

Une contribution à un cadre théorique sur l'insertion professionnelle des jeunes

Claude Laflamme

Volume 10, Number 2, 1984

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/900447ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/900447ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue des sciences de l'éducation

ISSN

0318-479X (print)

1705-0065 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Laflamme, C. (1984). Une contribution à un cadre théorique sur l'insertion professionnelle des jeunes. *Revue des sciences de l'éducation*, 10(2), 199–216. <https://doi.org/10.7202/900447ar>

Article abstract

Following the presentation of some of the factors which influence the professional integration of young workers, the authors examine some economic theories (human resources, employment search, and secondary labour market) that clarify the problem of professional integration. The critical examination of these factors and theories, demonstrates, to a certain extent, the complexity of this situation and suggests the adoption of a sociological approach to professional integration. Within this approach, the above factors are interpreted as elements of socialization in the context of the educational system and as elements of organization when related to the labour market.

Une contribution à un cadre théorique sur l'insertion professionnelle des jeunes

Claude Laflamme*

Résumé — Après avoir présenté quelques facteurs qui influencent l'insertion professionnelle des jeunes travailleurs, nous examinons quelques théories économiques (capital humain, quête d'emploi, double marché du travail) qui nous éclairent sur cette situation d'insertion professionnelle. L'examen critique de ces facteurs et de ces théories permet, dans une certaine mesure, de montrer la complexité de la situation et d'inciter à adopter une approche sociologique de l'insertion professionnelle. À ce titre, les facteurs d'insertion professionnelle sont interprétés comme des faits de socialisation quand ils relèvent du système d'enseignement et comme des faits d'organisation quand ils font rapport au marché du travail.

Abstract — Following the presentation of some of the factors which influence the professional integration of young workers, the authors examine some economic theories (human resources, employment search, and secondary labour market) that clarify the problem of professional integration. The critical examination of these factors and theories, demonstrates, to a certain extent, the complexity of this situation and suggests the adoption of a sociological approach to professional integration. Within this approach, the above factors are interpreted as elements of socialization in the context of the educational system and as elements of organization when related to the labour market.

Resumen — Después de presentar algunos factores que influyen en la inserción profesional de los jóvenes trabajadores, examinamos algunas teorías económicas (capital humano, búsqueda de empleo, mercado doble de trabajo) que nos aclaran sobre esta situación de inserción profesional. El examen crítico de tales factores permite, en cierto modo, mostrar la complejidad de la situación y favorecer además un enfoque sociológico del problema. Así, los factores de inserción profesional son interpretados como elementos de socialización cuando dependen del sistema de enseñanza, y como elementos de organización cuando se refieren al mercado de trabajo.

Zusammenfassung — Nach der Darlegung einiger Faktoren, die die berufliche Eingliederung der jungen Arbeitenden beeinflussen, untersuchen wir einige Wirtschaftstheorien (wie Menschenkapital, Arbeitssuche, doppelter Arbeitsmarkt), die uns über die Lage ebendieser Berufseingliederung Aufschluss geben können. Die kritische Untersuchung dieser Faktoren und Theorien erlaubt bis zu einem gewissen Grade, die Vielschichtigkeit der Lage aufzuzeigen und zur Anwendung einer soziologischen Methode bei der Berufseingliederung aufzurufen. Hierbei werden die Faktoren der beruflichen Eingliederung als eine Sache der Sozialisation gedeutet, soweit sie vom Unterrichtssystem abhängen, und als eine Sache der Organisation, wenn sie mit dem Arbeitsmarkt zu tun haben.

L'insertion professionnelle des jeunes est un phénomène peu étudié par les psychologues, les économistes et les sociologues. La consultation des écrits scientifiques sur le sujet permet de constater que ce phénomène est presque toujours

* Laflamme, Claude: professeur, Université de Sherbrooke.

considéré explicitement ou implicitement comme une période de temps comprise entre la sortie du système d'enseignement et l'intégration au marché du travail. Plus précisément, il s'agit de l'intégration à un poste de travail relativement stable qui assure aux jeunes travailleurs la sécurité d'emploi et la garantie d'un revenu régulier. Dans le but de circonscrire ce phénomène qui, nous semble-t-il, ne peut être réduit à une simple période de temps, nous tentons dans un premier temps d'examiner et d'analyser les principaux facteurs qui influencent l'insertion professionnelle. Dans un deuxième temps, nous présentons, dans une perspective critique, quelques théories économiques qui servent quelquefois de cadre théorique de référence à l'étude de l'insertion professionnelle. Troisièmement, quelques propositions théoriques sont avancées pour élargir le champ de l'insertion professionnelle. Enfin, dans ces propositions, s'inscrit le diplôme académique comme espace et pouvoir professionnels, c'est-à-dire que le diplôme assure à son détenteur un espace et un pouvoir professionnels non seulement selon l'offre et la demande sur le marché du travail, mais selon les relations qu'il est en mesure de mobiliser. La quantité et la qualité de ces relations sont influencées par l'origine sociale du détenteur.

Quelques facteurs influençant l'insertion professionnelle

Le fait que les jeunes doivent passer de l'école à la vie active n'est pas nécessairement un problème majeur. Mais des ennuis peuvent surgir lorsque ce passage produit des déceptions, des insatisfactions, des échecs dans la recherche d'un emploi convenable, des choix erronés, des pertes de temps et des occasions perdues. Si cette étape est moins sujette à des frustrations dans les périodes de prospérité économique, la raison relève de sa courte durée. En effet, dans ces périodes les jeunes se trouvent du travail convenable assez facilement. Cependant, ces dernières années, la transition entre l'école et le travail pose de plus en plus de problèmes parce que des jeunes sont souvent confrontés à des périodes de chômage et à des postes de travail peut-être de moins en moins intéressants.

