

**NEF**

# L'influence du secteur du premier emploi sur la trajectoire professionnelle

*Michèle Mansuy*

**NOTES  
EMPLOI  
FORMATION**

**10**

**mars 2004**

Enquête « Génération 98 »

**C**éreq

## Déjà parus

■ ***De l'enseignement supérieur à l'emploi : les trois premières années de vie active de la Génération 98***

Jean-François Giret, Stéphanie Moullet, Gwenaëlle Thomas  
NEF 1, juin 2003

■ ***Codifier la nomenclature PCS à quatre chiffres : une ambition raisonnable ? Analyse d'un flou statistique sur la relation formation-emploi***

Françoise Cédo, Alberto Lopez  
NEF 2, juillet 2003

■ ***Les entreprises et la validation des acquis professionnels***

Josiane Paddeu, Alain Savoyant  
NEF 3, octobre 2003

■ ***La structuration de l'offre de formation continue***

Josiane Vero, Patrick Rousset  
NEF 4, novembre 2004

■ ***L'emploi-jeune dans les parcours d'insertion***

Benoît Cart, Elise Verley  
NEF 5, janvier 2004

■ ***Des bancs de l'école aux postes de travail... Chronique d'une ségrégation annoncée***

Thomas Couppié, Dominique Epiphane  
NEF 6, janvier 2004

■ ***Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ?***

Jean-François Giret, Catherine Béduwé  
NEF 7, janvier 2004

■ ***Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active***

Alberto Lopez  
NEF 8, janvier 2004

■ ***Les débuts dans la vie active des jeunes issus de l'immigration après des études supérieures***

Alain Frickey, Jake Murdoch, Jean-Luc Primon  
NEF 9, février 2004

La collection Notes Emploi Formation regroupe des textes qui présentent des résultats d'études réalisées dans le cadre des activités du Céreq et de son réseau. Elle propose des analyses récentes sur les diverses dimensions de la relation entre formation et emploi. Ces notes, éventuellement amendées et enrichies, pourront être ultérieurement publiées sur d'autres supports.

## Synthèse

Les entreprises qui embauchent les débutants contribuent, dans une certaine mesure, à façonner leur parcours. En fonction de leurs contraintes propres et de leur mode de gestion de la main-d'œuvre, elles n'offrent pas toutes les mêmes chances de stabilisation dans l'emploi ou de progression salariale. Si l'on suppose les pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises relativement homogènes au niveau d'un secteur d'activité économique, on peut tenter alors de mesurer l'impact du secteur d'emploi initial sur la trajectoire ultérieure des débutants.

L'étude des itinéraires professionnels sur trois ans révèle des capacités très différenciées des secteurs d'activité à intégrer et à retenir les débutants. Quatre configurations se dégagent. Les secteurs à accès initial privilégié fidélisent les débutants qui s'y insèrent au premier emploi, mais sont peu ouverts à ceux qui ont eu un premier emploi ailleurs. Ce sont des secteurs où la part des emplois spécifiques est conséquente. Les secteurs à accès différé, en revanche, donnent la priorité à ceux qui ont débuté dans un autre secteur. Les secteurs de passage sont moins stabilisants que la moyenne, et accueillent moins les jeunes actifs en provenance d'un autre secteur. Enfin les secteurs attractifs stabilisent leur main-d'œuvre débutante, tout en intégrant plus que la moyenne des jeunes ayant débuté ailleurs.

Cette différenciation ne reflète pas uniquement les particularités des jeunes embauchés. En tenant compte des caractéristiques des jeunes actifs, on peut mettre en évidence un effet du secteur d'emploi initial sur la forme du parcours ultérieur et sur la situation du jeune trois ans après la fin de ses études. Être encore, trois ans après, chez son employeur initial est ainsi sensiblement plus fréquent dans le transport aérien ou l'éducation, et significativement moins probable dans le secteur agroalimentaire ou l'hôtellerie. L'effet du secteur initial sur le risque de chômage trois ans après la fin des études est en revanche plus diffus. Il tient surtout à la possibilité offerte, qu'elle soit ou non saisie, de rester chez le premier employeur, qui limite le risque. Ceux qui travaillent toujours, trois ans après la fin des études, chez leur premier employeur ont en moyenne un salaire supérieur à ceux qui ont été mobiles. Parmi ces derniers, ceux qui sont restés dans le même secteur sont en moyenne mieux payés. Dans tous les cas, on observe un effet significatif du secteur initial sur le salaire à la date de l'enquête. Débuter dans la santé ou la construction automobile procure un avantage salarial à terme, c'est l'inverse pour l'agriculture ou la réparation automobile.

L'effet du secteur initial sur le salaire après trois ans de parcours reste présent, même s'il est atténué, pour ceux qui occupent un poste classé profession intermédiaire ou cadre administratif ou commercial. L'effet du secteur initial sur la stabilisation dans l'entreprise et sur le salaire perçu à trois ans ne se réduit pas aux différences de règles de gestion des professions spécifique à chaque secteur. On le retrouve aussi pour les professions transversales. Dans ce cas toutefois, le bonus salarial attaché à la mobilité interne au secteur disparaît.

### LE BILAN FORMATION-EMPLOI

Depuis 1978, le Bilan Formation-Emploi retrace périodiquement l'évolution des sorties du système éducatif, des parcours d'insertion des débutants et compare leur situation d'emploi à celle des actifs plus expérimentés. Les contributeurs (principalement le Céreq, la DARES (direction de l'animation de la recherche et des études statistiques au ministère du Travail), la DEP (direction de l'évaluation et de la prospective au ministère de l'Éducation), et l'Insee) utilisent des sources variées (enquêtes « Génération » du Céreq ; enquêtes Emploi INSEE et ses équivalents européens, panels Dares, statistiques de l'Éducation nationale) selon une méthodologie commune, qui définit le débutant en fonction de la durée écoulée depuis la fin des études. Ce document est issu d'un travail réalisé avec Claude Minni, de la DARES, dans le cadre des résultats de l'année 2002 de ce bilan.



## Sommaire

Introduction .....	5
1. Les types de mobilité en début de carrière : des caractéristiques sectorielles contrastées .....	5
1.1. L'absence d'emploi à l'enquête est fortement liée au secteur initial .....	12
1.2. Une forte minorité de débutants est toujours chez le même employeur trois ans après la fin des études .....	14
1.3. Trois ans après la fin des études, près d'un enquêté sur deux travaille en ayant changé d'employeur .....	14
2. Un effet durable du secteur .....	18
2.1. Rester chez son premier employeur : une opportunité liée au secteur d'origine .	20
2.2. Être chômeur trois ans après la fin des études : une relation plus floue avec le secteur d'emploi initial .....	24
2.3. Le salaire trois ans après les études garde-t-il la trace du secteur d'embauche initial ? .....	26
2.4. Existe-il un effet du secteur initial pour ceux qui occupent des fonctions transversales ? .....	34
Conclusion .....	37
Références bibliographiques .....	38
Annexes.....	39



## Introduction

Lorsqu'elles embauchent, les entreprises ne font pas toutes la même place aux débutants. Puis, selon leur mode de gestion de la main-d'œuvre, elles n'offrent pas toutes les mêmes opportunités à ceux qu'elles ont embauchés. Ainsi, à côté des déterminants individuels, l'entreprise joue un rôle dans la construction des trajectoires de débutants. Faute de sources adaptées, ce rôle est difficile à appréhender directement. Mais il est possible d'en illustrer les effets. Pour cela, on fait l'hypothèse d'une relative homogénéité des pratiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises par secteur. Cette hypothèse se fonde sur l'existence de formes de négociation collective à ce niveau, mais aussi sur l'existence de commissions professionnelles consultatives intervenant dans la construction des diplômes professionnels. On suppose aussi que des formes dominantes de mobilité pour les actifs d'un même secteur se dégagent. D'autres ont partagé ce point de vue : des travaux récents portant sur la mobilité intersectorielle (Le Minez 2002) présentent une topographie sectorielle stable dans le temps. Trois secteurs sont relativement isolés, les échanges de main-d'œuvre avec d'autres secteurs de l'économie étant très faibles : l'énergie, les transports et le bâtiment. Les autres se regroupent en trois pôles au sein desquels la mobilité est intense, et les échanges avec l'extérieur réduits (pôles services, consommation, industrie lourde). Cette topographie est relativement proche de celles fondées sur la gestion de la main-d'œuvre. De leur côté, dès 1983, Clémenceau et Géhin, s'appuyant sur l'observation de modes sectoriels de gestion de la main-d'œuvre différenciés, ont identifié des secteurs privilégiés d'insertion des débutants, et d'autres espaces qui leur sont relativement fermés.

Le texte qui suit s'inscrit dans la continuité de ces travaux. Il s'attache à l'impact du secteur initial sur le déroulement du début de trajectoire professionnelle, dans les trois années qui suivent la sortie du système éducatif. On cherche à savoir si l'entrée dans un secteur donné place le jeune actif plutôt sur un marché interne, un marché professionnel ou un marché non organisé (Marsden 1986 ; Lefresne 2003).

### **1 | Les types de mobilité en début de carrière : des caractéristiques sectorielles contrastées**

L'influence des secteurs d'embauche sur les trajectoires professionnelles de débutants a été étudiée depuis le début des années quatre-vingt-dix, d'abord sur des sous-populations de même niveau de diplôme, puis pour l'ensemble des jeunes actifs.

