

Bref

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

Quels secteurs pour les débutants ?

Les secteurs d'activité qui intègrent les débutants ne sont pas nécessairement des secteurs à fort turn-over ne proposant que des emplois précaires. Certes un tiers des débutants a changé de secteur au cours des cinq premières années de leur vie active. Mais ces mobilités intersectorielles présentent une grande diversité qui peut déboucher sur des situations professionnelles améliorées. Certains secteurs sont en effet demandeurs de débutants qui ont pu acquérir une expérience dès leurs premières années de vie active ; expérience préalable que les entreprises rémunèrent en conséquence.

Les entreprises jouent un rôle actif dans la construction des trajectoires professionnelles des débutants, d'une part parce qu'elles contribuent à mobiliser, voire à actualiser, les connaissances accumulées au cours de la formation dite initiale et, d'autre part, parce qu'elles participent à la construction et à la mise en valeur de l'expérience acquise.

L'enquête Génération 92¹, réalisée par le Céreq en 1998 sur les cinq premières années de vie active des jeunes sortis du système scolaire en 1992, permet de connaître leurs secteurs d'emploi et ce, quel que soit leur niveau de formation et surtout quel que soit leur âge. À ce titre on ne parle pas de « jeunes » mais de « débutants ». Le repérage de logiques sectorielles offre la possibilité d'avancer dans la connaissance des relations nouées entre entreprises et débutants. De plus, au-delà d'une approche strictement statique, l'enquête Génération 92 montre que les mobilités entre secteurs ne sont pas nécessairement le fait d'individus fragiles, aux parcours erratiques. Elles peuvent aussi concerner des débutants qui acquièrent, dans un premier secteur, une expérience qu'ils sont en mesure de valoriser ensuite dans un second, voire un troisième.

UNE RÉPARTITION SECTORIELLE INÉDITE

Si l'on considère l'établissement² fréquenté par les débutants au moment de l'enquête Génération 92, ou à défaut le

dernier établissement fréquenté pendant plus de six mois, apparaît une répartition sectorielle inédite où prédominent les services.

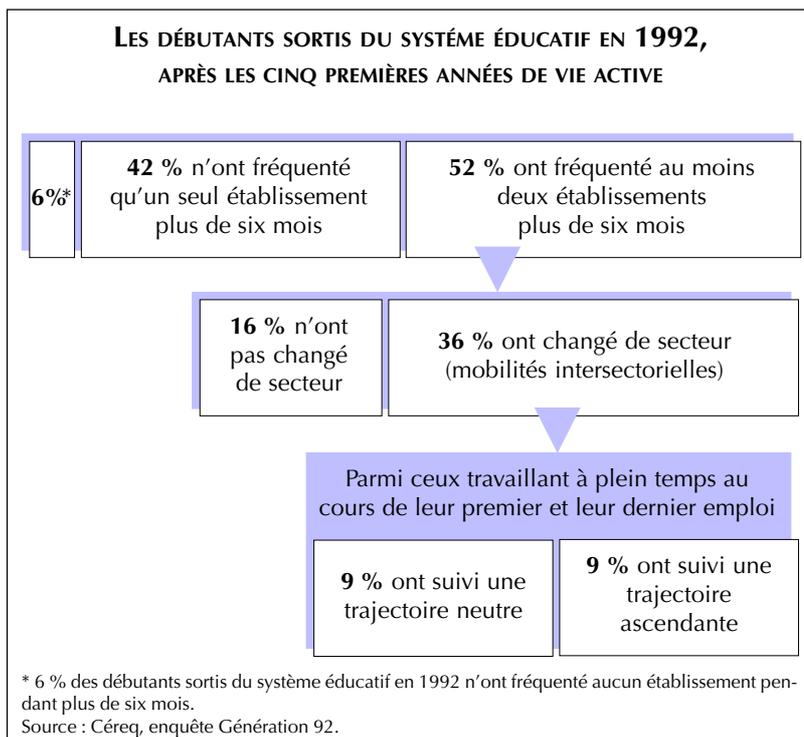
Tout d'abord, l'administration publique joue un rôle de premier plan dans l'accueil des débutants (cf. tableau page 3) et ceci quel que soit leur niveau de formation. Les emplois aidés, et plus particulièrement les contrats emploi-solidarité, recouvrent certes une part non négligeable (16 %) des derniers emplois occupés dans ce secteur. Ils ne suffisent cependant pas à expliquer sa position. En effet, la plupart des secteurs sont concernés par les mesures jeunes qui représentent globalement 8 % des derniers emplois occupés.