Face à un marché du travail toujours plus complexe et à une technologisation de plus en plus grande des postes de travail, pour s'insérer dans ce marché et dans ces postes, le jeune travailleur doit posséder aujourd'hui, premièrement une formation professionnelle qui lui permet d'exercer un métier et ensuite de poursuivre sa formation; deuxièmement, une formation théorique qui lui assure une certaine polyvalence et, enfin, une vue et une connaissance assez précise de ce qui l'attend, à la fois sur le marché du travail et dans le poste de travail. Ces conditions minimales d'insertion professionnelle sont, dans la situation économique actuelle, entravées. L'O.C.D.E. (1977, 1979) et d'autres organismes énumèrent un certain nombre de facteurs qui seraient responsables des difficultés que les jeunes rencontrent dans leur insertion professionnelle:

- des facteurs démographiques: un nombre élevé de jeunes arrivent en même temps sur le marché du travail;

- des facteurs économiques : la récession mondiale entrave la création de nouveaux emplois qui permettraient d'absorber les nouveaux venus sur le marché du travail;
- des facteurs éducatifs : l'allongement de la période des études augmente le niveau des attentes et des exigences à l'égard des postes de travail et, partant, des déceptions vis-à-vis des possibilités offertes par le marché du travail qui s'automatise continuellement;
- des facteurs technologiques : les changements technologiques provoquent des modifications dans les processus de production qui, en retour, demandent une main-d'œuvre, ou bien très qualifiée, ou bien très peu qualifiée. Les finissants d'une formation professionnelle dispensée par le système d'enseignement deviennent souvent surqualifiés et développent des attentes trop élevées par rapport à ce que peuvent offrir les entreprises;
- des facteurs sociaux : les nombreux changements qui ont marqué les sociétés ces dernières années ont eu des répercussions sur les mentalités et les attitudes des jeunes. Par exemple, les jeunes sont en général plus exigeants, non seulement à l'égard de leur future occupation, mais de la société en général;
- des facteurs politiques : la plupart des pays industrialisés ont mis de l'avant des lois régissant le marché du travail et certaines conditions de travail (comme la scolarité obligatoire, le salaire minimum, les impôts) qui peuvent influencer la période d'insertion professionnelle.

À cette liste de facteurs, on peut ajouter la tendance de plus en plus marquée par les entreprises de créer des postes de contractuels et des postes intérimaires (nous étudions présentement ce problème dans le cadre de nos recherches). Cette tendance affecte directement l'insertion professionnelle puisque le travailleur se retrouve devant la situation emploi-chômage-emploi-chômage, à la merci des fermetures et des ouvertures de postes de travail.

Ces quelques grands facteurs qui influencent l'insertion professionnelle permettent de se poser certaines questions sur la relation école-travail et aussi d'examiner rapidement les différentes approches de cette relation. À cet égard, des approches globales de cette relation voient la cause principale des problèmes de chômage des jeunes dans la rigidité et le cloisonnement du système d'enseignement qui ne saurait réagir rapidement aux transformations du marché du travail. En conséquence, les formations dispensées sont qualitativement et quantitativement insatisfaisantes. Dans le cadre de ces approches, certains mettent l'accent sur l'insuffisance de précision des prévisions de l'emploi qui induisent en erreur les responsables des politiques de formation. La solution passerait alors par des modèles prévisionnels d'emplois plus efficaces et plus fiables. Cependant, la prévision précise d'emploi est impossible, même dans les pays dont l'économie est fortement planifiée. Les pays sont tellement économiquement interdépendants qu'une décision (le

monétarisme aux U.S.A. par exemple) dans l'un affecte le rendement et le taux de chômage dans les autres. Par ailleurs, la sur-éducation ou la sur-spécialisation est peut-être la cause des problèmes puisque le marché du travail ne réclame plus une telle formation.

Plus récemment, on en est venu à s'interroger sur le rôle directeur du marché du travail et à poser de nouvelles questions au sujet de la relation école-marché du travail: l'offre de travail est-elle structurée par la demande ou, plus précisément, ne faut-il pas considérer que l'institution scolaire qui obéit dans son fonctionnement à une logique interne est toujours soumise à la logique externe de l'appareil de production? L'actuelle division du travail répond-elle à l'éducation de masse qui a rendu plus critiques les travailleurs? Nous reviendrons sur ces questions.

Quant aux jeunes finissants qui s'aventurent sur le marché du travail, ne sont-ils pas particulièrement soumis aux changements structurels qui affectent le marché du travail? Dans ces circonstances, ils sont bien souvent contraints d'abandonner leurs ambitions ou leurs projets au profit d'une intégration à des postes de travail qui ne leur assurent peut-être pas la satisfaction, mais un salaire régulier. Si quelques exemples concrets montrent que les voies de la promotion professionnelle et de l'ascension sociale ne leur sont pas totalement fermées, les phénomènes d'exclusion, de rejet du marché du travail, voire de marginalisation semblent davantage les toucher. Lorsque ces jeunes quittent ou abandonnent leurs études après une formation générale, ils risquent de se concurrencer les uns les autres pour les occupations du marché du travail qui se caractérisent par leur marginalité (occupations peu qualifiées), leur inadaptation (ne correspondant pas à leurs aspirations et à leur formation), leur fluctuation (occupations de brève durée) et leur déstructuration (occupations sensibles à la conjoncture).

Une formation générale et professionnelle plus développée n'est pas nécessairement la réponse à tous les problèmes de l'insertion professionnelle puisque, par exemple, elle peut inciter les employeurs à recruter des jeunes qualifiés pour remplir des occupations précédemment occupées par des jeunes sans formation; ou encore elle peut entraîner un accroissement du chômage parmi les jeunes, moins désireux d'exercer des tâches pénibles, mal rémunérées ou peu considérées socialement.

L'accès des jeunes au marché du travail pose, dans le contexte actuel, un certain nombre de problèmes qui reposent principalement sur un changement majeur du milieu environnant. Les jeunes qui ont fréquenté le système d'enseignement au moins jusqu'au terme de la scolarité obligatoire sont relativement familiers avec les composantes du milieu scolaire, même s'ils les estiment désagréables, insatisfaisantes et inutiles. Mais, accéder au marché du travail, c'est en quelque sorte pénétrer dans un champ inconnu. Depuis les dernières années, ce champ du marché du travail devient encore plus inconnu, étant donné, entre autres, le taux élevé de chômage, la technologie toujours grandissante et envahissante, des actions syndicales plus agressives et des réactions patronales correspondantes.

En résumé, comme la période économique précédente se distinguait par sa prospérité, on a suscité chez les jeunes des aspirations relativement élevées à l'égard de la scolarité et partant, des postes de travail. Aujourd'hui, le marché du travail n'est plus en mesure d'intégrer un nombre important de ces jeunes parce que, d'une part il n'y a pas suffisamment de postes et, d'autre part, plusieurs jeunes ne se satisfont pas des postes que met à leur disposition le développement technologique. Ces postes se caractérisent bien souvent par la monotonie, l'ennui et la répétition des gestes (Bernier, 1983).

Par ailleurs, l'insertion professionnelle paraît être trop souvent liée, dans les recherches, à la jeunesse en général. Les jeunes sont considérés a priori comme un groupe homogène et particulier. Et pourtant, la jeunesse ne constitue pas un groupe homogène, pas plus d'ailleurs que tout groupe d'âge de la société. Tout comme les études et les analyses (Bourdieu 1971, Ballion 1974, Fournier 1980) ont depuis longtemps montré que la réussite scolaire des étudiants est étroitement liée à leur origine sociale, l'insertion professionnelle est aussi influencée par cette variable et plusieurs autres qui montrent que la jeunesse constitue un groupe hétérogène.

