement pour ceux qui ont choisi des sections comme lettres ou sciences sociales.

Du fait de l'allongement de la scolarité obligatoire dans l'ensemble des pays européens , le niveau des connaissances minimales acquises par les jeunes est généralement supérieur à celui de la moyenne de la population active. Ceci transparait dans les désirs et aspirations de ces jeunes vers des métiers non manuels et bien payés. Or les capacités d'absorption du marché du travail pour ces types d'emploi sont limitées. Si bien qu'après une période de recherche, les jeunes acceptent souvent des emplois sous qualifiés par rapport à ce à quoi ils prétendaient. Ce sont donc généralement des emplois dans lesquels ils restent peu de temps et qui ne leur procurent pas de satisfaction.

L'évolution du système d'enseignement

Depuis plusieurs années, le système éducatif s'est orienté vers un enseignement général avec un tronc commun de plus en plus long. En outre on constate une régression du nombre de participants au système d'apprentissage alors qu'il s'accroît

le nombre d'élèves dans les établissements d'enseignement général ou professionnel à plein temps.

"Une évolution du système public d'enseignement a favorisé essentiellement le développement de la formation générale. En conséquence les types de formation axés directement sur l'acquisition d'une qualification professionnelle ont perdu une partie de leur importance. ... Très souvent on a même constaté une régression quantitative et/ou qualitative de la formation professionnelle." (1)

Or parmi les mesures envisagées afin de réduire le volume des jeunes demandeurs d'emploi, on note un encouragement donné aux jeunes potentiellement chômeurs à continuer volontairement leur scolarité:

- au Royaume. Uni les jeunes sur le point de quitter l'école sont incités à y rester ou à entrer dans un cours supérieur si l'alternative qui s'offre à eux est le chômage.
- en Italie, la politique suivie est d'allonger la durée des études dans les écoles de formation.
- en Irlande un programme a été mis en oeuvre pour que les jeunes de moins de 25 ans sans emploi puissent suivre des cours de formation pendant 9 à 15 mois dans un des Collèges Techniques Régionaux en recevant une allocation de £ 9 par semaine.
- aux Pays Bas le ministre de l'Education a proposé d'élever l'âge de la scolarité obligatoire à 18 ans en 1980; l'idée de base est que toute personne doit avoir au moins deux années d'école secondaire après ses quatre années d'école "moyenne".

(1) Professeur LUTZ: La fragmentation micro-économique du marché du travail - causes, formes et incidence sur la politique de l'emploi

En plus de la tendance qu'ont les gouvernements à prolonger la scolarité obligatoire, il y a la tendance de la part des jeunes, et notamment des jeunes filles, à rester à l'école pour éviter ou retarder une insertion professionnelle dans de mauvaises conditions, et il y a une importance accrue à obtenir un diplôme et pour cette raison de nombreux jeunes attachent plus d'importance à l'obtention de ce diplôme plutôt qu'à l'acquisition d'une formation dans un emploi précis. Le Comité Economique et Social propose d'examiner une solution à ce sujet: "que la collectivité prenne en charge non seulement la formation de base commune à tous les jeunes dans le cadre de la scolarité obligatoire jusqu'à 15 - 16 ans, mais aussi la formation professionnelle initiale pour tous les jeunes jusqu'à 17 - 18 ans. Cette période prendrait les formes les plus diverses pour être adaptée aux différents cas d'espèces : à ce qui existe déjà (comme l'apprentissage) et dont l'amélioration et la mise à niveau devraient être poursuivies s'ajouteraient systèmes faisant se succéder des périodes de travail en entreprises et des périodes de formation proprement dite, et s'achevant éventuellement par une période d'adaptation à l'emploi." (1)

Cette proposition se heurte cependant à des obstacles pratiques notamment en ce qui concerne l'organisation de stages en entreprise pour tous les jeunes scolarisés. Nous reviendrons sur ce problème lors de l'analyse spécifique de la formation professionnelle.

L'évolution envisageable à travers les mesures

Encourager les jeunes à rester à l'école ou à l'Université représente une arme à double tranchant; elle est utile en tant que mesure destinée à réduire temporairement le nombre

(1) L'emploi des jeunes. Avis adopté par le Comité Economique et social (séance du 12 octobre 1977)

de jeunes dans la force de travail. Mais au fur et à mesure que ces jeunes enrichissent leurs connaissances, ils attendent d'avantage de leur vie professionnelle et de leur carrière. Par conséquent cette arme peut être dangereuse si elle accroît les espérances des jeunes sans pouvoir assurer que ces espoirs pourront être réalisés. Le lien avec les besoins du marché du travail est absolument essentiel.

Une autre tendance se dégage de la réaction vis à vis des mesures notamment du côté syndical: établir une éducation récurrente c'est à dire permettre aux jeunes qui ont travaillé quelques années de retourner suivre des cours pendant plusieurs mois. La République Fédérale d'Allemagne a établi une année non obligatoire et non conçue comme le prolongement de l'enseignement général mais comme une préparation à la vie active.

Mais la tendance la plus courante que l'on rencontre dans tous les rapports et qui obtient l'approbation tant des employeurs que des syndicats est le rapprochement étroit entre l'enseignement général et la formation professionnelle.

L'objectif est d'initier le plus tôt possible les jeunes à des notions concernant l'organisation socio-économique et le monde du travail afin qu'ils ne se sentent pas totalement démunis lorsqu'ils entrent dans la vie active.

Lors de la conférence à haut niveau sur l'emploi des jeunes organisée par l'OCDE, patronat et syndicat ont opté favorablement pour ce principe.

Le comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE note dans son rapport que les employeurs approuvent l'idée d'un enseignement professionnel plus large dans les écoles par le biais de cours sur une variété de travaux et de techniques en rapport avec un large éventail de professions: "en résumé l'école peut assurer que

- les élèves soient mieux préparés au changement entre leur vie à l'école et leur vie d'adulte dans le monde du travail.
- les élèves comprennent les aspects sociaux et économiques de la société.
- les sujets enseignés le soient dans un contexte plus large tenant compte de la vie hors de l'école
- la sélection des filières soit retardée afin que les choix de carrière restent ouverts aussi longtemps que possible". (1)

L'organisation des syndicats auprès de l'OCDE, quant à elle, insiste sur le problème du clivage entre enseignement général et enseignement professionnel. Elle propose que pour les élèves de l'école secondaire le principe de base soit de garder les options ouvertes aussi longtemps que possible: "bien que cela ne soit réalisable de façon satisfaisante que par le développement d'un système qui permette le retour aux études, il faut, à ce stade, un sérieux effort pour supprimer cette barrière"; (2)

Divers rapports envisagent également une mise en contact du jeune avec les réalités du monde extérieur par des séances d'information sur les carrières, des visites d'entreprises. Les liaisons entre écoles et entreprises n'ont alors d'autre finalité que pédagogique et formatrice.

Il est sans doute possible qu'une meilleure connaissance réciproque du monde de la formation et du monde du travail puisse faciliter l'adaptation à l'emploi: "la période de formation initiale devrait se donner comme objectif une formation professionnelle complète et l'accès à un emploi stable et qualifié". (3)

(1) Document du Comité Consultatif Economique et Industriel pour la conférence de l'OCDE des 15 et 16 décembre 1977.

(2) Document de l'Organisation des Syndicats pour la conférence de l'OCDE des 15 et 16 décembre 1977.

(3) C.E.S. (déjà cité)

A la lumière des mesures déjà adoptées dans la Communauté Européenne, on peut constater que seul un nombre limité de jeunes peut, à un moment donné, participer aux expériences de stage telles qu'elles existent en France, R.F.A., ou Royaume-Uni. De plus les stagiaires, débutant nécessairement sans qualification, se voient offrir des travaux non qualifiés au lieu de travaux complémentaires à leurs études théoriques. Il faudrait donc envisager dans le cas de programme école-travail une préparation initiale de formation de base de façon à ce que les élèves puissent occuper des postes leur permettant d'acquérir les compétences professionnelles désirées; tout en prenant en considération que ce système mixte école-travail n'est pas forcément approprié à toutes les filières.

La formation professionnelle

Analysons tout d'abord la formation professionnelle dans les centres et organismes de formation (formation "off the job"). Dans le cadre des mesures d'urgence, la formation professionnelle représente un instrument de la politique conjoncturelle qui permet d'absorber une certaine proportion de chômeurs et de les retirer de la force de travail tout en améliorant leurs perspectives d'emploi. On constate, en effet, que la formation dans les institutions permet d'accroître sensiblement les qualifications de la main d'oeuvre.