En 1991, Podevin et Viney ont montré l'influence déterminante du secteur d'emploi sur la possibilité de reclassement au bout de 5 ans des jeunes de niveau CAP ou BEP déclassés à la première embauche. À partir d'une typologie mobilisant des indicateurs variés, issus de plusieurs sources, ils ont aussi montré qu'au-delà du reclassement, la probabilité de promotion ultérieure dépendait étroitement, elle aussi, du secteur d'activité de l'employeur. En 1997, Lochet met en lumière l'hétérogénéité des parcours d'emploi des débutants de niveau inférieur au bac, selon le secteur et la taille de l'établissement employeur. Il montre notamment qu'un contrat de travail de même statut juridique peut être utilisé très différemment selon le secteur. Certains secteurs ont même un usage atypique du CDI, qui s'y révèle très instable.

Plus récemment, Rose (1998) insiste sur la pertinence du niveau sectoriel dans l'analyse de l'emploi des jeunes. Depuis, l'enquête « Génération 92 » a permis d'étudier l'influence du secteur employeur sur les débuts de parcours professionnels de l'ensemble des jeunes débutants (Lochet 2003).

On l'a vu plus haut, les jeunes actifs occupent une part inégale des emplois et des embauches selon le secteur considéré. Selon l'hypothèse de Clémenceau et Géhin (1983), certains secteurs intègrent une fraction importante du flux de débutants, sans nécessairement les stabiliser par la suite. On peut alors se demander si la nature du premier employeur n'oriente pas durablement la trajectoire du jeune. Pour cela, on étudie les débuts d'itinéraires professionnels, décrits sur trois ans après de la fin des études initiales par l'enquête « Génération 98 » (cf. encadré 1). La source permet de mettre en évidence les secteurs introducteurs de main-d'œuvre débutante, mais aussi de voir les premières mobilités professionnelles. Captent-elles les jeunes dans le secteur, ou bien sont-elles l'occasion d'appels à une main-d'œuvre externe ?

Comme cela avait été déjà observé à partir de l'enquête « Génération 92 » (Desgoutte & Giret 2000 ; Lhotel & Moncel 2003), le poids de la plupart des secteurs varie peu du premier emploi à celui occupé trois à cinq ans après la fin des études. Mais quelques secteurs connaissent une évolution sensible (graphique 1). La part de certains secteurs progresse au fil du temps dans les emplois de la cohorte : c'est surtout le cas de l'administration publique, de l'éducation, de la santé, mais aussi des SSII, des transports (hors aériens et routiers de marchandises), de la finance, du conseil-assistance non informatique, à un moindre degré de l'énergie et de la construction automobile.

D'autres secteurs, en revanche, pèsent moins dans l'emploi occupé trois ans après la sortie que dans l'emploi initial : c'est vrai surtout de l'hôtellerie-restauration, mais aussi des industries agroalimentaires, du commerce de détail (grande distribution et autre), de l'agriculture, des services domestiques. La part relative du nettoyage et de la construction se contracte légèrement.

Il ne faut pourtant pas déduire de cette relative stabilité du poids des secteurs dans l'emploi global de la cohorte que les débutants restent presque tous dans leur secteur de premier emploi durant les trois années initiales de leur parcours. Malgré la relative stabilité du poids des secteurs dans l'emploi global de la cohorte, la proportion des jeunes actifs<sup>1</sup> qui changent de secteur au cours de cette période est loin d'être négligeable (35 % de ceux qui ont un emploi à la date de l'enquête). Ces nombreux mouvements individuels se compensent presque au niveau global.

---

<sup>1</sup> Le « jeune actif » est ici défini par rapport à sa date de fin de formation initiale et non pas par rapport à son âge biologique.

## Encadré 1

## L'ENQUÊTE « GÉNÉRATION 98 » ET LES VARIABLES CONSTRUITES

**L'enquête :** « Génération 98 » traite un échantillon large de jeunes sortis de formation initiale pour la première fois en 1998 (55 435 enquêtés en 2001, soit environ un enquêté sur quinze) (Céreq 2002). L'échantillon a été conçu pour assurer une bonne représentation nationale par filières fines de formation, et une représentation régionale par grands niveaux. Chaque personne enquêtée est identifiée dans ses caractéristiques familiales, sociales et scolaires. Son début de parcours professionnel est suivi mois par mois entre la fin de ses études et la date de l'enquête. Les données sectorielles recueillies dans l'enquête « Génération 98 » sont cohérentes avec celles de l'enquête Emploi. En effet, la répartition par secteurs de l'emploi à l'enquête pour les répondants à l'enquête « Génération 98 » est très proche de celle enregistrée pour les jeunes actifs de un à dix ans d'ancienneté dans l'enquête Emploi 2001. Les données produites par les deux sources peuvent donc être utilisées conjointement dans l'analyse.

**La nomenclature de secteurs :** l'enquête « Génération 98 » s'appuie sur une nomenclature sectorielle spécifique adaptée à un classement direct par les enquêtés. Cette nomenclature est compatible avec le niveau 36 (sauf énergie), mais elle ne permet pas, dans certains cas, d'atteindre la finesse que permet l'enquête Emploi. Certains postes ont dû être en effet regroupés et l'on peut distinguer au total 44 postes (voir annexe).

**La taille de l'entreprise :** le secteur évoqué dans le questionnaire est celui de l'entreprise, mais on ne peut pas garantir que l'enquêté fasse bien la distinction entre l'activité de l'établissement où il travaille et l'activité dominante de l'entreprise correspondante, lorsque celle-ci a plusieurs établissements. En revanche, le questionnement sur la taille explicite bien qu'il s'agit de celle de l'entreprise dans son ensemble, lorsque celle-ci a plusieurs établissements.

Les regroupements utilisés distinguent trois classes de taille d'entreprise : les petites (moins de 10 salariés), les moyennes (de 10 salariés à moins de 200), les grandes (200 salariés et plus).

**Les diplômes :** la nomenclature de « plus haut diplôme atteint en 1998 » est cohérente avec celle mise au point dans les groupes d'exploitation de l'enquête « Génération 98 ». On veut tester l'hypothèse que la valeur accordée par les employeurs à un diplôme donné dépend étroitement de la spécialité suivie. Si on en reste à un niveau très agrégé en séparant les spécialités en trois grandes familles : diplômes généraux, diplômes industriels (et agricoles ou du bâtiment), diplômes tertiaires (dont diplômes du secteur social-santé), les risques de chômage, de maintien dans l'emploi initial et le salaire après trois ans devraient se révéler différents, à diplôme égal, selon la famille de spécialités. On a donc segmenté les diplômes secondaires et supérieurs courts en généraux, industriels, tertiaires en utilisant les informations du questionnaire : orientation après la troisième, série du bac, diplômes obtenus avant la sortie de formation, dernière année d'études suivies.

**Le salaire :** le salaire utilisé ici n'est pas un revenu du travail, ni totalement un coût salarial horaire. Il est calculé primes et avantages compris, en corrigeant de la quotité du temps de travail. C'est donc un salaire mensuel moyen corrigé du temps partiel, mais qui n'intègre pas les heures supplémentaires éventuelles, l'information n'étant pas disponible dans la base.

**La durée de chômage avant le premier emploi :** elle a été regroupée en trois classes : aucun chômage avant le premier emploi, moins d'un an de chômage, un an et plus.

**La circonstance de fin du premier emploi :** elle est dite négociée ou choisie dans les circonstances suivantes : l'enquêté a démissionné, il a refusé le renouvellement de contrat que lui proposait l'entreprise à la fin de son contrat initial à durée limitée, il a négocié son licenciement à l'amiable avec l'employeur. En l'absence d'information complémentaire, on a considéré les fins de période d'intérim comme non choisies ni négociées.

**L'âge à la fin des études :** on a isolé, selon la nature fine de la dernière année de formation suivie, ceux dont l'âge est supérieur ou égal au dernier décile. Ces sortants de formation initiale comparativement moins jeunes ont suivi des cursus de formation différents de la moyenne des diplômés de leur catégorie, ou ont suivi plus tard le cursus dominant. La partie formation initiale de leur CV a des chances d'être singulière par rapport à leur catégorie, et leurs attentes et leur comportement de différer de celui des diplômés plus jeunes.