Des théories économiques et l'insertion professionnelle

Une lecture analytique des recherches empiriques récentes sur l'insertion professionnelle montre que les jeunes manifestent beaucoup d'appréhension à l'égard du monde du travail. Non seulement ils manifestent de l'inquiétude à l'égard de la quantité des débouchés sur le marché du travail, mais ils se sentent démunis vis-à-vis les grandes composantes et les grands acteurs du monde du travail. Par exemple, ils paraissent ignorer presque tout du rôle et de l'impact du développement technologique sur les travailleurs et sur les conditions de travail. Quant au syndicalisme et à la législation ouvrière, sont-ils au courant de leur importance autrement qu'au niveau du préjugé et du stéréotype? Nous postulons qu'une meilleure connaissance et, du même coup, une meilleure compréhension de certains aspects du fonctionnement de la société industrielle avancée pour ceux qui doivent s'y insérer permet une meilleure coopération et une meilleure contribution critique à son développement. En général, il est convenu de reconnaître que les jeunes finissants du secondaire et du collégial ont une connaissance approximative du marché du travail, du développement technologique et du syndicalisme.

Même si la relation éducation-emploi était telle qu'elle permettait à tous les finissants de maximiser leur niveau de satisfaction et leur statut social, il faudrait reconnaître que de nombreuses occupations reflètent de nouveaux rôles sociaux ou professionnels impossibles à situer par rapport aux autres emplois et à insérer dans une matrice de correspondance emploi-formation.

De plus, si d'une part il y a l'école et l'entreprise qui jouent un rôle majeur, d'autre part on peut se demander si, à niveau de formation égal, la qualité de l'insertion professionnelle des individus dépend de leur sexe, de leur origine sociale,

de leur conformité au système idéologique dominant, de leur spécialité. Par exemple, les relations personnelles et la recherche personnelle d'emploi sont beaucoup plus efficaces que les agences officielles de main-d'œuvre. Des études comme celles de M.S. Granovetter (1974), A.S.O.P.E. (1974) et Goldfarb (1981) montrent que le mode informel de la découverte d'emploi est le plus important. Il semble bien d'ailleurs que le statut de l'emploi est intimement lié aux relations sociales impliquées pour l'obtenir. Ainsi, les occupations dont le statut social est relativement bas sont plus souvent obtenues par des relations familiales, à l'inverse de celles de statut élevé, obtenues plus souvent par des relations de travail. Les résultats de ces recherches montrent, dans une large mesure, que les théories économiques (capital humain et quête d'emploi) qui font reposer le marché des occupations sur l'offre et la demande, sont, dans une large mesure, inadéquates. En effet, l'information sur la demande de travail circule surtout dans des milieux restreints et, partant, n'est pas toujours accessible à l'ensemble de la population.

Ces constatations sur l'école, l'entreprise et l'individu mettent aussi en évidence que la relation école-marché du travail dépasse les composantes strictes de ces deux institutions. En effet, les aptitudes professionnelles requises évoluent aussi bien en fonction des représentations sociales que des besoins économiques, et, si l'on tente de classer les occupations en se référant au critère de pouvoir de contrôle et de la détermination des compétences requises, les choix deviennent bien souvent différents, selon les titulaires de ces postes. Pour des métiers assez proches, mais contrôlés par des organismes différents, la durée, le niveau de formation et l'expérience professionnelle requis peuvent varier considérablement.

Même si les théories sur le marché du travail sont relativement muettes à l'égard de l'insertion professionnelle, il est possible de déceler certains éléments implicitement explicatifs. Les principales grandes théories sont celles du capital humain, de la quête d'emploi et du double marché du travail (dual labor market). Toutes trois sont à caractère économique et les deux premières se situent dans le prolongement de la théorie néo-classique (Dubar 1980).

Regardons très brièvement les principaux principes de la théorie néo-classique. Selon elle, le marché du travail repose principalement sur la motivation économique des acteurs, c'est-à-dire sur la recherche de la satisfaction maximale de leurs intérêts. Si les employeurs recherchent une production efficace aux coûts minima, les travailleurs, quant à eux, investissent dans l'éducation, la formation et l'information dans le but d'obtenir le meilleur salaire dans les meilleures conditions de travail.

Le marché du travail est présenté, dans une certaine mesure, comme un lieu de compétition parfaite entre un offrant et un demandeur d'emploi. Tous les acteurs sont influencés assez également par l'environnement social puisqu'il a sensiblement les mêmes effets sur tous. Par exemple, si les revenus de certains sont peu élevés, la raison est à rechercher dans leur manque de productivité. Le succès individuel est

donc le résultat des caractéristiques personnelles, par exemple le désir de poursuivre des études et de relever des défis nouveaux. Du côté de l'entreprise, la motivation principale réside dans l'augmentation continue du profit. Pour réaliser cette motivation, l'entrepreneur doit chercher à obtenir la meilleure main-d'œuvre possible et lui assurer un salaire tel qu'elle soit intéressée à rester au travail. Même si la situation concrète est relativement complexe, elle repose sur le postulat de l'offre et de la demande.

Partant de ces principes, la théorie de la quête d'emploi s'intéresse plus particulièrement au comportement rationnel du chercheur d'emploi et tente « de définir une période et un processus d'insertion en s'attachant à ses actes et, plus précisément, à l'utilisation de son temps » (Vincens 1981). Autrement dit, l'utilisation du temps de l'individu devient la variable lourde puisqu'il s'opère un changement majeur dans celui-ci. En effet, si l'individu consacrait la majeure partie de son temps à étudier ou à se divertir, le cap change au moment de son insertion professionnelle. Il se consacre dès lors à la recherche d'un travail ou au travail lui-même. Selon cette approche théorique, la place du demandeur d'emploi est au même niveau que celle de l'employeur dans la situation d'échange. En d'autres termes, le contrat de travail paraît se dérouler entre deux personnes libres et la négociation se fait entre le travailleur et l'employeur. L'embauche unit deux agents économiques qui acceptent l'un et l'autre les termes de l'accord. Cette approche théorique repose en quelque sorte sur celle de l'équilibre individuel. Un individu, acteur central selon cette conception, est en équilibre quand il estime ne pas pouvoir accroître les bénéfices dont il dispose en modifiant la répartition de son temps entre les diverses activités possibles. Il existe évidemment une infinité d'états qui accroîtraient la somme des avantages de l'individu, mais aucun ne lui apparaît actuellement accessible par ses propres efforts.