Mais un problème important se pose aux organismes de formation: celui de la planification du niveau de formation et sa répartition entre les métiers. Diverses expériences sont envisagées:

- en R.F.A. on prévoit d'élaborer des rapports sur la structure des secteurs afin de pouvoir faire des prévisions au niveau de chaque secteur et faciliter ainsi la coordination pratique entre la politique de la main d'oeuvre

- en France on envisage de faire des études pour situer les pénuries de main d'oeuvre et établir un plan de formation modulé par région.
- dans d'autres pays on recherche le moyen de modifier le contenu de la formation afin que la main d'oeuvre soit plus mobile entre les professions et qu'elle puisse s'adopter plus rapidement lorsqu'une insuffisance imprévue de personnel qualifié risque de survenir dans tel ou tel domaine.

Un autre problème est à souligner: il s'agit du choix des filières fait par les jeunes entrant en formation professionnelle. En effet, il ressort que dans tous les Etats Membres de la Communauté les choix se concentrent sur un relativement petit nombre de métiers.

En R.F.A., par exemple, où il existe 456 filières possibles, deux tiers des garçons et 90 % des filles s'orientent dans vingt filières.

On constate donc une inadéquation de l'offre à la demande puisque certaines formations sont surchargées alors que des places restent inoccupées dans d'autres (comme l'industrie de la construction, l'hôtellerie etc. ...).

"Le manque d'attraction de certains métiers du fait des salaires, des conditions de travail ou du faible prestige est un facteur de coexistence du manque de qualification et du chômage". (1)

Abordons maintenant la formation professionnelle sur le lieu de travail (formation "on the job"). Elle est dispensée à l'intérieur même de l'entreprise ou dans des établissements

(1) P. Melvyn: Youth Unemployment. Roots and Remedies.
ILO - octobre 1977

d'enseignement et de formation. Or depuis 1973 on a constaté que les entreprises réduisaient les investissements consacrés à la formation. Afin de réduire le chômage des jeunes, la plupart des pays de la Communauté Européenne ont adopté des mesures visant à empêcher la diminution du nombre de jeunes en formation dans l'entreprise (par exemple en France les stages pratiques en entreprise).

Les gouvernements ont mis au point des moyens pour inciter les entreprises à investir suffisamment il s'agit de répartir les coûts entre elles et d'assurer un niveau optimum de financement supplémentaire à l'aide des fonds publics.

En France, la formation des jeunes est financée par l'affectation d'un cinquième de l'impôt spécial de 1 % sur les salaires versés auquel sont soumis les employeurs pour la formation, et par une contribution supplémentaire de 0,1 % à laquelle vient s'ajouter une subvention de l'Etat.

Au Royaume-Uni, les Industrial Training Boards perçoivent une redevance sur les entreprises qui est utilisée pour verser des aides financières aux entreprises qui assurent une formation.

Mais comme le souligne le rapport de l'OCDE (1) "les politiques des pouvoirs publics à l'égard de la formation sur les entreprises ne sont pas encore parfaitement adaptées aux nouvelles conditions macro-économiques et à la nouvelle situation de l'emploi..... les entreprises organisent leur formation en fonction de leurs prévisions quant aux types de personnel dont elles risquent de manquer plus tard et dans les périodes de chômage élevé elles ont tendance à sous estimer leurs besoins futurs".

(1) OCDE Examen des mesures adoptées par les pays membres:
note du secrétaire Général

De plus les entreprises ont intérêt à aménager leur propre politique de recrutement et de formation de la main d'oeuvre en fonction de leurs propres besoins: "La prolongation de la scolarité moyenne a eu pour conséquence que la qualification professionnelle que les jeunes doivent acquérir est plus que jamais fonction d'exigences particulières, afférentes à un champ d'activité étroit et propre à une entreprise ou à un établissement". (1)

L'orientation - le placement

L'essentiel des mesures prises dans la Communauté Européenne a consisté en l'augmentation du personnel attaché aux services d'orientation et en l'accroissement des ressources. Ce type de mesures est nécessaire puisque de plus en plus de jeunes connaissent une période de chômage avant d'entrer dans la vie active.

Cependant plusieurs conditions sont à réaliser afin d'assurer une efficacité totale à l'orientation.

Il apparait en effet, au vu de plusieurs études, que les services d'orientation ne sont consultés qu'en cas de problème au cours de la scolarité. Or généralement il est alors trop tard pour orienter les élèves ou étudiants vers une autre filière sans leur faire perdre une ou plusieurs années d'études. L'orientation doit donc exister dès le début de la scolarité obligatoire et ainsi devenir un processus continu. Elle doit tenir compte des changements qui interviennent dans l'éducation et dans l'emploi.

(1) Professeur LUTZ (déjà cité)

Ensuite il faut un effort très net d'information tant au niveau des enfants qu'à celui des parents, pendant toute la durée de la scolarité, ainsi qu'au niveau des étudiants.

Cette information sur les métiers et les perspectives d'emploi doit tenir compte des réalités locales.

Il faut enfin s'assurer de l'amélioration de la qualité de ces services; la formation des personnes chargées de l'orientation est indispensable car elles doivent être à même d'identifier et d'encourager les aspirations et aptitudes des jeunes qui se présentent à elles, de connaître les besoins en emploi et les possibilités de formation au niveau local.

En ce qui concerne le placement, les services existant dans les neuf pays de la Communauté ont été renforcés; mais afin de pouvoir pleinement tenir leur rôle, ils doivent faire un important effort d'information.

Il apparaît que ce sont actuellement surtout les jeunes avec peu ou pas de qualifications qui font appel aux services de placement. Il convient donc de développer des bureaux avec des services spécialisés pour les jeunes qualifiés et diplômés.

Pour maintenir leur rôle et leur crédibilité auprès de l'employeur et pour subvenir aux besoins de l'économie et réduire les indemnités de chômage, il est normal que les services publics de l'emploi dirigent vers les entretiens de recrutement les jeunes les plus aptes et les plus qualifiés.

"Plus ces services sont efficaces, plus augmente le nombre de jeunes sans emploi pour lesquels il fait trouver des

solutions autres que le placement. Dans ces conditions, les services de l'emploi sont un rôle essentiel à jouer pour orienter les jeunes qui ont pu être placés vers la formation, des périodes d'initiation pratique rémunérée à l'emploi et des programmes correctifs spéciaux d'initiation au travail". (1)

L'orientation scolaire et professionnelle et le placement ne doivent pas être conçus séparément: ils sont complémentaires et forment une suite logique dans la vie d'un jeune aussi est-il important qu'une coordination s'établisse entre ces services. Or dans tous les pays européens, l'orientation dépend de l'éducation et le placement de la main d'oeuvre. En France, on envisage de créer un nouveau dispositif permanent visant à assurer une réelle collaboration entre ces deux secteurs.

Un tel aménagement devrait prendre place au niveau communautaire.

La préparation professionnelle

Comme nous l'avons signalé dans le bilan des mesures, la préparation professionnelle est une innovation dans l'ensemble des pays européens, à l'exception de la République Fédérale d'Allemagne.

Elle concerne spécifiquement une catégorie de jeunes qui éprouve des difficultés à entrer dans la vie active. Le niveau de leurs qualifications est souvent très faible, leurs connaissances de base sont insuffisantes pour leur permettre d'exercer un emploi. Souvent ils ignorent comment rechercher un emploi, et parfois à cela viennent s'ajouter des problèmes personnels tels que le manque de confiance en soi, la

(1) OCDE (déjà cité)

difficulté à communiquer quand il ne s'agit pas de la drogue ou de la délinquance.

La plupart de ces jeunes a connu un échec scolaire et il est important que, dans le cadre des mesures de préparation professionnelle, ils aient le sentiment que l'on s'occupe d'eux et qu'on les aide à franchir le "fossé" qui sépare l'école de la vie du travail. Une campagne d'information très importante doit être lancée de façon à ce que tous ces jeunes connaissent les possibilités de cours, de stages pratiques et d'orientation qui leur sont offertes. Ceci suppose une coopération étroite entre le secteur de l'éducation, celui du marché du travail (services d'orientation, de placement) et les partenaires sociaux.

Il ne faut pas que la préparation professionnelle soit un phénomène à part, mais plutôt qu'elle soit intégrée, non seulement dans le système scolaire et de formation, mais aussi dans la politique globale de l'emploi. Ainsi pourrait-on éviter que les conséquences de mesures anti-chômage ne contrecarrent les objectifs d'autres politiques économiques (comme la politique de réduction des dépenses publiques).