Par ailleurs, nombre de secteurs en tête de cette répartition emploient des débutants diplômés de l'enseignement supérieur long. C'est le cas de l'éducation, privée ou publique, qui se situe en deuxième position, mais également des services d'études et de conseil et du secteur financier, où les recrutements concernent aussi principalement des diplômés de niveau bac plus deux ou au-delà. La construction automobile, le commerce de gros et les activités culturelles et sportives accueillent également une proportion non négligeable de diplômés de l'enseignement supérieur.

Le bâtiment et travaux publics occupe la troisième place. Mais dans ce secteur, ce sont surtout les débutants de niveau CAP ou BEP qui prédominent. D'autres secteurs emploient aussi plus fréquemment des débutants de niveau CAP, BEP ou au plus de niveau bac, telles l'hôtellerie-restauration et la construction automobile. Les embauches de diplômés de l'enseignement supérieur y étant limitées, la réparation et le commerce automobile, habituellement con-

¹ Cf. « Génération 92 » : profil, parcours et emplois en 1997, Bref, n° 149, Céreq, janvier 1999.

² La notion d'établissement est celle qui a été retenue pour procéder à l'interrogation. En effet, il apparaît peu réaliste d'interroger un salarié sur une entreprise qui peut parfois fonctionner à l'échelle planétaire.



sidéré comme un secteur d'embauche massive de sortants du système éducatif, n'arrive toutefois qu'en quinzième position, derrière les banques et assurances pourtant réputées peu ouvertes aux jeunes. Notons enfin que certains secteurs, tels que la construction navale, aéronautique et ferroviaire, l'habillement, l'immobilier ou encore les industries des produits minéraux, accueillent une proportion limitée de débutants (0,6 % ou moins des derniers emplois occupés lors des cinq premières années de vie active).

Cette répartition des secteurs d'accueil des débutants peut paraître étonnante en regard de résultats issus d'autres sources statistiques. Ces écarts trouvent aisément une explication. En effet, ce type d'analyse se centre généralement sur les individus ayant entre 15 et 26 ans et minimise donc les populations les plus diplômées, en majorité encore en formation à ces âges. Il surreprésente ainsi les secteurs réputés « à *turn-over intensif, fondé sur un recours important aux contrats à durée limitée et proposant le plus souvent des postes peu qualifiés* »³. A contrario, l'enquête Génération 92 privilégie la durée de l'expérience acquise par rapport à l'âge. Le choix de retenir l'emploi au moment de l'enquête ou, à défaut, le dernier emploi de plus de six mois participe d'ailleurs de cette logique. En outre, les autres statistiques disponibles se réfèrent bien souvent à l'emploi salarié privé et occultent donc le rôle du secteur public dans la construction de l'expérience des jeunes.

DES DÉBUTANTS QUI BOUGENT

Les mouvements entre établissements envisagés sous un angle sectoriel illustrent les effets des politiques de gestion de la main-d'œuvre sur les modalités d'insertion profession-

nelle des débutants. Ils nous renseignent également sur la manière dont les débutants acquièrent ce que l'on dénomme l'expérience, c'est-à-dire aussi bien un savoir-faire et des compétences techniques que l'apprentissage de la vie en entreprise ou la connaissance du monde du travail.