Quant à la théorie du capital humain, elle fait ressortir dans la relation école-travail l'importance de l'investissement éducatif qui donne en retour à l'individu l'accès à des emplois qui le rentabilisent. Ainsi, la rentabilité sera plus ou moins grande en fonction de l'adéquation, au sens large, entre la formation et le poste de travail. Cette approche définit, en résumé, l'insertion professionnelle à partir de l'investissement dans la formation initiale. À ce titre, l'insertion professionnelle d'un individu s'effectue tant et aussi longtemps que l'emploi occupé ne permettra pas de rentabiliser l'investissement initial en éducation.

Ces théories économiques de l'insertion professionnelle reposent sur le postulat d'un libre marché de l'offre et de la demande d'emploi. Pourtant, il est connu que ce marché est sous l'influence, voire le contrôle de contingences diverses. De plus, elles postulent que l'individu est seulement un *homo œconomicus* et, partant, cherche à maximiser son profit, mais elles passent sous silence qu'il est bien souvent dépendant du marché du travail. Dans les périodes économiquement difficiles, la déqualification, la dévalorisation des diplômes, la déshumanisation des postes de

travail dans les grandes entreprises sont des variables lourdes de l'insertion professionnelle. Les théories classiques de l'insertion professionnelle semblent incapables, par exemple, d'expliquer les disparités d'insertion selon les emplois ou l'organisation sociale informelle du passage à la vie active. Bien souvent, l'explication mise de l'avant repose sur le manque d'information ou sur les attitudes individuelles des chercheurs d'emploi (manque de mobilité, manque de formation adéquate, exigences ou attentes démesurées par rapport à l'offre, etc.).

Durant les années soixante, quelques analystes en sciences sociales s'intéressèrent au phénomène de la pauvreté aux États-Unis et constatèrent qu'il était étroitement lié à la structure occupationnelle. Ainsi, des économistes, s'inspirant des écrits de Clark Kerr (1954), développèrent un nouveau paradigme qui distingue deux marchés du travail : un marché primaire et un marché secondaire. Le marché primaire regrouperait environ 85% de la main-d'œuvre active et posséderait ses propres institutions et procédures de recrutement, de promotion et de formation, tandis que le marché secondaire serait surtout réservé aux Noirs américains. Autrement dit, on peut émettre l'hypothèse que les travailleurs, selon leur âge, leur sexe, leur formation ou d'autres variables, se situent différemment vis-à-vis ces deux types de marché. Par exemple, les ouvrières peu qualifiées, étant donné le statut de la femme dans nos sociétés, doivent plus fréquemment que les ouvriers de condition semblable se retrouver sur le marché secondaire où les salaires et les conditions de travail sont moins avantageux. En résumé, les travailleurs qui se retrouvent sur le marché secondaire du travail présentent, par exemple, les caractéristiques suivantes : peu d'expérience de travail, jeunes adolescents, adultes instables, personnes âgées, jeunes mères de famille, alcooliques. P.B. Doeringer et M.J. Piore (1971) ont démontré que les membres du marché primaire de l'emploi possèdent une formation théorique assez poussée alors que ceux du marché secondaire se distinguent par leurs habiletés manuelles acquises bien souvent par la pratique et sur le tas. Dans le prolongement de ces caractéristiques, on peut se demander si ceux qui seront le plus affectés par le développement technologique accéléré des dernières années ne sont pas ceux qui sont intégrés au marché secondaire. Cependant, les travailleurs du marché primaire le seront probablement très prochainement par l'introduction du micro-ordinateur dans presque tous les domaines et, plus particulièrement, dans le secteur tertiaire.

D'une façon plus générale, il paraît permis de prétendre, du moins à titre d'hypothèse, que les décisions prises par l'entreprise ou l'école, concernant le marché du travail, le développement technologique, le syndicalisme, ne résultent pas des rationalités universelles et immuables selon les époques, ni ne reposent sur elles ; bien au contraire, elles correspondent à des rationalités construites à partir de l'interaction entre ces deux institutions. Plus précisément, selon le contexte socio-économique, le rapport de force entre ces institutions évolue et change au profit de l'une ou de l'autre.

D'autre part, étant donné la complexité de l'insertion professionnelle, il nous

semble important et nécessaire de développer une approche théorique qui soit différente et plus complète que la description, même analytique et critique, de ces deux milieux que sont l'école et le marché du travail.

Pour une approche sociologique de l'insertion professionnelle

Dans le but de préciser davantage ce qu'il faut entendre par insertion professionnelle, regardons d'un peu plus près les grandes composantes de ce phénomène. Notre orientation théorique impose, à certains égards, un regard nouveau, autant sur le système d'enseignement que sur l'entreprise. Ce regard se situe davantage à un niveau hypothétique qu'à celui d'une théorisation de la relation école-travail. Le système d'enseignement n'est pas considéré, dans le présent contexte théorique, comme un producteur de diplômés qui s'insèrent dans le marché de l'offre et de la demande d'emploi, mais comme une institution qui véhicule des informations sur le marché du travail, le développement technologique et le syndicalisme.

L'entreprise, avec ses faits d'organisation, participe à la socialisation des travailleurs. À ce titre, les faits d'organisation deviennent partie intégrante de l'insertion professionnelle puisque, pour nous, un diplôme académique n'assure un espace professionnel que lorsque sont connues, par le travailleur, les formes de son usage dans une entreprise. L'insertion professionnelle ne peut donc être considérée uniquement comme une période transitoire, plus ou moins longue, selon plusieurs variables et conditions, entre l'école et le travail. Il est de plus en plus connu que non seulement le diplôme n'assure plus un travail, mais que la déqualification grandissante des postes de travail rend bien souvent les finissants du système d'enseignement surqualifiés.

Dans cette perspective, l'entreprise aussi bien que le système d'enseignement prennent leur pleine dimension dans la mesure où ils sont analysés dans leur interdépendance. Le marché du travail devient un lieu d'actualisation de cette interdépendance et, plus précisément :

Les catégories les plus significatives à partir desquelles se structure le marché du travail dépendent de deux types de processus. Tout d'abord un processus de catégorisation des travailleurs qui se développe à partir de leurs itinéraires éducatifs (types de filières suivies, types de formations reçues) et de leurs itinéraires professionnels (mobilité entre entreprises, spécialités et statuts). Ces divers itinéraires répartissent les travailleurs entre différentes catégories, mais surtout ils contribuent à produire à la fois des catégories et les travailleurs qui les constituent. Il s'agit là d'une catégorisation à partir de ce que nous appelons des processus de socialisation ou « faits de socialisation ». Ensuite un processus de catégorisation qui se développe à l'intérieur des entreprises et dont la forme va dépendre des conceptions et exigences de la

qualification, des formes de gestion du personnel, des rapports hiérarchiques, des modes d'accès aux emplois, etc. Ces « faits d'organisation » contribuent à la formation des catégories significatives du marché du travail et à la production des caractéristiques professionnelles et sociales des travailleurs qui leur sont attachés.