La motivation des jeunes à suivre cette préparation professionnelle est un facteur essentiel. Aussi est-il nécessaire de s'assurer qu'à l'issue de cette phase les jeunes aient l'assurance soit de pouvoir suivre une formation professionnelle, soit de trouver un emploi sans courir le risque d'un second échec. "L'action doit être complétée par des initiatives visant à aider les jeunes à trouver un emploi normal qui soit à la fois stable et satisfaisant, ce qui nécessite un effort permanent d'orientation, l'utilisation de tous les moyens de formation disponibles et l'amélioration progressive des possibilités d'emploi". (1)

(1) OCDE (déjà cité)

La motivation financière est au moins aussi importante. C'est pourquoi les gouvernements devraient généralement verser aux jeunes une allocation supérieure à l'indemnité de chômage.

La place que doit tenir la préparation professionnelle dans la chaîne éducation - formation est encore un sujet de débat. Le Danemark a choisi d'intégrer la préparation professionnelle dans le système scolaire alors que la R.F.A. et la France la considèrent comme une première phase du système de formation professionnelle.

Les mesures adoptées sont généralement du type période d'initiation pratique au travail. Ainsi en Irlande, par exemple, des stages accélérés sont destinés à former des travailleurs aux aptitudes de base, à la discipline et aux pratiques du travail industriel.

Pour les jeunes dont le chômage résulte d'un handicap social ou économique, les gouvernements européens et de nombreuses institutions non gouvernementales ont élaboré des formules spéciales d'initiation à la vie active. Elles offrent la possibilité d'acquérir une première formation pratique dans des conditions de travail simulées et les participants reçoivent une indemnité (et non un salaire comme dans le cas évoqué ci-dessus). En Belgique les "centres d'observation et d'orientation", au Royaume-Uni le "Work Experience Programme" fournissent aux jeunes une expérience pratique systématique dans tous les secteurs de l'industrie et du commerce.

Ces systèmes sont un moyen relativement simple et efficace de venir en aide aux jeunes dont les problèmes d'emploi sont dus en partie à leur ignorance des conditions réelles de la vie de travail. Il conviendrait donc de promouvoir ce type de mesures qui peut composer un premier pas vers une "passe-~~r~~elle" entre école et vie active.

Les subventions

La politique de subventions menée par les gouvernements européens vise à encourager l'embauche nouvelle de jeunes et à éviter des licenciements. Elle donne lieu à des controverses sur différents aspects notamment quant à son influence sur le chômage, l'inflation et les coûts.

En nous fondant sur diverser études faites à ce sujet - et notamment celle de John Burton (1) - nous analyserons les éléments positifs et négatifs d'un tel système.

- Eléments positifs

En période de récession, le chômage vient de ce que le coût de la main d'oeuvre (c'est-à-dire le niveau des salaires nominaux) est trop élevé par rapport au niveau général des prix des **biens**

Or les subventions à l'emploi font baisser le coût réel de la main d'oeuvre puisque celui-ci devient égal au salaire moins la subvention.

Ce système permet donc une **diminution** du coût net de la main d'oeuvre tout en maintenant constant le salaire réel versé.

Le chômage provoque un déficit de production effective. Par conséquent la subvention tant à l'embauche qu'au maintien de l'emploi permet l'utilisation des capacités de production. De plus, en mettant au travail des chômeurs, l'Etat réalise une économie sur les versements d'aide sociale: il y a diminution du **paiement** public d'allocations aux chômeurs et en même temps augmentation des recettes fiscales perçues.

(1) J. Burton: Subvention à l'emploi - Problèmes économiques
n. 1522

Enfin la subvention à l'emploi a un effet modérateur sur les prix sous l'influence de trois facteurs (1):

- l'effet réducteur direct sur les coûts unitaires de la main d'oeuvre a une incidence sur les prix puisque ceux-ci dépendent des coûts
- la subvention permettant de mieux adapter le nombre d'employés à la capacité de production, elle entraîne une diminution des coûts moyens de production
- l'effet indirect est dû à l'influence de la subvention sur les besoins de financement du secteur public qui, comme nous l'avons vu plus haut, diminuent, et par ce biais sur le taux de croissance de la masse monétaire.

- Eléments négatifs

L'incidence exacte de la subvention sur le chômage se calcule en déduisant du nombre des emplois touchés, le nombre de ceux perdus à cause de l'effet "inducteur de perte d'emploi" (notamment pour les entreprises qui ne sont pas subventionnées). Or il est difficile d'évaluer cet effet.

Mais il est intéressant de noter que la main d'oeuvre ainsi recrutée ou maintenue dans un emploi peut ne pas être utilisée de façon optimale. En effet, la force productive est composée du nombre d'employés multiplié par le nombre d'heures de travail par employé. La subvention est liée à la première composante dont elle abaisse le coût - les employeurs sont alors incités à augmenter les effectifs plutôt qu'à relever la moyenne des heures de travail.

(1) Etude du Professeur REHN (sans référence)

L'effet modérateur de la subvention ou l'inflation ne peut être que bref et passager, car si pendant la période initiale, il y a une baisse du taux de croissance de la main d'oeuvre, ce taux reprend sa tendance première dans la mesure où la subvention est constante. D'autre part la tendance à la réduction du taux de croissance de la masse monétaire sera renversée fait de l'augmentation des besoins de financement du secteur public: l'étude de Kaldor montre en effet que dans le cas d'une subvention globale versée à tous les travailleurs employés dans l'entreprise, (20 £ par semaine et par travailleur) il y aurait un gonflement de ± 500 millions de £ par semaine des besoins de financement du secteur public même si un million de chômeurs trouvaient en emploi. Dans le cas d'une subvention au maintien de l'emploi, aucune économie ne serait réalisée sur les prestations sociales, enfin dans le cas de la subvention à l'embauche l'effet serait favorable au financement du secteur public si les chômeurs embauchés étaient restés plus de deux ans au chômage.

L'utilisation du système de subvention peut provoquer des distorsions artificielles car la subvention au maintien de l'emploi ne doit pas permettre à une entreprise de maintenir son activité dans des conditions où elle devrait normalement la cesser. Or il n'existe aucun moyen sûr de contrôler si une entreprise licencie pour des raisons liées à la récession économique ou pour cause de déclin.

Les subventions à l'embauche permettent de soutenir les entreprises compétitives et de favoriser l'expansion de firmes dynamiques or d'une part elles tendent à faciliter le redémarrage de secteurs qui donnent le signal de la reprise et elles peuvent engendrer des goulots d'étranglement au niveau de la main d'oeuvre pour les secteurs qui suivent avec retard.

D'autre part elles désavantagent les entreprises dont la productivité de la main d'oeuvre croit fortement alors qu'elles favorisent celles dont la productivité de la main d'oeuvre est insuffisante.

Au Royaume-Uni notamment le problème essentiel est celui de la faible productivité du travail, donc, dans la perspective d'une politique à long terme d'amélioration du niveau de vie et de développement de l'emploi, une mesure, pénalisant les entreprises où la productivité de la main d'oeuvre est importante, peut être très néfaste.

J. Burton note également les effets à long terme du système de subvention sur l'emploi: "plus le degré de sécurité de l'emploi qui assure et que finance le gouvernement est élevé, moins les employeurs seront incités à garantir cette sécurité par des accords tacites ou formels. A long terme, la garantie de l'emploi pourrait être assurée par des dispositions publiques: les syndicats seraient de plus en plus intransigeants sur les réductions de salaires en récession et de plus en plus inconsidérées sur les augmentations en prospérité".

A tous ces arguments s'ajoute le problème du niveau et de la durée de la subvention. En effet la réaction des employeurs peut être faible si la subvention est peu élevée par rapport aux coûts salariaux. "Avec des budgets qui sont rigides à court terme et des ressources financières généralement assez réduites, s'agissant d'innovation des ressources: appliquer des subventions à doses massives en les concentrant au maximum, ou bien les appliquer de façon plus parcimonieuse et plus étalée, en risquant toutefois de réduire leur effet". (1)

Dans la plupart des pays de la Communauté Européenne, le montant minimum de la subvention versée aux employeurs correspond à environ un tiers de leurs coûts salariaux

(1) OCDE (déjà cité)

bruts (en France il est égal, depuis juin 1977, à 35 % des coûts salariaux nets soit 25 % des coûts salariaux bruts).