Après les cinq premières années de vie active, on observe trois types de parcours (cf. schéma ci-contre) :

- 42 % des débutants n'ont fréquenté qu'un seul établissement au sein duquel ils sont restés au moins six mois. Il s'agit là d'un « parcours classique » dans la mesure où c'est le plus fréquent. Par ailleurs, 52 % ont fréquenté au moins deux établissements pendant au minimum six mois. Parmi ces « débutants mobiles », deux cas de figure peuvent se présenter :
 - 16% ont effectué une « mobilité intrasectorielle », c'est-à-dire au sein d'un même secteur ;
 - 36 % ont effectué une « mobilité intersectorielle », entre secteurs différents.

Les secteurs n'embauchent pas de façon uniforme des débutants ayant eu une expérience

significative – d'au moins six mois – dans un autre secteur. C'est un phénomène plus répandu dans l'industrie, surtout des biens d'équipement, le commerce de gros, les transports, les télécommunications, la publicité et le marketing. En revanche, les débutants expérimentés ayant effectué une mobilité intersectorielle, occupent moins fréquemment leur dernier emploi dans l'éducation, l'hôtellerie, la coiffure ou l'esthétique. Cet ensemble de secteurs se caractérise a contrario par une fréquence élevée des mobilités internes au secteur.

Les mobilités intersectorielles peuvent correspondre à plusieurs logiques du point de vue des employeurs :

- embaucher des jeunes déjà expérimentés, auxquels ils proposent des conditions d'emploi et des perspectives de carrière plus favorables ;
- embaucher, sous conditions équivalentes, des jeunes souhaitant changer d'entreprise ou contraints de le faire ;
- ou, enfin, embaucher sur des emplois peu qualifiés, à fort *turn-over*.

Dans le premier cas, on peut s'attendre à voir le salaire augmenter avec la mobilité. Dans le deuxième et le troisième cas de figure, la mobilité n'apporte pas de gain salarial.

ENTREPRISES ET FORMES DE MOBILITÉ INTERSECTORIELLE

Pour différencier les mobilités intersectorielles, on a retenu le travail salarié des débutants à temps complet lors de leur premier et de leur dernier emploi de plus de six mois, ce qui représente 18 % de l'ensemble des débutants. Deux types de trajectoires salariales se dessinent alors, qui représentent chacune 9 % de l'ensemble des débutants :

- des « trajectoires ascendantes » où le salaire au dernier

³ Voir, par exemple, *Emploi des jeunes et secteurs d'activité*, Dares, Ministère de l'emploi et de la solidarité, La Documentation française, mars 1998.

emploi est supérieur de plus de 1 000 francs à celui du premier emploi ;

- des « trajectoires neutres » qui regroupent des trajectoires plates – où le salaire final se situe dans une fourchette qui n’excède pas de 1 000 francs le salaire initial –, et des trajectoires descendantes – où le salaire a diminué de plus de 1 000 francs à l’issue de la mobilité. Mais dans les deux cas, le niveau moyen du salaire d’arrivée est équivalent, à diplômes comparables.

Ces types de trajectoires correspondent à des secteurs d’arrivée différents. Les trajectoires ascendantes aboutissent plus fréquemment à des secteurs à statut : la construction automobile, les transports, la finance, les services « haut de gamme » (télécommunications, conseil informatique, conseil juridique ou de gestion). Il semble que les entreprises de ces secteurs attirent davantage des débutants formés dans un autre secteur, dont elles reconnaissent l’expérience professionnelle en leur offrant un avantage salarial.

En revanche, les trajectoires ascendantes amènent moins fréquemment les débutants dans l’agriculture, le bâtiment et travaux publics, la grande distribution, le nettoyage, les services domestiques, l’hôtellerie.

Pour juger de la mobilité intersectorielle, il faut aussi tenir compte du poids du temps partiel qui varie sensiblement selon le secteur considéré. Il concerne peu les débutants qui travaillent dans l’industrie, les transports, le secteur financier, la recherche-développement, le conseil juridique ou informatique. En revanche, dans la grande distribution, le nettoyage, les services domestiques, les services culturels et sportifs, l’action sociale, plus de 40 % des derniers emplois occupés sont à temps partiel.