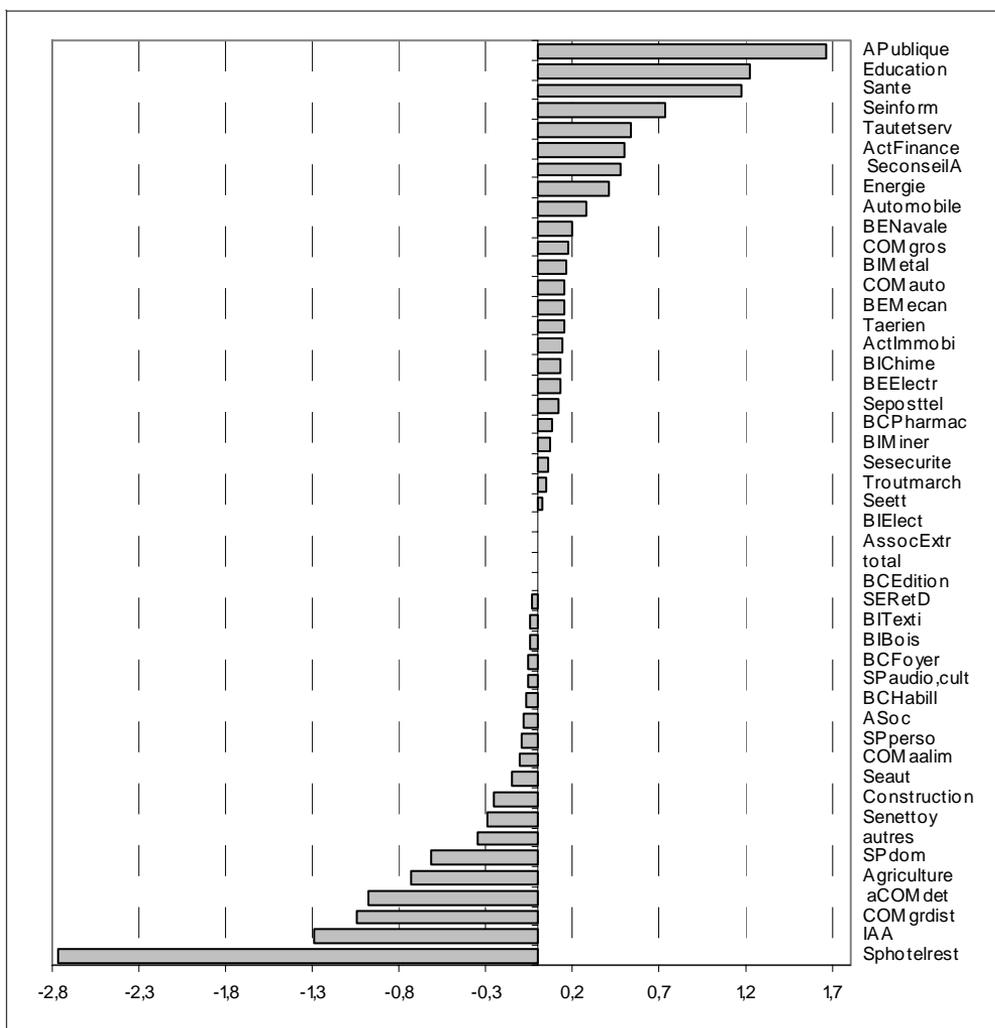
## LÉGENDE DES GRAPHIQUES

secteur d'activité

<b>Agriculture</b>	agriculture	<b>Transports</b>	
<b>IAA</b>	industrie agroalimentaire	Taérien	transport aérien
<b>Biens de consommation</b>		Troutmarch	transport routier de marchandises
BCHabill	habillement, cuir	Tautetserv	autres transports et services auxiliaires
BCEdition	édition, imprimerie, reproduction	<b>Activités financières et immobilières</b>	
BCPharmac	pharmacie, parfumerie, entretien	ActFinance	finance
BCFoyer	équipements du foyer	ActImmobi	immobilier
<b>Automobile</b>	construction automobile	<b>Services aux entreprises</b>	
<b>Biens d'équipement</b>		Seposttel	poste et télécommunications
BENavavtr	construction navale, aéronautique, ferroviaire	SEinform	conseil et assistance informatique-SSII
BEMecan	équipements mécaniques	SEconseilA	autres conseils et assistances
BEElectr	équipements électriques et électroniques	SEett	intérim, sélection de personnel
<b>Biens intermédiaires</b>		SEsecurite	sécurité
BIMiner	produits minéraux	SEnettoyage	nettoyage
BITexti	textile	SEaut	autres services opérationnels
BIBois	bois et papier	SERetD	recherche et développement
BICHime	chimie, caoutchouc, plastique	<b>Services aux particuliers</b>	
BIMetaux	métallurgie, transformation des métaux	SPhotelrest	hotels restaurants
BIElect	composants électriques et électroniques	SPaudio,cult	audiovisuel, services culturels et sportifs
<b>Énergie</b>	énergie	SPperso	services personnels, coiffure
<b>Construction</b>	construction	SPdomest	services domestiques
<b>Commerce</b>		<b>Éducation, santé, action sociale</b>	
COMauto	commerce et réparation auto	Éducation	éducation
COMgrdist	grande distribution	Santé	santé
COMautre	autre commerce de détail	Asoc	action sociale
COMgros	commerce de gros	<b>Administration</b>	
		Apublique	administration publique
		assocextr	associations

Graphique 1

ÉVOLUTION DE LA PART DES SECTEURS DANS L'EMPLOI TOTAL ENTRE LE PREMIER EMPLOI ET LA DATE DE L'ENQUÊTE (VARIATION EN POINTS)



Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

Champ : sortants de formation initiale en 1998 ayant eu un emploi au moins dans les 3 années suivantes.  
Cf. légende des graphiques p. 8.

- *Note de lecture : du premier emploi à la date de l'enquête, la part de l'emploi dans le secteur agroalimentaire dans l'emploi total recule de 1,3 points.*

Au niveau des individus, on distingue ici des parcours types de nature différente (voir schéma ci-après), et l'effet possible du secteur de première appartenance sur chacun de ces parcours. *Le parcours sans mobilité*, où le jeune actif reste dans l'entreprise de première embauche, constitue la première figure type à étudier. Dans le prolongement des travaux de Clémenceau & Géhin (1983), on pourrait s'attendre à ce que ces parcours soient situés plutôt dans des secteurs à gestion de main-d'œuvre internalisée, caractérisés par une forte stabilité de leurs actifs. Dans les autres cas, le jeune a connu au moins une mobilité, qui peut se conclure ou non par une situation d'emploi à la date de l'enquête, trois ans après la fin des études. *Les parcours de mobilité aboutissant au chômage* constituent la deuxième figure type. En effet, trois ans après la fin des études, le chômage ne concerne plus qu'un enquêté sur dix. Il est plus souvent signe d'une faible stabilité qu'en début de parcours.

Enfin, parmi ceux qui sont toujours en emploi à l'enquête, après avoir été mobiles, on distingue deux figures. Dans *les parcours de mobilité interne au secteur*, où l'emploi final est situé dans le même secteur que l'emploi initial, et où la stabilité d'emploi peut être réalisée non pas au niveau de l'entreprise, mais à celui du secteur. Enfin, dans *les parcours de mobilité externe*, la mobilité de secteur est conjuguée à la mobilité d'entreprise.

Les parcours sans mobilité sur trois ans peuvent s'interpréter de deux manières : comme l'intégration à un marché interne d'entreprise, ou bien comme une position « faute de mieux » du point de vue du jeune, qui jugerait un départ de la première entreprise trop risqué, même s'il n'est pas satisfait de sa situation d'emploi.

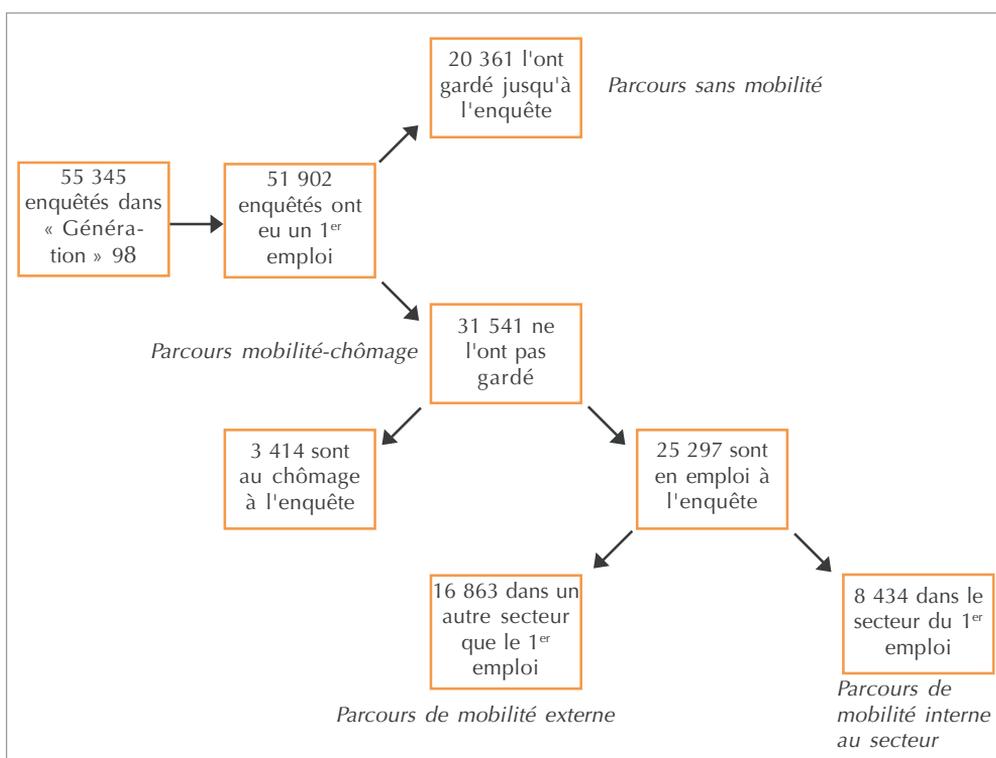
Dans les parcours de mobilité aboutissant au chômage, la rupture avec le premier employeur, choisie ou imposée, ne se traduit pas, ou pas encore, trois ans après, par l'intégration dans une nouvelle entreprise. Parmi les parcours de mobilité aboutissant à l'emploi, ceux qui restent dans le secteur initial peuvent être positionnés sur des marchés de type professionnel, alors que ceux qui en changent peuvent être en cours d'intégration différée sur un marché interne, ou bien encore non stabilisés.

Avant on décrira l'effet du secteur d'emploi sur les trajectoires des jeunes en deux temps : à partir d'indicateurs sectoriels agrégés, puis en intégrant les caractéristiques individuelles des jeunes.

En fonction du secteur du premier emploi, le devenir des jeunes actifs se révèle assez hétérogène. La proportion de ceux qui sont toujours restés dans l'entreprise initiale, de ceux qui changent d'employeur en changeant de secteur ou non, sont fortement modulés par le secteur d'emploi initial.

Le risque de ne pas avoir d'emploi, trois ans après la sortie de formation, fluctue lui aussi sensiblement avec le secteur d'origine.