Il faut en outre prendre soin de s'assurer que les employeurs ne renvoient pas les travailleurs lorsque la subvention n'est plus versée. Cette subvention couvre généralement une courte période, alors que les effets de la récession sur les jeunes durera plus longtemps que la récession elle-même. Bien que la segmentation du marché du travail ait quelque impact, la première conséquence de la reprise économique sera la suppression du chômage des adultes. On peut alors se demander si une subvention de six mois est suffisante pour encourager le recrutement des jeunes travailleurs alors que les employeurs n'envisagent l'embauche de nouveaux salariés qu'après la fin de la récession.

Des risques de pression pour un programme d'aide à long terme peuvent apparaître puisque la reprise économique ne se fera pas de façon homogène. Par conséquent la suppression de la subvention touchera d'abord quelques entreprises ou quelques secteurs et affectera ceux dont l'évolution a été la plus lente.

Le dernier problème à évoquer ici est celui de savoir si la subvention permet un accroissement net de l'emploi: il s'agit de s'assurer que le gouvernement ne subventionne pas des emplois qui, en tout état de cause, auraient été créés. Les subventions peuvent avoir un double effet de substitution:

- permettre aux entreprises d'engager des jeunes travailleurs en chômage pour remplacer certains employés qui eux-mêmes se retrouvent au chômage
- substituer des emplois peu stables ou peu satisfaisants à des emplois permanents.

Les utilisations faites par les employeurs dans un certain nombre de pays montrent une concentration sur certaines industries: en France, en R.F.A., en Irlande et au Royaume-Uni, elles se concentrent dans des industries à forte proportion de main d'oeuvre notamment le vêtement, le textile et la chaussure. La tendance dans l'ensemble des pays européens est de ne subventionner qu'à titre temporaire des emplois même si ceux-ci sont inserés dans le cadre de programmes permanents.

Il y a, à ce sujet, une controverse entre la Commission des Communautés Européennes et le gouvernement britannique sur la "Temporary Employment Subsidy" (TES) car la Commission estime que la TES est accordée pour une durée trop longue: les entreprises peuvent en bénéficier dix huit mois sans être astreintes à mieux adapter leur production à la demande, de plus elle se centre sur trois secteurs - le textile, la confection, et la chaussure, lesquels connaissent de grandes difficultés dans l'ensemble de la C.E.E. (50 % des emplois maintenus grâce à la TES relèvent de ces secteurs qui représentent 11 % des emplois industriels au Royaume-Uni). Les autres Etats Membres s'inquiètent des risques de distorsion de concurrence provoqués par ce dispositif: des experts ont chiffré à 30 % l'effet de déplacement (1) dû à la TES.

La Commission considère que cette subvention conduit à exporter le chômage, en conséquence elle recommande au gouvernement britannique d'en limiter l'application dans les secteurs où elle risque d'entraîner des difficultés à l'échelle européenne. Le nouveau dispositif d'aide à l'emploi que le Royaume-Uni veut appliquer le 1 avril 1978 devrait inclure pour être accepté par la Commission, un mécanisme de contrôle

(1) l'effet de déplacement mesure, en pourcentage de l'emploi maintenu directement grâce à la TES, les suppressions de postes de travail induites dans les entreprises soumises à la pression qu'exercent sur elles les firmes qui la reçoivent.

destiné à éviter une concentration excessive de l'aide au profit d'un secteur; il devrait être limité à douze mois et comporter une certaine dégressivité.

Les programmes de créations d'emploi

Les programmes de création d'emploi fournissent de nouveaux emplois temporaires par le financement de travaux supplémentaires d'intérêt public ou général et qui ne seraient pas effectués autrement.

Le niveau de financement est habituellement limité aux coûts salariaux globaux et, dans certains cas, à un pourcentage des coûts opérationnels.

Il existe deux types de programmes: ceux qui créent des emplois à caractère social et ceux qui créent des emplois dans des entreprises de type "classique". Le critère des programmes de création d'emploi est qu'il y a production d'un bien ou d'un service.

Comme nous l'avions souligné dans la présentation du bilan de ce type de mesure, les programmes de création d'emploi ne sont pas spécifiquement destinés aux jeunes (à l'exception des Pays-Bas) mais dans l'ensemble ce sont les jeunes, et plus particulièrement les jeunes hommes, qui en ont bénéficié le plus largement: ainsi

- au Royaume-Uni 73 % des participants ont entre 16 et 24 ans et 75 à 80 % de l'ensemble des participants sont des hommes
- au Pays Bas, la proportion de jeunes hommes varie de 58,7 à 69 % selon les programmes.

L'expérience du Canada est la plus ancienne: dès 1972, "le Programme d'Initiatives Locales" (P.I.L.) devait, par création d'emploi durant les mois d'hiver, réduire le chômage en offrant un emploi à ceux qui n'étaient pas capables d'en trouver et ce pour une durée minimale de 15 mois par homme (environ 40 % de l'ensemble des participants avait moins de 25 ans).

La grande variété de propositions de projets est une des caractéristiques du P.I.L.: 20 % des activités représente des travaux publics traditionnels. Les autres projets incluent des constructions de divers types, l'amélioration des terres et forêts, la rénovation et la réparation de maisons, routes, parcs, jardins publics, offices de tourisme, hôpitaux etc. On estime que 70 % à 90 % des projets organisaient des travaux qui n'auraient pas été entrepris sans le P.I.L. En 1976, 733 millions ont été alloués au P.I.L., et 277 000 emplois ont été créés.

En avril 1977, un nouveau programme a été mis en oeuvre: il s'agit du programme "Canada au Travail" (Canada Works) portant sur toute l'année: le gouvernement canadien finance des projets d'une durée maximale de 52 semaines dans la mesure où ils peuvent contribuer à la réduction du chômage conjoncturel saisonnier, régional ou local. En 1977-1978, 200 millions seront disponibles pour ce programme.

Dans une large mesure modelé sur le P.I.L., le Job Creation Programme (J.C.P.) mis en place en octobre 1975 par le gouvernement britannique n'est pratiquement destiné qu'aux jeunes. Il a été la mesure la plus controversée du fait de son approche nouvelle et des espoirs qu'il a soulevés. Les

critiques ont autant porté sur sa durée maximale de douze mois, sur la nature des projets (33 % pour l'amélioration des terres, parcs et forêts, 17 % pour les services sociaux et la santé, 15 % pour la construction) que sur les salaires versés et sur le fait qu'il otait du travail aux autres chômeurs. D'octobre 1975 à mars 1977, 68 000 emplois ont été créés, le coût moyen d'un emploi étant de £ 1,375.

Une étude a montré que plus de la moitié des participants d'un J.C.P. était embauchée trois mois après avoir quitté le programme.

Les salaires versés pouvaient ne pas encourager les jeunes à trouver un emploi permanent ou entrer dans un cycle de formation, puisque la moyenne hebdomadaire des versements était de £ 24.

Il a été souvent reproché au J.C.P. de ne pas contenir de période d'enseignement et de formation.

Aussi a-t-il été recommandé que les futurs programmes de création d'emploi consacrent une plus grande part à la formation proprement dite.

Cette dernière critique peut se porter à l'ensemble des programmes de création d'emploi dans la C.E.E., car aucune formation, autre que celle acquise en effectuant le travail demandé, n'est dispensée. La majeure partie de cette formation consiste donc à apprendre comment tenir des outils, ou comment se familiariser aux procédures administratives.

D'autre part, si le travail offert aux participants est très varié selon les programmes, les qualifications acquises sont difficilement utilisables dans un emploi futur définitif,

notamment dans le cadre des programmes à caractère humanitaire et social. Le rapport de l'OCDE note à ce propos "le principal défaut des programmes de création d'emploi est que le travail accompli par les participants n'a parfois que peu de rapport avec des emplois normaux et qu'ils peuvent donc ne pas constituer une passerelle vers un emploi permanent. On risque donc de voir la création d'emploi de ce type retarder la solution globale à long terme du problème de l'emploi des jeunes et contribuer ainsi à une aggravation potentielle du problème". Il est intéressant de noter ici que le nouveau projet "Canada au Travail" doit procurer aux participants une expérience du travail qui les aidera plus tard à obtenir un emploi (1). Il paraît en effet préférable d'adapter le contenu du travail des programmes de création d'emploi en fonction des emplois futurs des participants, plutôt que d'accroître la part de formation pure. Car, comme dans le cas de la préparation professionnelle, les jeunes candidats à de tels programmes sont peu enclins à suivre des cours qui leur rappellent l'école qu'ils viennent juste de quitter. De plus il semble difficile de concilier les emplois du temps variés des projets de création d'emploi avec ceux d'institutions ou de collègues de formation.