(Maurice et Sylvestre, 1981, p. 16-17)

Si les deux institutions, le système d'enseignement et l'entreprise, sont en étroite relation dans leur définition, la première constitue un champ de socialisation des travailleurs. Plus précisément, elle se caractérise, selon les sociétés et les époques, par des formes spécifiques de sélection selon les filières scolaires. Quant à l'entreprise, elle se caractérise par des traits d'organisation qui définissent les catégories d'emploi, leurs spécificités et leurs rapports fonctionnels et hiérarchiques. Même si l'analyse et la compréhension de ces deux institutions, école-entreprise, s'inscrit dans leur interaction, il faut leur reconnaître une relative autonomie. Le système d'enseignement demeure un puissant agent de socialisation idéologique. De plus, il catégorise les travailleurs, entre autres à partir de la sélection, des acquisitions théoriques et pratiques, de la réussite scolaire. Dans sa fonction de socialisation et de catégorisation, le système d'enseignement véhicule une ou des conceptions complémentaires du marché du travail, du développement technologique et du syndicalisme. L'entreprise, d'un autre côté, se caractérise, selon les secteurs d'activité, par certains traits d'organisation qui reposent, entre autres, sur le développement technologique, sur le marché du travail et sur la syndicalisation. Ces traits d'organisation définissent des postes de travail avec des exigences particulières en termes de formation, de qualification, d'expérience, de capacités physiques et intellectuelles.

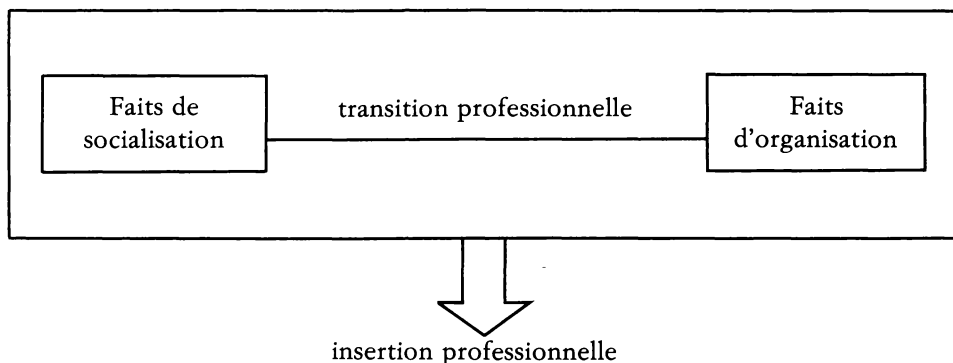
Ces faits de socialisation et ces faits d'organisation se développent et s'articulent les uns par rapport aux autres dans le champ économique de la société. S'ils se définissent dans leurs relations, celles-ci peuvent être complémentaires ou conflictuelles selon la situation économique. En effet, dans les situations économiques difficiles où le chômage est élevé et le développement technologique accéléré, les faits d'organisation peuvent, dans une large mesure, dicter les faits de socialisation. Par exemple, dans cette situation, le patronat est plus en mesure d'imposer à l'école de transmettre des idées précises et particulières sur le développement technologique, sur le marché du travail et sur le syndicalisme. La marge d'autonomie dont bénéficie l'école étant plus restreinte, elle peut moins retraduire et réinterpréter la demande de formation issue du marché du travail.

Bien souvent, les analystes et les planificateurs qui suggèrent des améliorations à apporter à l'insertion professionnelle ne tiennent compte que du rapport précis et spécifique qui existe entre le niveau de formation acquis et le niveau de l'emploi. Contrairement à cette conception réductionniste qui appauvrit la réalité, il s'agit, quant à nous, de tenter de lui substituer une analyse plus riche de l'insertion professionnelle. Cette analyse prend en considération les facteurs objectifs des

emplois occupés, c'est-à-dire le niveau de rémunération et de responsabilité, le degré de savoir et de savoir-faire requis, le statut juridique, le degré de stabilité, les possibilités de promotion et, plus généralement, tous les avantages externes ou internes qui s'y rattachent. Elle tient compte aussi des facteurs subjectifs comme l'appréciation par les individus de cette équation et, notamment, du degré de satisfaction dans l'emploi, de l'écart entre l'emploi souhaité et l'emploi effectif, du désir de changement.

De plus, il nous semble possible de considérer le développement technologique et le syndicalisme, à la fois comme faits de socialisation et comme faits d'organisation. Selon la manière dont l'école véhicule ces faits de socialisation et d'organisation, elle prépare les futurs travailleurs à s'insérer ou non dans l'entreprise. Par ailleurs, de la manière qu'elle traite ses composantes, l'entreprise participe activement d'une façon ou de l'autre à l'insertion professionnelle des travailleurs. Par exemple, si dans les théories traditionnelles de l'organisation, la technologie est souvent présentée comme contrainte inéluctable de la compétition qui pèse sur les choix des gestionnaires, notamment en matière de structure d'emploi, de qualification et d'organisation du travail, dans notre approche, la technologie dépasse le cadre de l'entreprise comme indicateur des besoins en matière de formation et des modes d'organisation de la production pour devenir présente dans une grande partie des activités quotidiennes de toute personne. À partir du moment où la technologie dépasse les faits d'organisation, elle s'inscrit aussi dans les faits de socialisation. Sans vouloir considérer la technologie comme unique facteur déterminant de l'organisation du travail et du marché du travail, elle doit guider la lecture et l'analyse, non seulement à l'intérieur des entreprises et plus précisément au niveau des classifications et des promotions, des rapports hiérarchiques et de la gestion des qualifications, des formations dispensées en industrie et des formations exigées, mais aussi à l'intérieur de l'école et, plus particulièrement, dans la place qu'occupe le traitement critique du développement technologique dans la formation des étudiants.

Schématiquement, le processus d'insertion professionnelle pourrait être représenté de la façon suivante :



La perspective adoptée situe en quelque sorte l'insertion professionnelle des travailleurs au cœur de l'interaction école-entreprise. En amont, les faits de socialisation qui relèvent principalement — mais non exclusivement — de l'école et, en aval, les faits d'organisation qui appartiennent principalement — mais non exclusivement — à l'entreprise, sont partie intégrante de l'ensemble du processus d'insertion professionnelle. Plus précisément, l'étude de l'insertion professionnelle s'effectue à partir de l'analyse des formes de structuration du champ où se nouent les interdépendances entre les faits de socialisation et les faits d'organisation. L'axe majeur devient : la manière, tant dans la forme que dans le contenu, dont sont traités, comme faits de socialisation, le marché du travail, le développement technologique et le syndicalisme dans la formation des étudiants. Au niveau de l'entreprise, la catégorisation, la qualification exigée, la hiérarchisation, la technologie, la formation, le recyclage et les formes de socialisation professionnelle qui s'intègrent à la reconnaissance professionnelle du diplôme constituent une partie des faits d'organisation.