*Schéma*  
DES PARCOURS DE MOBILITÉ INDIVIDUELLE VARIÉS



## 1.1. L'absence d'emploi à l'enquête est fortement liée au secteur initial

Le chômage ou l'inactivité concerne, trois ans après la fin des études, 13 % de ceux qui ont eu un premier emploi. Mais cette proportion fluctue fortement selon le secteur d'emploi initial (graphique 2).

Les secteurs de premier emploi après lesquels l'inactivité est plus fréquente, que ce soit pour reprendre des études, suivre une formation ou pour d'autres motifs, sont le plus souvent ceux pour lesquels le taux de chômage à trois ans est plus élevé. En effet, en début de vie active, la frontière chômage et inactivité est plus perméable que dans la suite de la carrière professionnelle. Ne plus rechercher d'emploi est souvent lié à l'absence d'opportunités. Reprendre une formation à plein temps correspond fréquemment au souhait d'améliorer ses chances d'obtenir un emploi tout court, ou un emploi plus conforme à ses attentes. La seule exception notable concerne les services de sécurité. Ceux qui ont débuté dans ce secteur connaissent le chômage trois ans après dans une proportion proche de la moyenne, mais sont plus fréquemment inactifs (presque 11 % contre moins de 6 en moyenne).

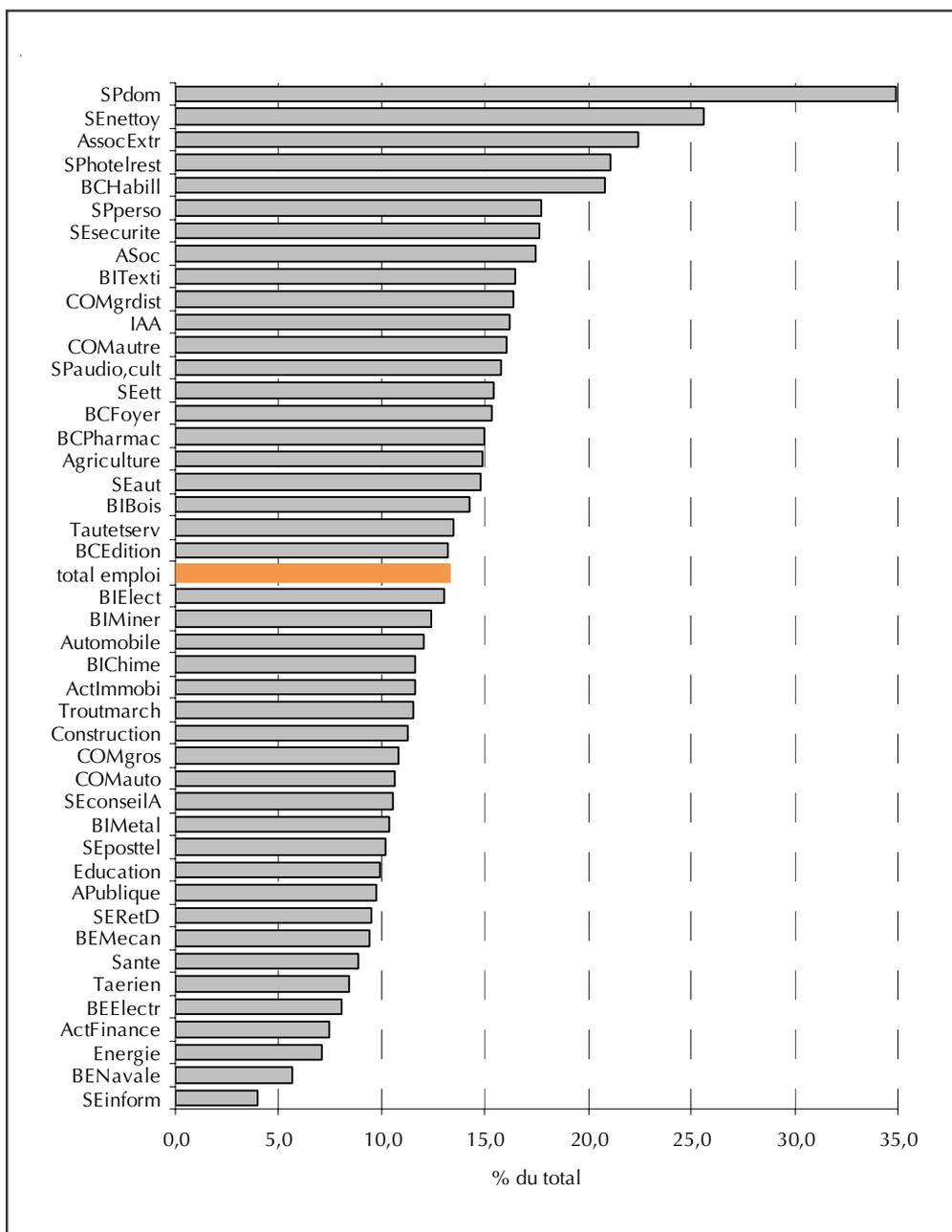
Plus d'un jeune sur cinq débutant dans l'habillement, le nettoyage, l'hôtellerie restauration, les services domestiques ou les associations n'a pas d'emploi trois ans après la fin de ses études. C'est encore le cas de plus de 16 % des débutants dans les industries agroalimentaires, le textile, la grande distribution, le commerce de détail hors grande distribution, la sécurité, les services personnels – coiffure essentiellement.

En revanche, parmi ceux qui ont leur emploi initial dans la finance, l'énergie, le transport aérien, les équipements électriques et électroniques et plus encore dans la construction navale, aéronautique ou ferroviaire, les services informatiques, le risque d'être sans emploi trois ans après la fin de formation est limité.

Entrer dans certains secteurs conduit à une plus grande mobilité : plus de 30 % de ceux qui ont débuté dans l'agriculture, les industries agroalimentaires, la sécurité, les hôtels-restaurants, les services domestiques, ont connu trois employeurs ou plus en trois ans. Débuter dans ces secteurs correspond par ailleurs à un risque supérieur d'être sans emploi à l'enquête.

La fréquence de la mobilité d'emploi n'est pas le seul élément qui différencie les débutants selon leur secteur initial. La forme même de la mobilité ultérieure (interne au secteur, ou vers l'extérieur) apparaît elle-même liée au secteur de départ.

Graphique 2  
NON-EMPLOI À TROIS ANS SELON LE SECTEUR INITIAL (EN %)



Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

Champ : sortants de formation initiale en 1998 ayant eu un emploi au moins dans les 3 années suivantes.

Cf. légende des graphiques p. 8.

- *Note de lecture : parmi les enquêtés ayant débuté dans la construction automobile, 12,4 % sont sans emploi à la date de l'enquête, trois ans après la fin de leurs études.*

## 1.2. Une forte minorité de débutants est toujours chez le même employeur trois ans après la fin des études

Trois ans après avoir achevé leurs études, près de 40 % des enquêtés travaillent toujours chez leur premier employeur. Ce type de parcours sans mobilité est nettement moins fréquent pour ceux qui ont connu leur première embauche dans l'agriculture, le nettoyage, les équipements du foyer et l'habillement, les industries agroalimentaires, la sécurité, l'hôtellerie-restauration, et surtout dans les services domestiques (graphique 3).

## 1.3. Trois ans après la fin des études, près d'un enquêté sur deux travaille en ayant changé d'employeur

Parmi ceux qui ont occupé un emploi, un peu moins du tiers d'entre eux sont restés dans le même secteur jusqu'à l'enquête en changeant d'employeur. C'est surtout dans la construction, l'éducation, la coiffure et la santé, puis les SSII, l'agriculture, l'hôtellerie que ce cas de figure est fréquent. Il est nettement plus rare que la moyenne dans l'industrie, les postes-télécom, le transport aérien, l'énergie, la sécurité, le nettoyage, les associations, les services domestiques.

Plus des deux-tiers sont dans un autre secteur à la date d'enquête. C'est surtout vrai pour des premiers emplois dans les services domestiques, la sécurité, les équipements du foyer, les biens intermédiaires électriques et chimiques, les transports routiers de marchandises.

Deux indicateurs, le taux de maintien et le taux de renouvellement du secteur<sup>2</sup>, permettent de synthétiser et de comparer les entrées et les sorties de chaque secteur à partir du premier emploi :

- **le taux de maintien dans le secteur, 53 % en moyenne**, est la part de ceux qui, entrés dans le secteur au premier emploi, y sont toujours restés (aux périodes de non-emploi près) et s'y trouvent encore à la date de l'enquête.

- **le taux de renouvellement du secteur, 39 % en moyenne**, est la part de ceux qui ont occupé au moins un emploi dans un secteur différent de celui de l'emploi à l'enquête. Le taux de croissance de l'emploi dans le secteur, entre le premier emploi et l'emploi à l'enquête, est une combinaison de ces deux indicateurs<sup>3</sup>.