La phénomène de substitution peut réduire l'accroissement net d'emploi de ces programmes. Il s'agit de la substitution d'un financement temporaire par un financement régulier qu'impliquent ces mesures; en effet on peut assister alors au déplacement d'une partie du poids financier de l'échelon local ou régional vers le gouvernement central. "L'expérience montre que ces difficultés peuvent être réduites quand les projets sont conçus de façon à créer des emplois pour les jeunes dans une zone locale donnée en fonction de leur niveau de qualification et lorsque des précautions sont prises pour garantir que le recrutement ne porte que sur des jeunes au chômage, que la durée

(1) Canada Manpower and Immigration, Employment Strategy -
Ottawa octobre 1976

de l'emploi est fixe et qu'il y a bien augmentation nette du personnel dans l'organisme qui recrute". (1)

L'évaluation globale d'un programme de création d'emploi est difficile à obtenir exactement car il intervient des coûts peu aisés à chiffrer comme le coût marginal à l'embauche, et l'ensemble des participants n'est pas homogène: certains percevaient avant de s'inscrire au programme des allocations de chômage, d'autres non.

De façon simplifiée on peut cependant évaluer un tel programme en posant comme postulat de départ que le chômeur ne produit pas; en conséquence l'output additionnel du programme coûte la différence entre la dépense d'embauche des personnes dans le programme et les allocations qui auraient à être versées à ces personnes si elles étaient restées au chômage.

L'institut Fédéral du Travail a publié un modèle d'évaluation pour les programmes de création d'emploi allemands (2):

d'une part, la dépense d'embauche d'une personne dans le programme pour une année:

- subvention totale (dont subvention salariale): DM 16 960

d'autre part, la dépense gouvernementale pour un chômeur pendant une année soit:

- allocations chômage DM 9110

- de revenus publics DM 9400

soit au total DM 18 510

L'emploi dans un programme de création d'emploi signifié donc un apport net aux ressources publiques de DM 18 510 - 16 960 soit DM 1550 par an et par personne.

(1) OCDE: "Entry of young people into working life" (1977)

(2) Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (1976)

Nous pouvons formuler quelques remarques sur l'ensemble des programmes de création d'emploi:

- ils devraient être davantage liés aux perspectives d'emploi des participants et pour cela leur offrir une expérience directement applicable dans un travail futur. Il faudrait alors encourager une plus grande participation du secteur privé et des industries nationalisées

- pour véritablement améliorer la situation de l'emploi, ces programmes sont à eux seuls tout à fait insuffisant puisqu'aucun n'assure un emploi définitif à l'issue des projets.

CONCLUSION GENERALE

L'effort global entrepris par les Etats membres de la CEE pour lutter contre le chômage des jeunes est indéniable. Bien qu'une évaluation totale des mesures soit difficile à établir étant donné la diversité de leur contenu, de leurs objectifs et des populations concernées, il ressort des statistiques nationales que le chômage des jeunes est inférieur à ce qu'il aurait été en l'absence de telles mesures.

Les gouvernements ont orienté la majeure partie des moyens mis en oeuvre vers une amélioration de la transition entre l'école et la vie active. Certains pays ont mis l'accent sur la formation professionnelle comme les Pays-Bas, d'autres sur les travaux d'intérêt public et les programmes de créations d'emploi comme le Royaume Uni.

Mais pour l'ensemble de la Communauté européenne, les politiques en faveur des jeunes soulèvent un certain nombre de problèmes généraux.

1. Il s'agit de politiques conjoncturelles mises en oeuvre pour réduire le nombre de jeunes chômeurs, dont le succès dépend dans une large mesure, de la motivation des participants et de l'administration des programmes.

- La motivation des jeunes

Le choix professionnel des jeunes est influencé par une série de facteurs socio-culturels, mais il ressort de plusieurs études, et notamment celle menée pour le CEDEFOP, (1) que le travail et la profession occupent une place de choix dans l'échelle des valeurs pour l'ensemble des jeunes. Les aspirations professionnelles des jeunes sont souvent très grandes : "si l'on interroge les jeunes moins qualifiés on est souvent confronté à des conceptions très irréelles, s'orientant vers des rêves utopiques" (2);

Leurs aspirations et leur préparation à la vie active, ne correspondent pas toujours aux emplois offerts.

./.

(1) "Choix professionnel et motivation des jeunes dans les Etats membres de la Communauté Européenne".

(2) Idem.

Certains groupes de jeunes ne sont pas disposés à saisir les possibilités de travail existantes et ne sont pas attirés par des activités de formation qui leur permettraient de prendre ces emplois.

Le rôle des allocations et indemnités versées n'est pas négligeable dans la motivation des jeunes; on constate par exemple que le nombre de demandes de stages en apprentissage diminue lorsque l'allocation versée est inférieure à celle que reçoivent des participants aux stages emploi-formation, alors que dans le cadre de l'apprentissage, la sécurité de l'emploi est mieux assurée à la suite du stage.

Les allocations chômage peuvent parfois jouer un rôle non incitateur pour trouver un emploi, mais ce phénomène apparaît moins fréquemment car les gouvernements ont tendance à réduire la part des dépenses publiques affectée à l'indemnisation du chômage au profit de celle réservée à la formation et/ou à la création d'emplois.

- L'administration des programmes

Il conviendrait tout d'abord de simplifier les procédures administratives pour l'ensemble des mesures afin d'en assurer une plus grande efficacité.

Un effort d'information devrait être fait auprès des particuliers et des entreprises afin qu'ils connaissent les possibilités qui leur sont offertes et les démarches à effectuer.

Il faudrait également établir un contrôle du contenu de la formation donnée dans le cadre des différentes mesures, tant au niveau des stages en entreprise, qu'à celui des organismes de formation.

./.

Aucune étude ne fournit, jusqu'à présent, de données concernant le niveau de qualification des jeunes à l'entrée et à la sortie des stages.

Or, c'est par la connaissance de telles données que l'on peut apprécier l'impact et l'efficacité des mesures adoptées.

Le contrôle devrait aussi s'opérer sur la sélection même des participants : de manière absolument générale, la part des jeunes filles dans le nombre total des bénéficiaires est minoritaire. Or, c'est parmi elles que le taux de chômage est le plus élevé. Sans vouloir établir un quota qui serait dans un sens une mesure discriminatoire, il faut que les employeurs ou les responsables d'organismes de formation s'attachent à recruter, comme stagiaires, aussi facilement des filles que des garçons.

De plus, certaines mesures sont destinées en priorité aux jeunes qui ont peu de qualification tant scolaires que professionnelles. Il s'avère que les agences pour l'emploi qui, le plus souvent, sélectionnent les jeunes candidats aux stages, envoient de préférence des jeunes qualifiés ou diplômés au détriment des moins avantagés. Les politiques doivent-elles se concentrer sur les jeunes chômeurs qui sont le plus à même de profiter de la formation donnée et d'obtenir un emploi satisfaisant, ou doivent-elles servir les moins avantagés et les moins qualifiés ? Dans l'un ou l'autre cas, les priorités décidées par les gouvernements doivent se refléter dans le choix des participants aux programmes.

Cette politique à court terme présente le danger de ne pas couvrir toute la période de récession que traversent les économies européennes et ainsi de repousser le problème à plus tard lorsque les jeunes, momentanément au travail ou en stage de formation, se retrouveront au chômage.

Les gouvernements cherchent, à cet effet, les moyens d'adapter leur politique économique générale à la lutte contre le chômage de longue durée.

Il est, en effet, impossible de dissocier les efforts en matière de préparation, d'orientation et de formation professionnelles, de la situation du marché du travail de l'évolution des contenus des postes de travail.

L'adéquation des deux politiques est fondamentale pour éviter que des jeunes ne soient formés à des professions qui offrent peu ou pas de débouchés.

"Il faut posséder les instruments politiques efficaces pour faciliter les changements structurels nécessaires qui permettront de répondre aux besoins d'emploi de la population toute entière et des jeunes en particulier" (1)

2. La récession a mis en lumière le problème des jeunes pour lequel des institutions existantes doivent s'adapter pour répondre aux nouvelles approches indispensables et notamment à la coordination entre l'éducation et les services de main-d'oeuvre.

La politique d'orientation scolaire et professionnelle doit en être la pièce maîtresse. Trop souvent considérée jusqu'ici comme secondaire et réservée aux cas critiques, elle peut et doit aider les enfants dès l'école primaire à choisir telle ou telle filière en informant enfants et parents de toutes les conséquences qui en découlent pour les carrières qui s'offriront plus tard à eux. L'orientation qui, comme nous l'avons déjà signalé, doit être un processus continu, devrait permettre de fournir à l'industrie du personnel mieux formé pour les tâches offertes.