Quant à la transition professionnelle, elle serait en quelque sorte le laps de temps où la personne est à la recherche d'un emploi ou en période de chômage. C'est dans cette période que s'inscrivent les agences gouvernementales ou privées d'aide à l'emploi ainsi que les programmes d'aide tant aux chômeurs qu'aux travailleurs.

En résumé, le processus d'insertion professionnelle commence à l'école et se termine dans l'entreprise au moment où le travailleur occupe un poste de travail stable et devient conscient des étapes de sa carrière.

Notre approche théorique ne méconnaît pas l'importance des stratégies individuelles des acteurs, mais constate que la connaissance de ces stratégies suppose que soient progressivement mises en lumière les contraintes du fonctionnement du système des emplois, du développement technologique, du syndicalisme.

Position du diplôme dans l'insertion professionnelle

Les conditions de production du diplôme tout autant que les conditions d'usage deviennent très importantes dans l'insertion professionnelle des jeunes finissants du système d'enseignement. Le diplôme, à partir du moment où il est évalué en fonction des conditions de sa production et de son usage, se situe au cœur de l'insertion professionnelle dans laquelle se structurent les rapports entre socialisation des travailleurs et organisation des entreprises. Autrement dit, en ce qui concerne le système d'enseignement, la préoccupation centrale n'est pas de mesurer l'adéquation entre la formation et le poste de travail, mais bien plutôt de déceler les formes de socialisation des jeunes qui correspondent à leurs connaissances concernant le marché du travail, le développement technologique et le syndicalisme.

D'une façon plus large, il s'agit de faire prendre sa pleine dimension au diplôme qui atteste une formation académique à partir des conditions de sa production et de son usage sur le marché du travail et dans les entreprises. Plus précisément, l'espace et le pouvoir professionnels fluctuent non seulement d'un type de

diplôme à l'autre, mais pour un même diplôme à travers le temps. Par exemple, un type de diplôme peut être reconnu et exigé par l'ensemble des entreprises dans un secteur donné d'activité. Par contre, les entreprises peuvent décider, à la suite de l'introduction de l'automatisation, que pour certains postes, même si une formation académique est encore dispensée par le système d'enseignement, aucune formation spécifique n'est exigée. Idéalement (au sens weberien), il y a deux façons pour une entreprise de concevoir un système de travail : ou bien elle définit ses propres caractéristiques et composantes des postes de travail auxquels elle demande aux travailleurs de s'adapter, ou bien elle tient compte d'abord de la qualification des travailleurs et organise les tâches en fonction de leur compétence professionnelle. En résumé, dans un cas les exigences du poste déterminent le « profil » du travailleur, dans l'autre la qualification de celui-ci modèle le contenu du poste. Il apparaît, du moins à titre d'hypothèse, que plus l'entreprise est technologisée, plus elle peut se permettre de définir les postes indépendamment de la formation professionnelle des travailleurs puisque la période d'apprentissage pour exercer un poste est de plus en plus courte. De plus, les rapports entre le patron et le syndicat peuvent influencer le système de travail. En effet, plus le syndicat est puissant dans une entreprise, plus il sera capable, par son action et ses prises de position, d'influencer le développement de la technologisation de la production.

Dans ce contexte, on peut émettre l'hypothèse que la reconnaissance de la légitimité professionnelle des diplômes sur le marché du travail peut reposer sur les processus de production de la qualification dans les entreprises qui privilégient le poste plutôt que la qualification du travailleur, et l'acquisition progressive de savoir-faire spécifiques plutôt que le renforcement de capacités professionnelles générales :

L'origine de l'importance accordée aux qualifications non formelles doit être autant recherchée dans les caractéristiques de l'entreprise institution historiquement et socialement produite que dans les faiblesses du système de formation professionnelle.

(Maurice et Sylvestre, 1981, p. 9)

Le concept de « capital social » selon Boltanski relativise le rôle, l'utilité et l'efficacité de la formation scolaire et du diplôme. Ce capital permet, dans une certaine mesure, de contrôler une surface sociale qui assure au diplôme un pouvoir étendu ou, au contraire, un pouvoir restreint. Autrement dit, le diplôme prend sa pleine dimension lorsqu'il est inséré dans la surface sociale que contrôle, par son origine sociale, le diplômé :

Pour apercevoir les avantages sociaux corrélatifs de la possession d'une surface sociale étendue, il faut se rappeler que parmi l'ensemble des privilèges qui sont l'instrument et le produit du pouvoir, il n'en est sans doute pas plus important que le capital de relations... Or l'occupation d'une position déterminée implique elle-même la possession d'un capital déterminé de relations sociales, de prestige, de crédit symbo-

lique, de légitimité et de pouvoir. Il s'ensuit que l'importance du capital social qu'un individu peut mobiliser dépend non seulement de ses origines sociales, mais dépend aussi de la surface sociale qu'il maîtrise à titre individuel (elle-même fonction au moins dans la plupart des cas du capital social accumulé par la famille) dont dépend à son tour l'étendue de son réseau de relations, multipliée par la surface sociale que maîtrise chacun des membres de sa famille étendue et, à un moindre degré, chacun des membres de son réseau de relations.

(Boltanski, 1973, p. 10-11)

Dans une certaine mesure, il semble qu'on puisse avancer que le diplôme s'inscrit dans l'insertion professionnelle puisqu'il assure un pouvoir professionnel, c'est-à-dire un espace professionnel objectif qui peut varier en fonction de la situation économique, du développement technologique et du pouvoir du syndicalisme dans un secteur d'activité et, d'autre part, une surface professionnelle qui repose, entre autres, sur l'origine sociale du diplômé et sur ses relations sociales. Par exemple, la surface professionnelle des individus finissants du secondaire professionnel et du Cégep professionnel (clientèle de notre recherche empirique) se compose principalement des relations et des « contacts » dans différents champs administratifs, politiques, économiques ou pédagogiques. Ainsi, plus un finissant possède un diplôme dont le pouvoir professionnel est faible et plus sa surface professionnelle contrôlée est petite, plus grande est la probabilité de difficultés lors de l'insertion professionnelle (l'inverse peut être tout aussi possible). Cependant, le pouvoir d'un diplôme ou d'un diplômé n'est pas réductible au diplôme et à la formation qu'il sanctionne ni au diplômé; il s'insère dans un ensemble de pouvoirs car :

... le pouvoir d'un individu particulier n'est pas en effet réductible au pouvoir inscrit dans la position qu'il occupe ou à la somme du pouvoir résultant de l'addition des pouvoirs parcellaires liés à chacune de ses positions : la mathématique du pouvoir utilise moins l'addition que la multiplication, la soustraction que la division.