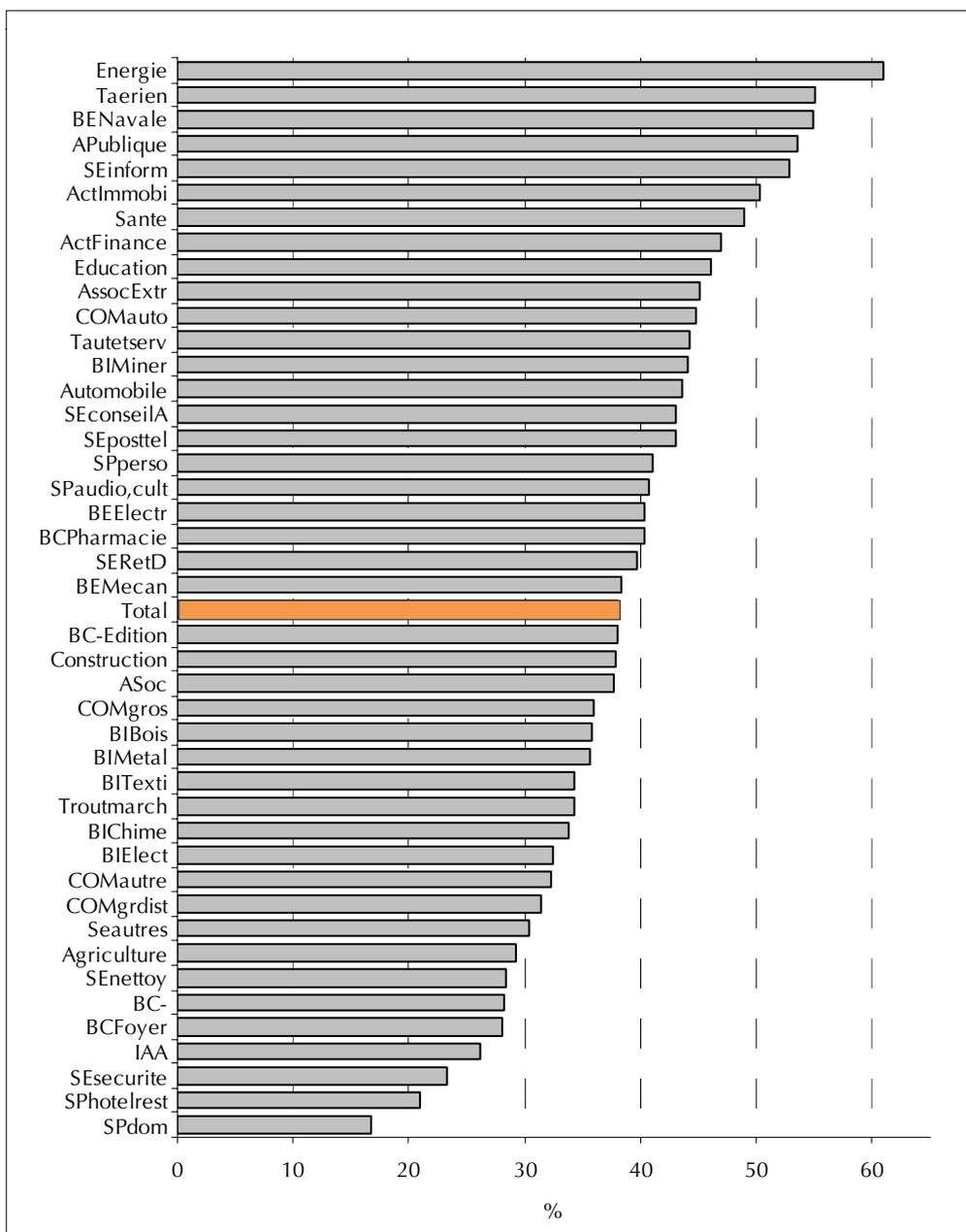
<sup>2</sup> Les emplois de vacances sont exclus de l'analyse. On peut toutefois objecter que les mobilités après de très courtes périodes n'ont pas le même sens que des mobilités suivant un emploi plus long. On a réalisé des tests de sensibilité pour vérifier que le classement des secteurs n'était pas trop tributaire de situations très transitoires, en filtrant les premiers emplois d'au moins trois mois, puis d'au moins six mois. Le taux de maintien s'élève de 53 à 56, puis à 63 % avec la barre du filtre, le taux de renouvellement fléchit de 39 à 36, puis à 29 %. Le classement des taux de maintien et de renouvellement est très peu modifié. Celui de l'agriculture augmente un peu, une fois éliminés les travaux saisonniers occupés en première embauche, mais il reste sensiblement inférieur à la moyenne. La distribution des taux de renouvellement reste dissymétrique. Le taux de renouvellement des services domestiques chute et se trouve après filtrage en-dessous de la moyenne. Signe de la fréquence des embauches externes de ce secteur après des premiers emplois de courte durée.

<sup>3</sup> On décompose le premier emploi  $X_0$  en maintien et en sorties,  $X_0=M+S$ , le taux de maintien vaut  $m=M/M+S$ . L'emploi à l'enquête  $X_t$  se décompose en maintien et entrées  $X_t=E+M$ , le taux de renouvellement vaut  $r=E/E+M$ .

Le taux de croissance du secteur  $(X_t-X_0)/X_0$  vaut alors  $(m+r-1)/(1-r)$ .

Les courbes d'égale croissance dans le plan  $(m,r)$  sont donc les parallèles à la deuxième bissectrice.

Graphique 3  
PARCOURS SANS MOBILITÉ EN FONCTION DU SECTEUR (EN %)



Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

Champ : sortants de formation initiale en 1998 ayant eu un emploi au moins dans les 3 années suivantes.  
Cf. légende des graphiques p. 8.

► *Note de lecture : parmi les enquêtés ayant débuté dans le transport aérien, 55 % sont restés chez le même employeur jusqu'à la date de l'enquête, trois ans après la fin de leurs études.*

Les secteurs recherche-développement et audiovisuel-culture-sport ont des positions moyennes sur ces deux indicateurs. Parmi les autres secteurs, on peut distinguer quatre configurations (graphique 4).

Les *secteurs attractifs* sont ceux où l'on reste plus que la moyenne après le premier emploi, mais qui accueillent aussi des jeunes ayant débuté ailleurs. Les *secteurs à accès initial privilégié* sont ceux qui accueillent les débutants et les fidélisent dans le secteur ensuite. En revanche, ils emploient peu de jeunes actifs extérieurs au secteur. Les *secteurs de passage* gardent moins que la moyenne les jeunes qui y trouvent leur première embauche après la fin des études. Ils n'accueillent ensuite que peu de jeunes venant d'autres secteurs. Les jeunes embauchés initialement dans les secteurs à *accès différé* y restent ensuite moins que la moyenne, mais ces secteurs recrutent plus souvent que l'ensemble des jeunes en provenance d'autres secteurs.

- Configuration « **secteur attractif** » (quadrant nord-est) : le maintien dans le secteur après le premier emploi est supérieur à la moyenne, avec un appel plus fort à de la main-d'œuvre ayant débuté dans un autre secteur : c'est le cas de l'énergie, des constructions navale, aéronautique et ferroviaire, du transport aérien, des autres transports et auxiliaires, de la finance, l'immobilier, l'administration, des autres conseil-assistance.

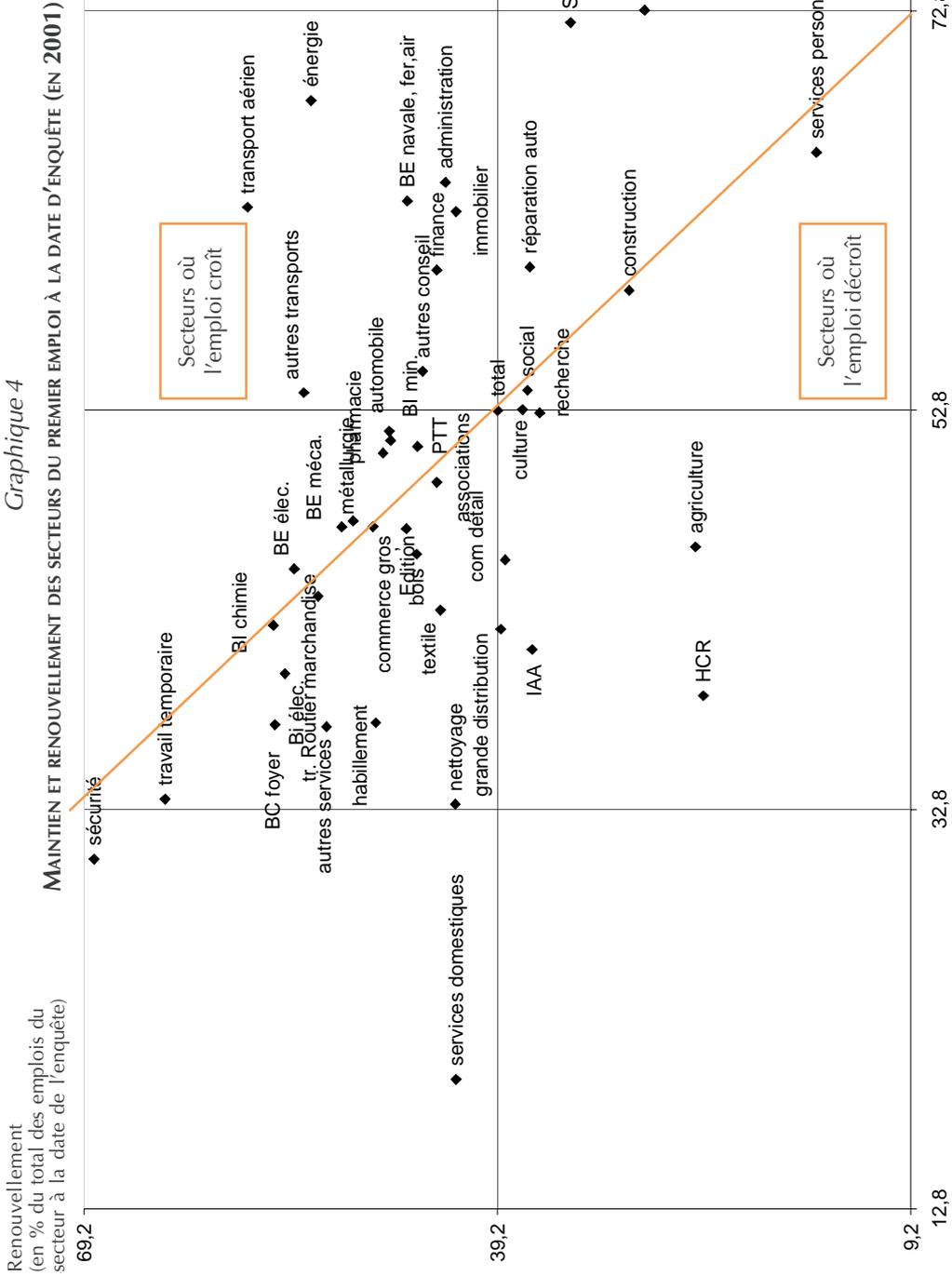
- Configuration « **accès initial privilégié** » (quadrant sud-est) : maintien fort dans le secteur après le 1<sup>er</sup> emploi, mais ici accès plus faible que la moyenne pour ceux qui ont débuté dans un autre secteur. Ce sont des secteurs de professionnels, à différents niveaux (informaticiens, cadres de santé, enseignants, mais aussi coiffeurs). Certains sont en forte croissance le long de la trajectoire : c'est le cas de la santé, de l'éducation, du commerce et de la réparation automobile, des services informatiques. D'autres (la coiffure, la construction), sont en croissance un peu inférieure à la moyenne.