De même une politique délibérée d'orientation encourageant les jeunes filles à choisir après l'école des professions "non traditionnelles" pourrait être mise en place. Mais tout ceci suppose une collaboration étroite entre les enseignants et les divers milieux professionnels, ces derniers se tenant à disposition pour informer sur les besoins et les contenus des emplois.

(1) OCDE (1978)

Il faut arriver à une combinaison et une harmonisation des politiques à court et moyen terme en matière d'éducation et d'emploi permettant d'accentuer les efforts en examinant quelles sont les mesures à prendre en liaison avec les besoins structurels identifiés.

3. Enfin, c'est en considérant le problème des jeunes dans la perspective d'une stratégie globale que l'on parviendra à rendre véritablement efficace une politique anti-chômage; il est dangereux de traiter isolément le chômage d'une catégorie de la population car l'on risque d'y apporter des solutions aux dépens du reste de la population et de ne pas s'attaquer aux causes structurelles.

Une stratégie globale signifie lier la politique économique (notamment la politique des investissements, des dépenses publiques et les politiques sectorielle et régionale), la politique de la main-d'oeuvre (l'amélioration des conditions de travail, le réaménagement du temps de travail, la retraite etc..) et les politiques d'éducation et de formation (coordination entre les deux expériences de travail pendant la scolarité...) en y associant gouvernements et partenaires sociaux.

Cette étude réalisée principalement à l'aide de documentation nous a amené à formuler un certain nombre d'observations sur les divers types de mesures adoptées dans la Communauté européenne. Cependant, il serait utile de pouvoir analyser plus à fond certaines de ces mesures.

Ainsi pourrait-on envisager une enquête par sondage auprès des stagiaires et auprès des entreprises et administrations qui ont reçu ces stagiaires.

Elle pourrait notamment donner des informations sur le contenu réel des stages, sur l'apport tant pour les stagiaires que pour les entreprises et administrations, et sur la formation dispensée.

Une autre méthode pourrait être aussi envisagée, qui consisterait en un suivi systématique pendant une période relativement longue des bénéficiaires de ces mesures-jeunes afin de connaître l'impact réel des stages ou des contrats emploi-formation sur la position des jeunes dans le marché du travail.

B I B L I O G R A P H I E

O. C. D. E.

- Conférence à haut niveau sur le chômage des jeunes
(Paris - décembre 1977)
- Comité de l'Education. Comité de la main d'oeuvre et
des affaires sociales
(Paris - avril, mai 1977)
- Joint working party on education and working life
(Paris - novembre 1976, février et mai 1977)
- Entry of young people into working life (1977)
- The place of the occupational component in education
and training
B. G. Reubens (1975)

C. E. E.

- De l'éducation à la vie active (DG XII - déc. 1976)
- L'emploi des jeunes - bulletin (supp. 4 - 1977)
- Les perspectives de l'emploi dans la Communauté
jusqu'en 1980 (rapport d'experts v/409/76 juillet 1976)
- European handbook on aids for adult vocational training
(novembre 1976)
- Rapports nationaux sur l'emploi de jeunes (août 1976)

- L'emploi des jeunes (octobre 1976 CEE V/1295/76)
- Communication de la Commission au Conseil sur l'emploi des jeunes COM (77) 476 (octobre 1977)
- La fragmentation micro-économique du marché du travail - causes, formes et incidences sur la politique de l'emploi Professeur Lutz (V/926/77)
- Etude des relations emploi-formation et des qualifications professionnelles (V/513/77)
- Préformation professionnelle dans les Etats membres des Communautés européennes. Fondation européenne de la culture, Institut d'Education (octobre 1977 - V/168/78)
- Survey of measures taken to reduce youth unemployment in Denmark 1974-1977 (novembre 1977 - V/106/78)
- Rapport du comité de l'éducation
14 - 15 septembre 1977
- Rapport d'activité du Fonds Social
COM (77) 398 - juillet 1977
- Résolution du Conseil des ministres de l'éducation comportant un programme d'action en matière d'éducation (J.O.C.E. n° C 38 - 19 février 78)
- Résolution du Conseil des ministres de l'éducation concernant des mesures à prendre en vue d'améliorer la préparation des jeunes à l'activité professionnelle et de faciliter leur passage de l'éducation à la vie active (J.O.C.E. n° C 308 - 30 décembre 1976)

- Recommandation de la Commission concernant la préparation professionnelle pour les jeunes en chômage ou menacés de perdre leur emploi.

C E D E F O P

- Chômage des jeunes et formation professionnelle dans la Communauté Européenne - Conférence consultative de Zandvoort (13 - 15 décembre 1976)
- Choix professionnel et motivation des jeunes rapports par pays (décembre 1977)
- Bulletin du CEDEFOP: Formation professionnelle

B I T

- Youth Unemployment (octobre 1977)
 - Social aspects and attitudes - G. Schneider
 - A statistical analysis - M. Gallis
 - Roots and remedies - P. Melvyn

British youth council: Youth unemployment causes and cures
(report of a working party, march 1977)

Conseil International pour le Développement de l'éducation:
- Symposium international sur la jeunesse, l'éducation et l'emploi (Fère en Tardenois - avril 1977)

France Centre INFFO:

- Emploi et formation des jeunes (juillet-août 1977)
Les formations d'insertion professionnelle des jeunes en Europe (février 1978)

Conseil Economique et Social: L'emploi des jeunes
(octobre 1977)

C E R E Q: L'accès à la vie professionnelle à la sortie
de l'IUT (1973)

Les qualifications et leur évolutions

L'insertion professionnelle à la sortie du
système scolaire

R. F. A.

- L'Etablissement fédéral de l'emploi - rapport de l'office
du Travail

- Bund - Länder-Kommission: Programm zur Durchführung
vordringlicher Massnahmen zur Minderung der Beschäfti-
gungsrisiken von Jugendlichen (November 1976)

Royaume-Uni

M S C Review and Plan (1977)

Young people and work (may 1977)

Presse

Le Monde: - Idéologie et chômage (3 juin 77), P. Drouin
- Les étrangetés de la lutte contre le chômage
(31 juillet) J.J. Dupeyroux
- Le chômage des jeunes en Europe (Europe juillet)
- Travailler moins (31 août) A. Fontaine
- La montée du chômage (1 septembre) M. Castaing
- Le monde économique et social etc.

The Guardian: - "The grand young designers are left out
in the cold" (21 octobre 77)

Le Point: - rubrique hebdomadaire "Social"

L'Expansion: - L'examen social mondial (avril 77)

Liaisons sociales

Bulletin de la Formation Professionnelle

ANNEXES

CHOMAGE DES JEUNES DANS LA COMMUNAUTE

Chômeurs inscrits auprès des bureaux de placement

		Chômeurs inscrits (x 1.000)		< 25 ans en % des chômeurs (de chaque sexe)		
		Total	< 25 ans	Total	Hommes	Femmes
B.R. DEUTSCHLAND	mai 1973	211,3
	mai 1975	1 017,7	253,7	24,9	23,0	27,5
	mai 1977	946,5	251,4	26,6	23,3	29,7
	juillet 1977	972,6
	août 1977	963,5
	septembre 1977	911,2
FRANCE	mai 1973	343,1	94,5	27,5	20,7	34,8
	mai 1975	736,9	267,8	36,3	29,1	44,4
	mai 1977	976,1	373,6	38,3	29,2	46,4
	juillet 1977	1 004,3	404,7	40,3	31,3	48,3
	août 1977	1 063,9	449,7	42,3	33,6	49,9
	septembre 1977	1 177,0	540,1	45,9	36,8	53,5
ITALIA (a)	mai 1973	968,9	.	60,4	56,8	65,9
	mai 1975	1 077,9	.	39,8	55,6	66,2
	mai 1977	1 282,2
	juillet 1977	1 381,7
	août 1977	1 445,5
	septembre 1977	1 556,1
NEDERLAND	mai 1973	94,7	27,1	28,6	25,9	41,3
	mai 1975	173,4	62,4	36,0	31,8	52,9
	mai 1977	179,8	66,4	36,9	30,6	54,5
	juillet 1977	201,4	88,6	44,0	30,1	62,4
	août 1977	208,7	96,6	46,3	37,4	65,3
	septembre 1977	205,3	94,4	46,0	36,5	65,2
BELGIQUE/BELGIE	mai 1973	98,0	21,6	22,0	15,0	29,9
	mai 1975	175,3	57,9	33,0	26,2	39,4
	mai 1977	274,4	93,0	33,9	26,8	38,6
	juillet 1977	325,3	138,1	42,5	30,4	45,2
	août 1977	335,3	147,7	44,1	40,7	46,3
	septembre 1977	337,5
LUXEMBOURG	mai 1973	0,032
	mai 1975	0,124
	mai 1977	0,609
	juillet 1977	0,703	0,384	54,6	49,3	62,9
	août 1977	0,825	0,488	59,2	52,7	68,6
	septembre 1977	0,881	0,526	59,7	55,4	65,7
UNITED KINGDOM	juillet 1973	567,0	.	27,4**	22,9**	50,7**
	juillet 1975	990,1	.	41,8**	35,4**	64,6**
	juillet 1977	1 622,4	738,4	45,5	37,1	64,9
	août 1977	1 635,8
	septembre 1977	1 609,1
IRELAND (b)	mai 1973	65,2
	mai 1975	96,1
	mai 1977	108,8
	juillet 1977	106,7
	août 1977	107,3
	septembre 1977	103,6
DANMARK	juillet 1973	9,9	.	26,7**	26,3**	28,3**
	juillet 1975	99,6
	juillet 1977	131,8	.	25,5**	20,8**	32,5**
	août 1977
	septembre 1977