En conjuguant la fréquence de la mobilité intersectorielle, le temps de travail et le type de trajectoire, on voit donc se dessiner trois groupes de secteurs (cf. tableau page 4).

- Dans la construction automobile, les biens d’équipement mécaniques, l’industrie pharmaceutique, les transports, les services informatiques ou autres services de conseil et d’assistance – vers lesquels la mobilité intersectorielle est importante –, les entreprises recrutent des débutants ayant fait leurs premières preuves professionnelles ailleurs en leur offrant un avantage salarial. La majorité de ces débutants embauchés à temps complet y suivent une trajectoire salariale ascendante.

LES PRINCIPAUX SECTEURS QUI ACCUEILLENT LES DÉBUTANTS (EN %)

Principaux secteurs	Niveau de diplôme*					Total	Ensemble des débutants
	I et II	III	IV	V	V bis et VI		
Administration publique	21	12	33	23	11	100	10,4
Éducation	57	12	14	12	5	100	9,0
Bâtiment et travaux publics	6	11	19	46	18	100	6,0
Commerces de détail (hors alimentation)	7	15	36	33	9	100	5,3
Santé	7	14	35	36	8	100	5,1
Hôtellerie et restauration	1	5	29	46	19	100	4,7
Grande distribution alimentaire	5	10	40	36	9	100	4,4
Industrie agroalimentaire	8	11	21	47	13	100	3,8
Agriculture	3	11	32	38	16	100	3,5
Transports	8	14	33	36	9	100	3,5
Commerce de gros	18	22	29	24	7	100	3,3
Action sociale	9	7	32	40	12	100	3,2
Assurances et activités financières	35	39	21	4	1	100	2,6
Construction automobile	13	15	24	37	11	100	2,4
Commerce et réparation automobile	5	7	22	52	14	100	2,1
Sécurité, voirie, assainissement	9	13	30	33	15	100	2,0
Services juridiques et gestion	43	30	22	5	0	100	1,9
Culture et sport	14	10	39	27	10	100	1,9
Métallurgie	8	13	27	36	16	100	1,8
Sociétés de services et d’ingénierie en informatique	57	24	15	3	1	100	1,7
<i>Moyenne de l’ensemble des secteurs</i>	17	14	27	31	11	100	
Poids des vingt premiers secteurs dans l’ensemble des secteurs	81	76	80	77	79		79

* Niveaux I et II : diplômes de deuxième et troisième cycle universitaire, d’école de commerce ou d’ingénieurs, ou de niveau équivalent. Niveau III : DUT, BTS ou équivalents, et diplômes de fin de premier cycle universitaire. Niveau IV : baccalauréat ou titres équivalents. Niveau V : CAP, BEP ou titres équivalents. Niveaux V bis et VI : CAP ou BEP non diplômés, et niveaux inférieurs.

Note : les emplois concernés ici sont les emplois à la date de l’enquête ou à défaut les derniers emplois d’une durée supérieure à six mois.

Les diplômes supérieurs de santé, du travail social, les formations aux métiers artistiques, culturels et sportifs ne sont pas représentés. L’emploi des secteurs correspondants est donc sous-estimé d’autant.

Source : Céreq, enquête Génération 92.

MOBILITÉ ET TRAJECTOIRES DES DÉBUTANTS : QUELQUES EXEMPLES DE SECTEURS

	Part d'emploi final*	Mobilité intersectorielle**	Trajectoires***	
			ascendantes	neutres
Mobilité intersectorielle importante, où dominent les trajectoires ascendantes				
Transports	3,5 %	57 %	21 %	15 %
Construction automobile	2,4 %	48 %	19 %	11 %
Conseil informatique	1,7 %	40 %	22 %	6 %
Mobilité intersectorielle importante, avec trajectoires ascendantes et neutres				
Commerce de gros	3,3 %	52 %	17 %	16 %
Services opérationnels	2,0 %	53 %	13 %	13 %
Industrie chimique et plastique	1,3 %	57 %	20 %	17 %
Mobilité intersectorielle moyenne ou faible				
Éducation	9,0 %	22 %	5 %	4 %
Hôtellerie	4,7 %	28 %	4 %	6 %
Grande distribution	4,4 %	37 %	7 %	9 %
<i>Ensemble des secteurs</i>	<i>100 %</i>	<i>36 %</i>	<i>9 %</i>	<i>9 %</i>

* Pour 11 % des enquêtés, le secteur d'emploi final est sans objet (ils n'ont pas eu d'emploi de plus de six mois) ou non déclaré.