- Configuration « **secteurs de passage** » (quadrant sud-ouest) : on reste moins que la moyenne dans ces secteurs après le premier emploi, on y accueille moins que la moyenne des jeunes passés par d'autres secteurs. La part de ces secteurs décroît avec l'ancienneté de fin de formation. On y trouve les secteurs d'accueil de débutants : l'agriculture, les hôtels-restaurants, les industries agroalimentaires, les différentes branches du commerce de détail.

À la frontière entre cette catégorie et la suivante, on trouve des secteurs à très fort turnover, où les jeunes ne restent pas, mais qui accueillent seulement une proportion moyenne de nouveaux venus : les services domestiques, le nettoyage.

- Configuration « **secteurs à accès différé** » (quadrant nord-ouest) : le maintien dans le secteur est plus faible que la moyenne, mais le renouvellement en provenance d'autres secteurs est plus fort. Le solde est équilibré ou positif pour la plupart des secteurs industriels, le commerce de gros, le transport routier de marchandises. Ces secteurs privilégient les recrutements de ceux qui ont eu un début d'expérience ailleurs. Le solde est largement négatif pour le textile, l'habillement, les autres services, et surtout le nettoyage et les services domestiques, les secteurs les moins attractifs du groupe.

► *Note de lecture (graphique 4) : 38,5 % de ceux qui ont débuté dans le secteur de l'hôtellerie-restauration ont occupé tous leurs emplois dans ce secteur jusqu'à la date de l'enquête, en 2001. 24,3 % de ceux qui occupent un emploi dans le secteur de l'hôtellerie-restauration à la date de l'enquête en 2001 ont occupé un autre emploi dans un secteur différent avant.*



Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

Champ : sortants de formation initiale en 1998 ayant eu un emploi au moins dans les 3 années suivantes.

Cf. légende des graphiques p. 8.

## 2 | Un effet durable du secteur de premier emploi ?

Dans ce qui précède, on a mis en évidence de fortes disparités de devenir des débutants en fonction de leur secteur d'emploi initial. Ces constats ne suffisent pourtant pas à montrer la « trace » du premier secteur d'emploi sur la suite de la trajectoire du jeune actif. En effet, les caractéristiques individuelles n'ont pas été prises en compte jusqu'ici.

C'est l'objet de la partie qui suit. Pour cela, on s'intéresse à l'influence du secteur de première embauche sur trois éléments :

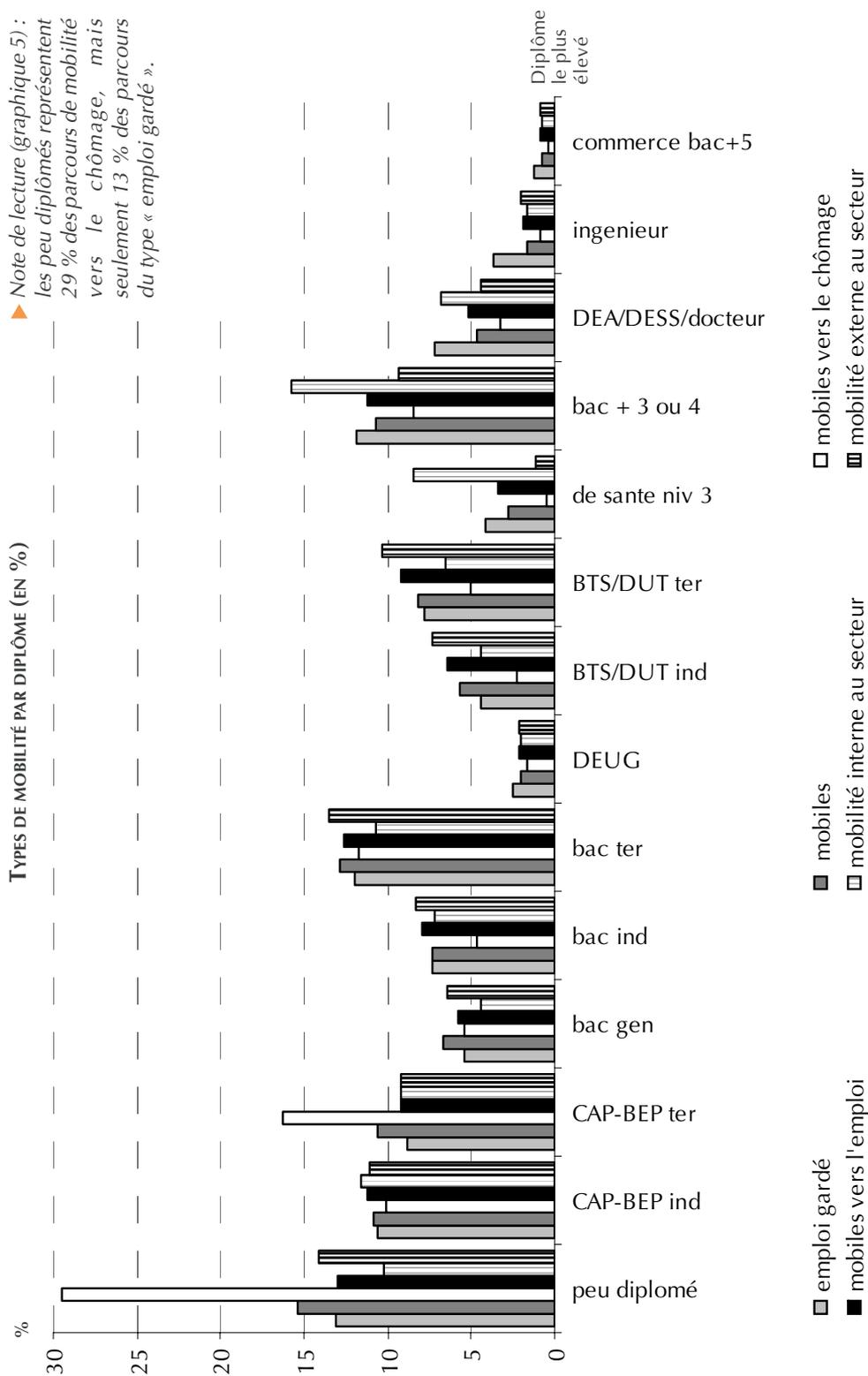
- la probabilité de rester dans le premier emploi occupé jusqu'à l'enquête (le parcours de maintien dans l'emploi initial, figure classique, même si ce n'est pas le cas majoritaire) ;
- la probabilité d'être au chômage trois ans après, alors que le premier emploi est terminé ;
- le salaire perçu à l'enquête.

Ceux qui restent jusqu'à l'enquête chez leur premier employeur n'ont pas les mêmes caractéristiques que les jeunes mobiles. Parmi ces derniers, ceux qui sont chômeurs à l'enquête ont un profil différent de ceux qui occupent un emploi. Enfin, ceux qui sont toujours dans le secteur initial ne sont pas semblables à ceux qui l'ont quitté (graph. 5).

Ceux qui, trois ans après, travaillent toujours dans leur entreprise de première embauche sont plus fréquemment diplômés de l'enseignement supérieur long, et moins souvent sans diplôme.

Les jeunes actifs mobiles qui sont au chômage à l'enquête sont beaucoup plus souvent sans diplôme ou titulaires d'un CAP ou d'un BEP tertiaire, et moins fréquemment diplômés de l'enseignement supérieur. Ceux qui ont un emploi dans le secteur d'origine, mais après avoir changé d'employeur, sont moins souvent sans diplôme que toutes les autres catégories. Les diplômés de deuxième cycle universitaire et les professionnels de santé niveau III (infirmières, kinésithérapeutes...) connaissent fréquemment ce type de parcours. On retrouve ici la marque du fonctionnement de certains secteurs : la santé, l'éducation, où les jeunes font leurs premières armes en changeant d'établissement ou d'entreprise. Les diplômés de troisième cycle universitaire sont plus présents dans ce groupe que dans celui qui a changé de secteur. Toutefois, travailler encore chez leur premier employeur reste pour eux la situation dominante. L'emprise du chômage avant le premier emploi distingue nettement les groupes. Un indicateur simple, la durée moyenne de chômage avant le premier emploi, permet de l'illustrer. Elle dépasse à peine trois mois pour ceux qui sont restés chez leur premier employeur, comme pour ceux qui ont été mobiles, et occupent à l'enquête un emploi dans un secteur différent. Cette durée de chômage initial est nettement supérieure pour ceux qui sont chômeurs à cette date (six mois et demi), et sensiblement inférieure pour ceux qui ont connu une mobilité interne au secteur initial (2,4 mois).