(a) Les pourcentages sont établis sur base des résultats de l'enquête par sondage sur les forces de travail, seule source disponible

(b) La seule indication disponible provient de l'enquête par sondage sur les forces de travail; au printemps 1975 on peut estimer que la part des jeunes chômeurs représente 43,6 % du total des chômeurs

** Estimation

Source: Office Statistique des Communautés Européennes.

Annexe 2

Chômage des jeunes en 1977

Pays	Groupe d'âge	mois	H	%(1)	F	%	Total	%
R.F.A.	- 25 ans	mai	108117	23,3	143403	29,7	251420	26,6
FR	- 25 ans	juillet	142362	31,3	257380	48,3	404742	40,3
IT	- 21 ans	janvier	257025	31,5	198945	40,0	455970	34,7
PB	- 25 ans	août	53102	37,4	43517	65,4	96619	46,3
BEL	- 25 ans	août	25753	25,5	58079	36,9	83831	32,4
LUX	- 25 ans	août	259	52,7	229	68,6	488	59,2
GB	- 25 ans	juillet	404344	37,2	304173	65,2	708715	45,6
IRL	- 25 ans							
DK	- 25 ans	janvier	19798	20,1	14670	34,3	34468	24,4

(1) %: proportion de jeunes parmi les chômeurs

Source: Communication de la Commission au Conseil COM (77) 476.

TAUX DE CHOMAGE DES JEUNES

Personnes ayant déclaré être en chômage en % des forces
de travail de même âge et de même sexe

	Printemps 1973			Printemps 1975		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
B.R. DEUTSCHLAND						
14-19 ans	1,3	1,2	1,4	6,5	6,3	6,7
20-24 ans	0,6	0,6	0,7	4,4	5,1	3,7
24 ans et plus	0,5	0,4	0,8	2,9	2,8	3,2
FRANCE						
14-19 ans	6,0	4,5	7,9	12,3	8,8	16,7
20-24 ans	3,5	3,0	4,0	6,1	5,9	6,4
24 ans et plus	1,9	1,5	2,6	3,3	2,6	4,3
ITALIA						
14-19 ans	18,7	18,8	18,7	16,0	15,2	17,0
20-24 ans	12,6	12,2	13,2	11,3	10,7	12,2
24 ans et plus	4,0	3,3	6,1	3,3	2,7	4,9
NEDERLAND						
14-19 ans	3,4	3,3	3,5	6,9	8,1	5,9
20-24 ans	2,8	3,5	1,8	5,2	7,2	2,7
24 ans et plus	1,9	1,9	1,7	3,2	3,4	2,9
BELGIQUE/BELGIE						
14-19 ans	4,1	(2,9)	5,5	10,0	7,3	13,0
20-24 ans	2,7	2,0	3,4	7,0	5,5	8,6
24 ans et plus	1,6	1,2	2,6	3,2	2,2	5,5
LUXEMBOURG						
14-19 ans
20-24 ans
24 ans et plus	(0,6)	.	.	(0,6)	.	.
UNITED KINGDOM						
14-19 ans	3,7	4,5	2,9	9,1	8,8	9,3
20-24 ans	2,9	3,2	2,4	7,0	7,1	6,9
24 ans et plus	2,1	2,4	1,7	4,6	4,2	5,2
IRELAND						
14-19 ans	.	.	.	21,6	22,3	20,6
20-24 ans	.	.	.	10,8	12,9	8,0
24 ans et plus	.	.	.	9,6	10,0	8,7
DANMARK						
14-19 ans	.	.	.	12,7	11,2	14,8
20-24 ans	.	.	.	14,1	16,0	12,0
24 ans et plus	.	.	.	6,8	7,0	6,5
C E E						
14-19 ans	.	.	.	10,1	9,4	11,0
20-24 ans	.	.	.	7,0	7,3	6,7
24 ans et plus	.	.	.	3,7	3,3	4,4

Source: Office statistique des Communautés européennes "Enquête par sondage sur les forces de travail 1973 et 1975"

Annexe 4

Facteurs affectant l'emploi et le chômage
des jeunes en 1975

	$\frac{\text{pop. 15-24}}{\text{pop. 25-64}}$	$\frac{15-24 \text{ à l'école}}{15-24}$	d'activité 15-24	d'activité 25-64	$\frac{15-24 \text{ chômage}}{15-24}$	$\frac{25 \text{ et + au}}{\text{chômage}} \frac{25-64}{25-64}$	$\frac{15-24 \text{ chômage}}{\text{labour force}} \frac{15-24}{15-24}$	$\frac{25-64 \text{ chômage}}{\text{labour force}} \frac{25-64}{25-64}$
FR	34,5	32,1	57,2	68,8	4,3	2,0	7,6	2,9
RFA	28,6	31,7	56,0	67,5	3,3	2,3	5,8	3,5
IT	30,6	31,9	43,7	58,9	5,2	0,9	11,9	1,5
UK	26,5	17,6	66,7	74,3	4,9	2,3	7,4	3,1

Source: OCDE "Labour force statistics" 4ème supplément (4 mai 1977)

Mesures de formation professionnelle

Pays	monn.	mesure	année	dépenses	nombre de bénéficiaires
BELGIQUE	FB	-centres spéciaux	1976		3 412 jeunes
		-stages facultatifs	1977		3 770
		-stages obligatoires	1977		13 303
		-alloc.de recouvrir			
FRANCE	FF	-stages pratiques en entier	1977		110 871 prévues 53 538 habilitées
		-contrat emploi-form.	1977	74 millions (depuis juin 75)	14 575
		-stage de mise à niveau			
PAYS BAS	Fl	-aide financière aux entiers	1976-77	40,1 millions	18 500
		-formation des centes	1975	20,4 millions	2 400
DANEMARK	DKr	-subvention spéciale	1975-76		904
			1976-77		1 900
		-industriel training schemes	1975-76		21 400
		-basic voc.training system	1976-77	27,3 millions	1 400 places nouvelles
		-programme spécial	nov. 75 sept. 76	23 millions) 25 millions)	850 " "
IRLANDE	£	-programme ANCO	1975	65 000	50
			1976	98 000	70
			1977	135 000	90
		ANCO training centers	1975	2,784 millions	4 311
			1976	3,86 "	5 169
			1977	5,04 "	6 388
		entreprises	1975	151 413	335
			1976	594 872	1 246
			1977	864 612	1 477
		ROYAUME UNI	£	<u>dans entreprise</u>	
-premium grants	1975			11,5 millions	7 647
off the job	1977-78			11,9 "	7 900
-premium grants	1976/77			8,8 "	10 368
on the job	1977/78			8,59"	10 000
-training award scheme	1976/77			8 "	4 700
	1977/78			11 "	5 790
-support colleg based sandw. course	1976/77			1,7 "	1 700 subv.
	1977/78			2,86"	2 560 "
<u>continuité de la formation</u>					
-recruitment grant	1976/77			1,8	2 096 subv.
-redundant trainees adopive grant	1976/77			0,9	1 086
-continued training of redundant trainees	1976/77				242
<u>T. S. A.</u>					
-short industrial courses	1976/77			11,3	13 000
	1977/78			22,57	25 000
-occupational selection courses	1976			2	1 500
-employment industrie courses	1977	134 000/1000jeunes	2 à 3000		
	1978	22,4 millions	18 000		
-wider opportunities courses	1976		200		
-preparatory courses	1976	0,55	200		

