



3 €

Travail, formation, emploi. Valorisation du capital humain. Diplôme et insertion sur le marché du travail. Insertion des personnes en difficulté. Les nouveaux marchés de la formation continue.

Problèmes économiques
La Documentation française

Problèmes économiques

N° 2.795

5 février 2003

Travail, formation, emploi

DIPLÔME ET INSERTION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement

Economie et Statistique

Emmanuelle Nauze-Fichet et Magda Tomasini

Le déclassement caractérise la situation des personnes « surdiplômées » par rapport à l'emploi qu'elles occupent. D'un point de vue économique, ces situations signifient l'existence de ressources inexploitées. Mesurer l'ampleur du déclassement et apprécier son évolution dans le temps supposent toutefois de pouvoir fixer une norme d'adéquation entre catégories de diplômes et d'emploi. Plusieurs approches complémentaires de déclassement des jeunes diplômés sont envisagées.

Un accès à l'emploi toujours difficile pour les jeunes issus de l'immigration

Formation Emploi

Alain Frickey, Jean-Luc Primon et avec la collaboration de Nathalie Marchal, chargée d'études au Céreq

La question des discriminations raciales dans l'emploi et dans le travail ne fait l'objet de recherches en France que depuis la fin des années quatre-vingt-dix. Les études sur l'insertion professionnelle des jeunes, qui se sont dans un premier temps intéressées aux moins qualifiés d'entre eux, ont mis en évidence les inégalités et discriminations dont les jeunes peu diplômés sont victimes. Mais quant est-il de ceux issus de l'immigration et diplômés de l'enseignement supérieur ? Il s'avère que leur entrée dans la vie professionnelle est très variable selon l'origine géographique de leurs parents. Les jeunes originaires du Maghreb connaissent les conditions d'insertion les moins favorables.

POLITIQUE DE L'EMPLOI

L'insertion par l'activité économique dans le secteur marchand en 2001

Premières informations et Premières synthèses

Roza Céalis

En 2001, 130 000 salariés ont travaillé dans des structures d'insertion par l'activité économique. Ces dernières ont vu leur nombre et leur activité diminuer en un an. Elles se répartissent en trois catégories principales (associations intermédiaires, entreprises de travail intérimaire et entreprises d'insertion), qui au-delà de la spécificité de leur cadre juridique, accueillent des publics distincts et offrent des emplois différents par leur nature ou le secteur d'activité concerné. Enfin, certains dispositifs favorisent plus que d'autres, l'accès ou le retour au marché du travail non aidé.

CAPITAL HUMAIN

La valorisation du capital humain

La Revue du Financier

Jacky Ouziel

Si le travail peut être assimilé à une forme de capital dont les principales caractéristiques sont le niveau de formation et de qualification, il n'en reste pas moins difficile à valoriser. Sur le long terme, néanmoins, les investissements en capital humain s'avèrent avantageux pour les entreprises comme pour les individus eux-mêmes. Dans une économie du savoir, le facteur humain n'est plus seulement une ressource mais un véritable actif stratégique dont la valorisation implique une modification profonde de l'organisation de l'entreprise.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Les nouveaux marchés de la formation continue

Le Moci

Sylvette Figari, Gaëlle Ginibrière, Brigitte Margat

Nouveaux acteurs, redéfinition des contenus de formation, modes de diffusion innovants: le marché de la formation continue est en pleine mutation. Ce phénomène s'explique avant tout par la nécessité grandissante de valoriser le capital humain. Trois tendances se dessinent: la place de plus en plus importante prise par les praticiens, la volonté de transmettre un savoir-faire accompagné d'un « savoir-être », ainsi que la valorisation par les entreprises de leur savoir propre à travers la création d'organismes de formation spécifiques.

Année d'édition : 2003 32 pages, 21x27 cm
Réf. : 3303332027958 ISSN : 0032-9304