Graphique 5



Source : Céreq, enquête « Génération 98 ». Champ : sortants de formation initiale en 1998 ayant eu un emploi au moins dans les 3 années suivantes. Cf. légende des graphiques p. 8.

## 2.1. Rester chez son premier employeur : une opportunité liée au secteur d'origine

Rester chez l'employeur initial recouvre des situations hétérogènes : ce peut être le signe d'une relation d'emploi durable qui convient à l'employeur comme à l'employé. En période de chômage élevé, cela peut être aussi un choix par défaut du jeune, qui préfère ne pas prendre le risque de changer d'employeur.

Un modèle logistique de la probabilité de rester jusqu'à l'enquête chez l'employeur de première embauche met en évidence un effet largement significatif du secteur de premier emploi. La situation de référence correspond à celle d'un homme ayant eu son premier emploi, après plus d'un an de chômage, dans une grande entreprise de la chimie (bien intermédiaire) où il n'avait pas effectué de stage, diplômé d'un bac industriel, habitant en province, dont le père ne travaille pas (tableau 1).

Le diplôme joue, mais son effet est différencié selon la spécialité. Ne pas avoir de diplôme, un CAP ou un BEP tertiaire ou un bac général fait baisser la probabilité, de même qu'avoir un BTS ou un DUT industriel. Avoir un diplôme supérieur de troisième cycle ou de grande école est favorable, habiter en province aussi.

Avoir déjà travaillé dans l'entreprise (sous forme de stage ou d'emploi) avant la fin des études renforce la probabilité de travailler encore chez son premier employeur trois ans après la fin de ses études. On peut penser que cette circonstance réduit l'incertitude, du côté du jeune comme de l'employeur, et aboutit à une relation d'emploi plus durable que lorsque cette expérience préalable n'a pas lieu.

La situation professionnelle du père, prise ici comme indicateur de possibles réseaux sociaux, ne joue pas.

Être plus âgé au moment de la sortie de formation (dernier décile de la classe de sortie) renforce la probabilité de rester chez son premier employeur. S'agit-il d'un choix par défaut, pour éviter le chômage ? Ceux qui ont prolongé leurs études plus longtemps sélectionnent-ils mieux leur premier employeur ? Les deux interprétations sont possibles.

La durée de chômage avant le premier emploi joue, mais de façon différenciée selon le diplôme. Globalement, ceux qui ont chôme ont une relation d'emploi plus fragile avec leur premier employeur. Trouver son premier emploi sans passer par le chômage conduit à rester plus souvent chez l'employeur initial. Ceux qui ont chôme moins d'un an quittent plus souvent l'employeur de leur première embauche que ceux qui ont connu plus d'un an de chômage initial. La durée d'emploi plus courte de ces derniers explique au moins en partie la fréquence supérieure d'une relation d'emploi ininterrompue avec leur premier employeur. Pour les diplômés de troisième cycle universitaire et de grandes écoles, le résultat est un peu différent : avoir chôme moins d'un an est moins pénalisant, avoir chôme plus d'un an l'est davantage. On peut penser que ces diplômés adoptent plus souvent que les autres catégories un comportement d'attente, préférant le chômage à un emploi qui ne leur convient pas (en termes de salaire, de statut ou de perspectives). Mais si l'attente se prolonge au-delà de l'année, ils se trouvent en concurrence défavorable avec les diplômés de la promotion suivante.

Tableau 1

## PROBABILITÉ DE RESTER DANS L'ÉTABLISSEMENT DE PREMIER EMPLOI

	Sans secteur		Multiniveaux	
	Coefficient	Sign.	Coefficient	Sign.
Constante	-0,145	**	-0,238	**
<b>Chômage initial</b>				
Pas de chômage	0,164	**	0,17	**
Moins d'un an	-0,55	**	-0,545	**
Moins d'un an et bac+5	0,184	**	-0,367	**
Plus d'un an et bac+5	-0,264	**	-0,319	**
<i>Plus d'un an</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>	
<b>Taille de l'entreprise</b>				
Petite	-0,332	**	-0,1	**
Moyenne	-0,56	**	-0,333	**
<i>Grande</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>	
<b>A déjà travaillé dans l'entreprise</b>				
Oui	0,205	**	0,22	**
<b>Âge à la fin de la formation</b>				
Dernier quartile	0,142	**	0,123	**
<b>Sexe</b>				
Féminin	-0,017	ns		
<b>Plus haut diplôme en 98</b>				
Rien ou BEPC	-0,102	**	-0,034	ns
CAP ou BEP tertiaire	-0,122	**	-0,036	ns
CAP ou BEP industriel	0,002	ns	0,031	ns
Bac général	-0,23	**	-0,245	**
<i>Bac industriel</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>	
Bac tertiaire	-0,003	ns	-0,017	ns
DEUG	0,217	**	0,097	ns
BTS ou DUT industriel	-0,204	**	-0,241	**
BTS ou DUT tertiaire	0,097	**	-0,086	*
Bac+3 ou 4	0,022	ns	-0,11	**
Bac+5 et plus	0,453	**	0,279	**
<b>Région</b>				
Réside en Île-de-France	-0,091	**	-0,128	**
<b>Situation du père</b>				
Le père travaille	-0,027	ns		
<b>Secteur de premier emploi</b>				
Aléa niveau secteur (variance)			0,165	**

\*\* significatif à 5 % ; \* significatif à 10 % ; ns : non significatif.

Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

- *Note de lecture : la probabilité de la situation de référence est 46,4 % dans le modèle 1 ; 44,1 % dans le modèle multiniveaux.  
Avoir déjà travaillé dans l'entreprise a un effet marginal positif de 5 % dans le modèles 1, de 5,5 % dans le modèle multiniveaux.  
Avoir trouvé son premier emploi dans une petite entreprise a un effet marginal négatif de 8 % dans le modèle 1, mais seulement 2,5 % dans le modèle multiniveaux.*

*L'effet secteur aléatoire (modèle mutiniveaux) est significatif à 5 %.*

L'effet propre du premier secteur (effet aléatoire, voir encadré 2) est très significatif. On peut remarquer que dans le découpage sectoriel adopté ici, l'effet de la taille d'entreprise, souligné par de nombreux auteurs (Lochet 1997 ; Lhotel & Moncel 2003) est largement absorbé. C'est dans des secteurs à gestion internalisée de la main-d'œuvre (l'industrie de construction aéronautique navale et ferroviaire, l'énergie, le transport aérien, la finance, l'immobilier, la santé, l'éducation, l'administration, les postes et télécoms), mais aussi dans la réparation automobile et les services de conseil-assistance, que le maintien chez le premier employeur est le plus fréquent, toutes choses égales par ailleurs. C'est par contre moins fréquent dans l'agriculture, les industries agroalimentaires, les équipements du foyer, la restauration, les services domestiques, secteurs qualifiés plus haut de « passage » (graphique 6). Dans le modèle avec effet secteur aléatoire, les disparités entre diplômés avant le bac sont estompées. Seuls les titulaires d'un bac général se singularisent par une plus faible fréquence de parcours d'emploi à un seul employeur. L'effet du diplôme supérieur au-delà de bac+5 est très atténué.

### Encadré 2

#### LES MODÈLES MULTINIVEAUX

##### Intérêt

Ces modèles, linéaires ou non linéaires, s'appliquent aux cas où les individus analysés se répartissent en groupes homogènes par rapport à la caractéristique étudiée. Le niveau agrégé, celui du groupe, peut être par exemple l'établissement scolaire pour l'élève, la région ou le pays de résidence. Il fournit un contexte commun que les individus partagent et qui module leurs potentialités individuelles. Le niveau agrégé utilisé ici est le secteur d'activité du premier employeur. On fait ici l'hypothèse que les conditions rencontrées dans le premier secteur employeur agissent encore sur la situation du jeune trois ans après la sortie de l'école. Cet effet du secteur n'est pas identique pour toutes les personnes- c'est un effet aléatoire, et il intervient de manière résiduelle, les déterminants individuels, ceux de l'entreprise actuelle, et même les conditions de fin d'appariement entre le jeune actif et son premier employeur sont contrôlés. Les modèles utilisés, linéaires et logistiques, sont à deux niveaux (individu  $i$  et secteur  $j$ ), avec un effet aléatoire sur la constante. Dans un cas seulement, un effet aléatoire sur le changement de secteur est ajouté.