Annexe 5

Création d'emploi

Pays	monnaie	mesures	année	dépenses	nombre bénéficiaires
BELGIQUE	FB	pouvoirs publics	juin 1977		20 787
FRANCE	FF	création temporaire	1977 (budget)	40 millions	
R F A	DM		mars 76 - avril 77		6 419
PAYS BAS	Fl	mesure temporaire	1975-77	125 millions	4 000
		places de travail temporaire	1975-77		3 404
		travaux publics spéciaux	juin 1977		5 900 (peu de jeunes)
DANEMARK	DKr	travaux publics	1975-76	30 millions	5 400
			1976-77	45 "	8 000
			1977-78	65 "	10 000
IRLANDE	£	création youth empl.action team ministère éducation	juillet 77	43,75 millions	6 870
			sept. 77	20 millions	50 000
			1977	250 000	
ROYAUME UNI	£	I.C.P.	1975	40 millions	44 900
			août 77	136,16 millions	94 000
			déc. 78		115 à 120 000
		comm.industry	mars 1977	12 millions	5 500

Annexe 5

Orientation - Placement - Mobilité géographique

Pays	monnaie	mesures	année	dépenses	nombre de bénéficiaires
BELGIQUE	FB	orientation placement			
FRANCE	FF	mobilité	1975 1976	3 millions	2 500 3 400
R F A	DM	orientation placement mobilité	juillet 77		784
PAYS BAS	F1	orientation mobilité	1976 1977		7% de jeunes 5% de jeunes
LUXEMBOURG	Flux	orientation placement			
DANEMARK	DKr	orientation placement			
IRLANDE	£	orientation placement mobilité	1975/76		1 500
ROYAUME UNI	£	orientation placement	sept.75/ sept.76	0,8/an	184 976 issues de l'école
			sept.75/ nov.77	1,5	
			nov.77/ av. 79	1,6	
		mobilité	juin 77	5,66	2 720

Annexe 5

S u b v e n t i o n s

Pays	monnaie	mesures	année	dépenses	nombre bénéficiaires
BELGIQUE	FB	à l'embauche			
FRANCE	FF	à l'embauche	nov.1977	70 millions prévues	138 843
PAYS BAS	Fl	d'incit.	1975-77	42,7	61 000
		sal. temporaire	1976-77	6,8	880
		subv. salarial	1976		22 % - 25 ans
			1977		22 % - 25 ans
LUXEMBOURG	Flux				
IRLANDE	£	empl.incenture	déc. 77	3 millions	5 000 prévues
ROYAUME UNI	£	Y E S	août 77	5,34	23 200
		T E S	1975/76	54	60 000
			1976/77	125	120 000 (prévues)
			nov. 77		189 400

Annexe 5

Préparation professionnelle

Pays	monnaie	mesures	année	dépenses	nombre bénéficiaires
BELGIQUE	FB	centres propédention			
FRANCE	FF	stages de préparation à la vie prof.	1976		7 500
R F A	DM	B. G. I.	1975		30 400
			1978		80 000
			1982		90 à 120 000
		B V I	1976	30 000	
		Bundesanstalt	1975/76	31 078	
PAYS BAS	F1	bridge courses for young unemployed	juillet 77 76-78	11,04 millions	650
DANEMARK	DKr	cours de préparation à la vie prof.	1975-76	5,5 millions	900
			1976-77	14,0 "	1 900
			1977-78	27,0 "	4 000
IRLANDE	£	pilot scheme literacy schemes and classes pre employ. cours	1976	106 010	529
			1977	140 210	2 400
			1978	1 million	
		cours ANCO community youth training programme	1975	66 000	80
			1976	461 000	460
			1977	1,18 million	1 200
ROYAUME UNI	£	prép. prof. work expence programme	nov. 77		29 666

Annexe 6

Texte du questionnaire envoyé par la Commission aux
Etats Membres (V/779/77)

5. Les mesures visées sont toutes celles qui tendent à favoriser l'emploi et la formation des jeunes. Elles incluent les mesures prises par les Ministères du Travail, des Affaires Sociales, de l'Education et éventuellement par les Ministères des Finance, des Affaires Economiques et de l'Intérieur, en ce qui concerne:

- a) La formation professionnelle:
 - (i) au sein des entreprises,
 - (ii) dans les institutions de formation professionnelle tant publiques que privées;
- b) la préparation professionnelle, qui a fait récemment l'objet d'une Recommandation de la Commission;
- c) l'orientation professionnelle;
- d) le placement et la prospection d'emplois;
- e) les primes à la mobilité géographique;
- f) les subventions:
 - (i) à l'embauche
 - (ii) celles qui couvrent les coûts de formation
 - (iii) celles qui visent à sauvegarder les emplois;
- g) d'autres stimulants pour les employeurs, à savoir l'allègement d'impôts ou celui des cotisations de sécurité sociale ou de facilités spéciales accordées aux employeurs qui embauchent des jeunes;
- h) les programmes de création d'emplois;

- i) des initiatives spéciales entreprises par les partenaires sociaux concernant l'embauche des jeunes dans la mesure où l'information est disponible;
- k) la répartition du travail mais uniquement dans le cas où elle est de nature à contribuer à l'emploi des jeunes.

Les mesures qui ont pour objectif de favoriser l'emploi des travailleurs sans discrimination d'âge ne seront pas incluses, en particulier:

- l) les mesures visant à stimuler les investissements;
- m) les mesures d'application générale dans le domaine de la politique fiscale et financière.

6. Pour chaque mesure prise dans ces domaines les services de la Commission auront besoin:

- a) d'une description;
- b) d'un commentaire sur l'impact actuel ou escompté de chaque mesure;
- c) en outre, un commentaire général est demandé à chacun des Etats Membres.

6. a) Description

Pour chaque mesure les informations devraient comprendre:

- (i) la nature même de la mesure, sa portée, sa durée et ses caractéristiques financières;
- (ii) le nombre de personnes concernées par la mesure au cours de la dernière année pour laquelle des statistiques sont disponibles et si possible plus sommairement pour 1977 et 1978 (nouvelles mesures) en ce qui concerne le nombre d'individus et dans certains cas le nombre d'individus an;

(iii) le coût que représente cette mesure pour le gouvernement pour l'année considérée à l'alinéa (ii) ci-dessus et analysé, en coût brut et en coût net (c'est-à-dire après déduction des allocations de chômage et autres interventions de sécurité sociale).

Les informations incluses dans les deux études mentionnées précédemment ne doivent pas être rappelées.

6. b) Commentaire pour les mesures spécifiques

Le commentaire sera, dans bien des cas, provisoire puisque fondé sur des informations et des statistiques disponibles au stade actuel.

Il conviendra dès lors de mettre l'accent sur les opinions émises par les autorités sur les résultats escomptés particulièrement en ce qui concerne:

- le nombre net d'emplois créés (en tenant compte des effets de déplacement et de substitution);
- l'efficacité à résoudre les problèmes des jeunes;
 - a) dans le domaine de l'emploi;
 - b) dans la perspective plus large de fournir des alternatives au chômage des jeunes;
- le risque de déboucher sur des types de formation inadéquats.

En outre, il serait très utile qu'une appréciation sur la valeur de la mesure soit élaborée.

6. c) Commentaires globaux

En plus des commentaires spécifiques sur chaque type de mesure, trois sortes de commentaires plus étendus sont demandés pour:

- une évaluation globale sur le genre de mesure qui aura vraisemblablement le plus d'impact à court terme,
- une évaluation semblable des mesures qui auront un effet dans les trois ou quatre prochaines années.

7. Il est demandé aux Etats Membres de désigner un ou deux fonctionnaires responsables pour recueillir les réponses aux questions contenues dans les paragraphes 4 à 7 et de communiquer à la Commission (Bureau de M.Wedell, DG V/B/3, tél. 735.00.40, ext. 1099) les noms, adresses et téléphones des fonctionnaires responsables d'ici le 29 juillet 1977.

8. Les fonctionnaires de la DG V contacteront les fonctionnaires nationaux et iront leur rendre visite entre le 15 juillet et le 30 août afin de les aider à compléter les réponses au questionnaire et afin d'obtenir des informations supplémentaires.

9. Ce travail demandé aux Administrations nationales ne sera pas une tâche aisée à remplir et dans le laps de temps disponible il ne sera pas possible de fournir une réponse aussi complète et détaillée que celle souhaitée. Néanmoins, vu le délai imposé à la Commission par le Conseil Européen, il est fondamental d'obtenir les réponses d'ici le 31 août 1977.

J.Degimbe
Directeur Général