(Boltanski, 1973, p. 14)

Par ailleurs, si l'individu jouit d'un certain pouvoir professionnel que lui confère à la fois son diplôme et son origine sociale, l'entreprise, lors de l'embauche, juge et évalue ce pouvoir en vertu de sa rareté professionnelle et symbolique :

L'embauche n'est jamais seulement une réponse calculatrice de l'employeur à la valeur de la qualification professionnelle que certifie techniquement le titre scolaire, mais aussi prise en compte simultanée de toutes les raretés culturelles qu'il symbolise ou que symbolise son porteur ?

(Boltanski, 1973, p. 18)

En définitive, le diplôme académique s'inscrit dans l'insertion professionnelle des individus par l'intermédiaire de la surface professionnelle qu'il contrôle.

L'étendue de cette surface semble être intimement liée à l'origine sociale du détenteur du diplôme (nos recherches empiriques devraient nous fournir des données sur la relation entre le diplôme et l'espace professionnel dans l'insertion professionnelle).

Conclusion

Contrairement à certaines approches traditionnelles de la socialisation qui voient dans l'école une institution qui forme intellectuellement, idéologiquement et pratiquement les futurs travailleurs, notre intention est de faire ressortir le type de connaissances, autant des enseignants que des étudiants et des jeunes travailleurs concernant le marché du travail, le développement technologique et le syndicalisme. De plus, il semble impératif de ne pas se limiter à mesurer la présence ou l'absence de connaissances, mais la qualité de la présence et les raisons de l'absence de certaines connaissances critiques à l'égard de ces trois grandes composantes. Il semble, du moins à titre d'hypothèse, que l'absence peut relever d'un manque de disponibilité de l'information, comme d'une volonté de ne pas informer. L'absence de connaissances est souvent compensée par des stéréotypes et des clichés qui, en retour, peuvent nuire à la circulation de l'information.

Les entreprises peuvent avoir un rôle à jouer, autant par l'information qu'elles transmettent ou refusent de communiquer dans la socialisation des travailleurs, que par la reconnaissance qu'elles accordent aux finissants et aux diplômés de l'enseignement professionnel.

En définitive, l'insertion professionnelle définie par les faits de socialisation et les faits d'organisation justifie l'intérêt porté aux conditions de la production de ceux-ci. Ainsi, notre orientation théorique se définit par un certain nombre de choix, d'hypothèses et de postulats concernant l'entreprise, le système d'enseignement et leur interaction. Ces deux institutions ont des règles de fonctionnement et une rationalité qui sont le produit de leurs relations mutuelles en même temps que ces règles et cette rationalité structurent leur environnement respectif.

Deux grandes hypothèses sous-tendent l'ensemble de notre réflexion théorique sur l'insertion professionnelle :

1. Les décisions prises par l'entreprise et le système d'enseignement en matière de qualification à transmettre aux étudiants du professionnel, de définition de postes de travail, d'organisation du travail, de même qu'en matière de nature ou de quantité des diplômes ne relèvent pas exclusivement des décisions de ces institutions et ne reposent pas sur des principes universels et immuables selon les époques, mais dépendent au contraire de la nature des rapports de force en présence dans le champ social où elles évoluent.
2. L'insertion professionnelle s'inscrit dans la relation école-travail et n'est véritablement définie que lorsqu'elle est appréhendée par l'étudiant et concrétisée par

le travailleur. Plus précisément, si l'étudiant doit être en mesure de repérer certaines conditions importantes du marché du travail, du développement technologique, du syndicalisme et un itinéraire de mobilité professionnelle, le travailleur doit être en mesure de faire face à ces composantes d'une façon critique.

Si la première hypothèse concerne davantage la relation entre l'école et le travail où les deux milieux se définissent l'un par rapport à l'autre et constituent le contexte de l'insertion professionnelle, la deuxième se réfère à l'insertion professionnelle comme partie constituante de la relation entre les deux milieux. Plus précisément, la deuxième hypothèse se réfère aux faits de socialisation et aux faits d'organisation dans leur contenu qui s'élabore dans l'interaction entre ces faits.

De plus, notre démarche théorique se distingue aussi bien d'une approche en termes de reproduction sociale caractérisée par un certain réductionnisme de la réalité sociale, que de celle qui tend à privilégier les déterminismes des rapports sociaux de production dans l'analyse de la relation entre la formation reçue et l'emploi exercé. Dans un cas, l'école devient le lieu essentiel de la reproduction sociale, l'entreprise est peu présente; dans l'autre, au contraire, cette dernière apparaît a priori comme le référent principal, ne laissant que peu d'autonomie au système d'enseignement. En mettant l'accent sur les interactions entre l'école et l'entreprise, nous reconnaissons à chaque institution une relative autonomie tout en soulignant leur commune production sociale. Toutefois, cette démarche ne nie en rien le caractère reproductif des conditions essentielles de production de ces deux institutions, autant dans leur autonomie relative respective que dans leur interdépendance.

Situer théoriquement l'insertion professionnelle dans l'interaction entre l'école et l'entreprise, est différent de la situer entre les deux. En effet, la situer dans l'interaction, c'est reconnaître qu'elle est partie intégrante des faits de socialisation et des faits d'organisation. Autrement dit, théoriquement l'insertion professionnelle est non seulement influencée par les faits de socialisation et les faits d'organisation, mais elle participe à la définition de ces faits. En effet, les individus en période d'insertion professionnelle peuvent exercer ou non des pressions, autant sur le système d'enseignement que sur l'entreprise pour favoriser une réorientation des faits de socialisation et des faits d'organisation. Par exemple, une entreprise peut retarder l'automation de sa production parce qu'il y a, disponibles sur le marché du travail, beaucoup de travailleurs à temps partiel, à demi-temps, non syndiqués, etc.