** Lire « 57 % des derniers emplois occupés dans le secteur des transports le sont à l'issue d'une mobilité intersectorielle ».

*** Lire « 19 % des derniers emplois occupés dans la construction automobile correspondent au point d'arrivée de trajectoires ascendantes ; 11 % au point d'arrivée de trajectoires neutres ».

Source : Céreq, enquête Génération 92.

• La mobilité intersectorielle est également importante vers la plupart des industries de biens de consommation, de biens intermédiaires, les équipements électriques et électroniques, le commerce de gros. Mais ces secteurs sont l'aboutissement de trajectoires ascendantes et neutres dans les mêmes proportions.

• La mobilité intersectorielle est moyenne voire peu répandue vers l'agriculture, la grande distribution, l'hôtellerie, les services personnels. Elle s'effectue en général sans gain salarial sensible par rapport aux emplois antérieurs – et parfois par une baisse de salaire notamment pour les mobilités vers les secteurs du nettoyage et des services domestiques. De plus, elle se solde souvent par un temps partiel.

Les trajectoires de mobilité intersectorielle diffèrent aussi selon la taille et la localisation de l'établissement d'arrivée. Les trajectoires ascendantes amènent plus souvent les débutants vers de grands établissements (de 200 salariés et plus). Les établissements de dernière embauche sont plus fréquemment situés en Ile-de-France.

Enfin, les mobilités ascendantes ne se caractérisent pas seulement par un gain salarial sensible par rapport l'emploi initial. Elles s'accompagnent souvent d'un investissement en formation de la part de l'établissement d'arrivée. En ef-

fet, 41 % des débutants ayant effectué une mobilité ascendante ont reçu un complément de formation dans le cadre de leur entreprise au cours de leur dernier emploi, contre 28 % pour l'ensemble des débutants. En revanche, près de 20 % seulement des débutants ayant suivi une trajectoire neutre ont effectué une formation à l'issue de leur mobilité.

Ainsi, si les mobilités intersectorielles présentent une grande diversité. Certaines permettent au débutant d'accéder, après seulement cinq ans de vie active, à une position plus favorable que la moyenne. Certains employeurs se révèlent en effet demandeurs d'une expé-

rience préalable qu'ils sont disposés à rémunérer.

*Michèle Mansuy et Véronique Thireau (Céreq),
avec la collaboration d'Olivier Joseph
et Daniel Martinelli (Céreq).*

À LIRE ÉGALEMENT

- *Génération 92, Profils, parcours et emplois en 1997*, Martinelli D., Simon-Zarca G. et Werquin P., *Bref* n° 149, janvier 1999.
- « Déterminants des évolutions de salaire, une analyse sur la période 1982-1992 », Bayet A. et Colin Ch., *Revue Économique*, vol. 49, n° 3, mai 1998.
- *Emploi des jeunes et secteurs d'activité*, Document préparatoire à la conférence nationale sur l'emploi, les salaires et le temps de travail, Le Minez S., Marchand O. et Minni C., *La Documentation française*, mars 1998.
- « L'insertion structurée par les pratiques de recrutement des entreprises », Lochet J.-F., in *L'insertion professionnelle. Analyses et débats*, sous la direction de M. Vernières, *Économica*, 1997.
- *Approches du recrutement*, Actes de la journée d'études organisée à l'initiative de l'ANPE et de la DARES, sous la direction de J.-L. Zanda, *Les Cahiers de l'ANPE*, décembre 1998.