À partir du moment où l'entreprise et la formation académique sont définies l'une par rapport à l'autre, la notion d'environnement devient différente de celle qui est traditionnellement adoptée dans la théorie des organisations. Dans la théorie traditionnelle, l'environnement vient influencer l'entreprise et les acteurs dans leurs comportements. Notre approche conduit à remettre en question ces orientations théoriques en termes d'organisation et d'environnement. L'entreprise devient ici un

produit de ses interdépendances avec la société dans laquelle elle se développe. Partant de cette interdépendance, il s'agit en quelque sorte de donner un sens social aux notions de technologie et de rationalité des entreprises en les incorporant dans l'analyse de l'interaction entre le système productif et le système éducatif. Cette approche n'implique pas la négation de l'influence ou du facteur déterminant de la technologie dans la compréhension et l'explication des faits d'organisation, des structures de qualification et de l'usage des diplômes. Elle postule :

... seulement que ces relations entre technologie et organisation se forment à partir de processus sociaux propres à chaque société ou à chaque marché du travail ou à chaque type d'entreprise, processus dont il faut repérer les caractéristiques dominantes.

(Maurice et Sylvestre, 1981)

La technologie et son développement accéléré n'est plus nécessairement le facteur structurant des besoins en matière de qualification et de formation ; elle devient une composante des conditions de socialisation et de production au même titre que le syndicalisme et le marché du travail.

Situer l'insertion professionnelle au cœur de l'interaction entre les faits de socialisation et les faits d'organisation, c'est, d'une part l'élargir et la considérer autrement qu'une période de temps consacrée à la recherche d'un emploi et, d'autre part, se distinguer d'une approche plus traditionnelle comme celle du capital humain qui voit l'insertion professionnelle comme un ajustement entre une offre et une demande à partir de choix rationnels entre un employeur et un travailleur. Les deux composantes de l'interaction paraissent autonomes alors qu'elles sont interdépendantes dans leur définition respective.

Notre approche théorique repose sur cette constatation qu'en amont, il y a les faits de socialisation, et qu'en aval, on retrouve les faits d'organisation. L'insertion professionnelle est un processus qui se situe au cœur de la relation entre ces faits et, tout en étant située au milieu, elle en intègre une partie. Autrement dit, l'insertion professionnelle est, dans une certaine mesure, terminée lorsque le travailleur s'est intégré d'une façon critique à son milieu et à son poste de travail.

Dans leur insertion professionnelle, les individus peuvent à la fois recevoir de l'assistance et développer des stratégies. D'autre part, les travailleurs peuvent être victimes des stratégies patronales. Autant le travail passager, momentané, à temps partiel, peut être désiré par le travailleur, autant il peut être une occasion pour l'entrepreneur de contrecarrer l'action syndicale. L'entreprise peut aussi se servir des programmes gouvernementaux d'emploi pour faire une rotation continue de son personnel. Alors, les travailleurs sont presque toujours en période d'insertion professionnelle.

D'autre part, l'individu en période d'insertion professionnelle peut bénéficier de l'assistance des centres de main-d'œuvre publics et privés, de programmes de

formation-insertion (contrats emploi-formation, stages d'alternance, d'apprentissage), des incitations étatiques à l'insertion comme les programmes gouvernementaux (bons d'emploi, assurance salaire). Nos recherches sur ces formes d'aide devraient fournir des connaissances sur le rôle et la place des différentes formes d'assistance dans l'insertion professionnelle, c'est-à-dire sur le rôle joué par les agences d'aide dans les faits de socialisation et les faits d'organisation en fonction de l'insertion professionnelle des individus. Ces connaissances, recueillies autant auprès d'agences d'aide que des individus eux-mêmes (jeunes étudiants, finissants, travailleurs, chômeurs, employeurs), devraient permettre d'élaborer et de resserrer davantage notre cadre théorique.

NOTE

Dans le but de ne pas alourdir inutilement le texte, le genre féminin n'apparaît pas chaque fois qu'il y a lieu de le mentionner; toutefois, il faut retenir qu'il est toujours sous-entendu.

RÉFÉRENCES

- A.S.O.P.E., *Analyse descriptive des données de la première cueillette (1972): les étudiants*, Les cahiers d'A.S.O.P.E., vol. I, Québec: Université Laval; Montréal: Université de Montréal, 1974.
- Ballion, K., *Étude des conséquences de l'échec scolaire sur le devenir socio-professionnel dans les milieux favorisés*, Paris: C.N.R.S.-E.P.H.E., 1974.
- Bernier, C., *Nouvelles technologies et caractéristiques du travail*, Montréal: Étude réalisée par l'IRAT, 1983.
- Boltanski, L., L'espace positionnel, multiplicité des positions institutionnelles et habitus de classes, *Revue française de sociologie*, vol. XIV, no 4, 1973, p. 10-11.
- Bourdieu, P., Reproduction culturelle et reproduction sociale, *Information sur les sciences sociales*, vol. 10, no 2, 1971, p. 45-79.
- Doeringer, P.B. et M.J. Piore, *Internal labor market and manpower analysis*, Lexington, MA: D.C. Heath & Co., 1971.
- Dubar, C., *Formation permanente et contradictions sociales*, Paris: Éditions sociales, 1980.
- Fournier, Marcel, *Entre l'école et l'usine: apprendre à être travailleur*. Ville de Laval, Québec: Éditions coopératives Albert Saint-Martin, 1980.
- Goldfarb, *Une évaluation des attitudes des Canadiens et des employeurs canadiens envers l'assurance-chômage, les centres d'emploi du Canada et l'immigration*, Ottawa: Ministère des approvisionnements et Services Canada, 1981.
- Granovetter, M.S., *Getting a job, a study of contact and careers*, Cambridge: Harvard University Press, 1974.
- Kerr, C., The balkanization of labor market, dans E. Wight Bakke et al. (éd.). *Labor mobility and economic opportunity*, New York: John Wiley and sons, 1954.
- Maurice, M. et J.J. Sylvestre, Introduction générale, dans Duplex, J., O. De Fontmagne et C. Marry, *Étude du champ d'interaction entre écoles et entreprises*, 1981 Aix-en-Provence, Laboratoire d'économie et de sociologie du travail, p. 16-17.
- Maurice, M., F. Sellier et J.J. Sylvestre, La production de la hiérarchie dans l'entreprise: recherche d'un effet sociétal. Comparaison France-Allemagne, *Revue française de sociologie*, XX, no 2, 1979, p. 331-365. Nous devons beaucoup aux recherches de ce laboratoire dans notre cadre théorique.
- O.C.D.E., *Le rôle des diplômés dans l'enseignement et la vie professionnelle*, Paris, 1977.
- O.C.D.E., *Les politiques futures d'éducation et l'évolution économique et sociale*, Paris, 1979.
- Vincens, J., L'insertion dans la vie active, dans Institut des sciences du travail, *L'insertion professionnelle des jeunes à la sortie des études post-secondaires*, Bruxelles: Université Catholique de Louvain, 1981.