$$y_{ij} \sim N(\mathbf{XB}, \Omega)$$

$$y_{ij} = \beta_{1j}x_1 + \beta_2x_{2ij} + \beta_3x_{3ij} + e_{0ij}x_0$$

$$\beta_{1j} = \beta_1 + u_{1j}$$

$$\beta_{3j} = \beta_3 + u_{3j}$$

##### Forme

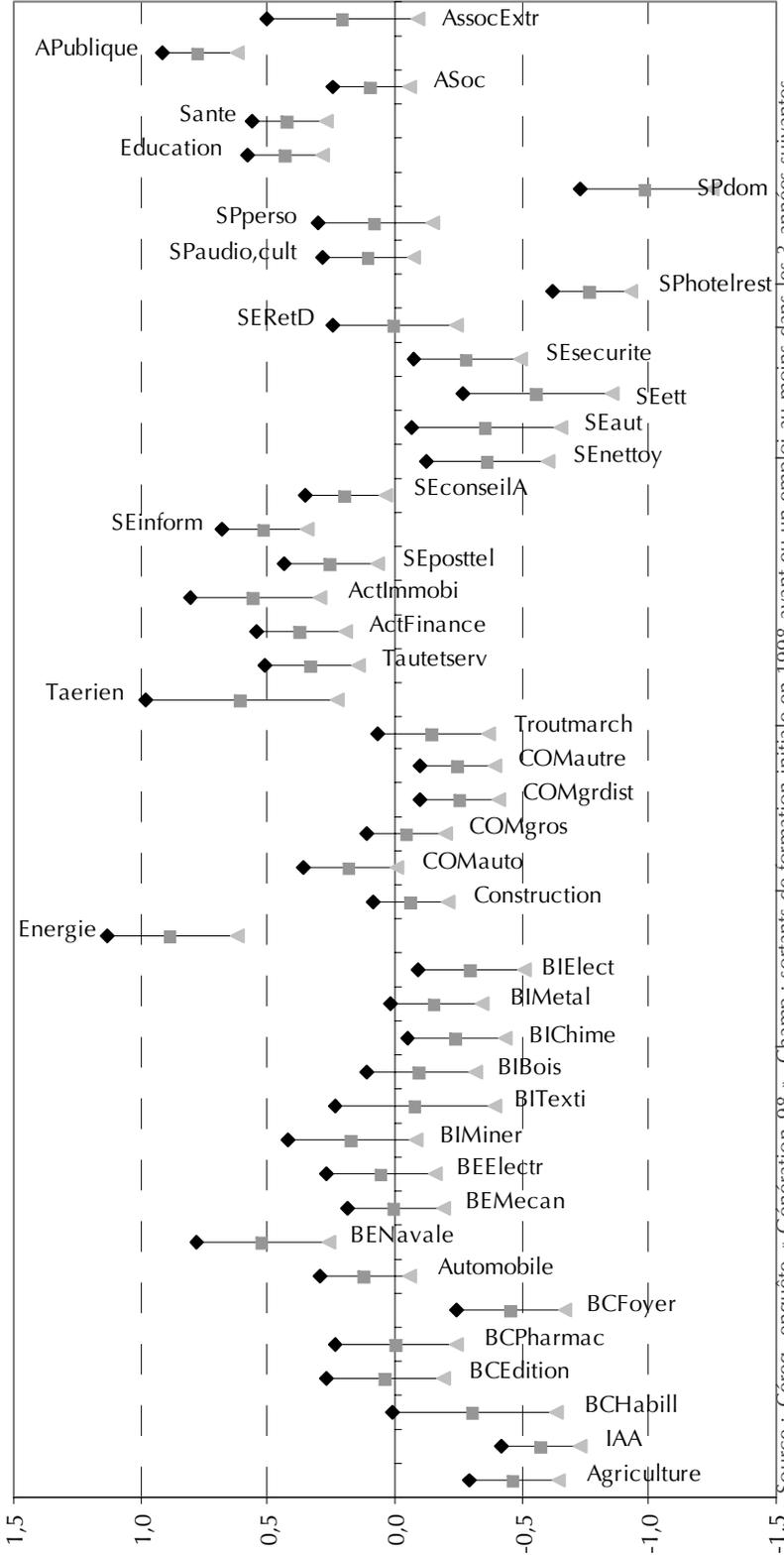
Un modèle linéaire à deux niveaux ( $j$  : caractéristique agrégée commune,  $i$  : individu) avec trois explicatives et deux effets aléatoires de niveau agrégé peut s'écrire :

Où  $e_0$ ,  $u_1$  et  $u_3$  sont des aléas de moyenne nulle, au niveau agrégé pour les deux derniers. Lorsque l'effet aléatoire ne porte que sur la constante, le modèle se ramène à un modèle à variance composée.

Les modèles multiniveaux peuvent aussi être non linéaires. C'est en particulier le cas des modèles à réponse binaire (logit).

Les procédures d'estimation correspondantes sont MIXED (cas linéaire) et NLMIXED (réponse binaire) du logiciel SAS (Singer 1998).

Graphique 6  
EFFET SECTEUR SUR LA PROBABILITÉ DE RESTER CHEZ SON EMPLOYEUR INITIAL — INTERVALLE DE CONFIANCE À 95 %



Source : Céreq, enquête « Génération 98 ». Champ : sortants de formation initiale en 1998 ayant eu un emploi au moins dans les 3 années suivantes. Cf. légende des graphiques p. 8.

▲ Note de lecture : toutes choses égales par ailleurs, avoir débuté dans le secteur de l'énergie augmente significativement la probabilité de rester chez son employeur initial. L'aléa correspondant associé à la constante du modèle multiniveaux (tableau 1) est compris entre 0,23 et 0,98 au seuil de confiance de 95 %.

## 2.2. Être chômeur trois ans après la fin des études : une relation plus floue avec le secteur d'emploi initial

On s'intéresse maintenant aux actifs qui ne sont pas restés chez leur premier employeur. Parmi ces personnes mobiles, certaines sont au chômage à la date de l'enquête. La proportion de sans emploi trois ans après fluctue sensiblement selon le secteur du premier emploi, on l'a vu plus haut. Le risque de chômage des actifs mobiles dépend fortement des caractéristiques individuelles (genre, âge, capital scolaire, région de résidence, situation professionnelle du père), mais aussi du début de parcours (chômage initial, taille et secteur du premier emploi, circonstances d'achèvement de ce premier emploi) (tab. 2).

Les jeunes femmes mobiles ont un risque supplémentaire de chômage, de même que ceux qui ont un âge relativement élevé (dernier décile) pour leur classe de sortie.

Le diplôme et la spécialité jouent, avec un avantage aux diplômés professionnels ou universitaires longs. Toutes choses égales, le risque est maximal pour ceux qui sont peu diplômés. Les diplômés de CAP ou de BEP tertiaires ont un sur-risque par rapport aux diplômés de CAP ou de BEP industriels. Les bacheliers généraux ont un risque majoré par rapport aux bacheliers tertiaires et surtout industriels. Les diplômés au-delà de bac+5 et les titulaires de BTS ou DUT sont les plus à l'abri du risque de chômage. Ce n'est pas le cas des diplômés de DEUG ou de deuxième cycle universitaire, dont le risque propre est équivalent à celui des bacheliers industriels.

Avoir un père qui travaille est un élément favorable, mais habiter en Île-de-France n'a pas d'effet significatif. Le risque de chômage trois ans après la fin des études augmente avec la durée de chômage avant le premier emploi. Avoir chôme moins d'un an avant le premier emploi est toutefois moins pénalisant pour les diplômés de troisième cycle universitaire et de grandes écoles.

Avoir débuté dans une petite entreprise aggrave le risque de chômage à trois ans, mais cet effet n'est fortement estompé lorsqu'on introduit le secteur du premier emploi.

Enfin, avoir négocié (sous forme de licenciement négocié) ou choisi (par démission ou refus du renouvellement de contrat proposé par l'employeur) l'interruption du lien avec l'employeur de première embauche fait fortement baisser la probabilité de chômage à trois ans.

Tableau 2

**RISQUE DE CHÔMAGE À LA DATE D'ENQUÊTE**  
**PROBABILITÉ D'ÊTRE AU CHÔMAGE TROIS ANS APRÈS LA FIN DES ÉTUDES – ACTIFS MOBILES**

variable	Sans secteur		Multiniveaux	
	Coefficient	Sign.	Coefficient	Sign.
Constante	-1,31	**	-1,258	**
<b>Chômage initial</b>				
Pas de chômage	-1,073	**	-1,069	**
Moins d'un an	-0,706	**	-0,709	**
Moins d'un an et bac+5	0,32	*	0,317	*
Plus d'un an et bac+5	0,054	ns	0,041	ns
<i>Plus d'un an</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>	
<b>Taille de l'entreprise</b>				
Petite	0,189	**	0,142	**
Moyenne	0,08	*	0,047	ns
<i>Grande</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>	
<b>Âge à la fin de la formation</b>				
Dernier quartile	0,163	**	0,162	**
<b>Sexe</b>				
Féminin	0,297	**	0,296	**
<b>Plus haut diplôme en 98</b>				
Rien ou BEPC	1,119	**	1,124	**
CAP ou BEP tertiaire	0,732	**	0,737	**
CAP ou BEP industriel	0,347	**	0,353	**
<i>Bac industriel</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>	
Bac tertiaire	0,163	*	0,166	ns
Bac général	0,289	**	0,287	**
DEUG	0,098	ns	0,096	ns
BTS ou DUT industriel	-0,509	**	-0,507	**
BTS ou DUT tertiaire	-0,476	**	-0,447	**
Bac+3 ou 4	0,075	ns	0,086	ns
Bac+5 et plus	-0,321	**	-0,309	*
<b>Région</b>				
Réside en Île-de-France	-0,065	ns	-0,075	ns
<b>Situation du père</b>				
Le père travaille	-0,299	**	-0,302	**
<b>Fin du premier emploi</b>				
Choisie ou négociée	-0,322	**	-0,326	**
<b>Secteur de premier emploi</b>				
Aléa niveau secteur (variance)			0,021	*

\*\* significatif à 5 % ; \* significatif à 10 % ; ns : non significatif.

Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

- *Note de lecture : la probabilité de la situation de référence est 21,24 % dans le modèle 1 ; elle est de 22,1 % dans le modèle multiniveaux.*  
*Avoir déjà travaillé dans l'entreprise a un effet marginal positif de 5 % dans le modèles 1, de 5,5 % dans le modèle multiniveaux.*  
*Avoir trouvé son premier emploi dans une petite entreprise a un effet marginal négatif de 3,48 % dans le modèle 1, mais seulement de 2,5 % dans le modèle multiniveaux.*

*L'effet secteur aléatoire (modèle mutiniveaux) est significatif à 10 %.*

L'effet propre du secteur est moins marqué que dans le cas précédent, mais il reste présent. Toutefois, si l'effet aléatoire de niveau secteur reste significatif à 10 %, son amplitude reste limitée. Seul le secteur de la santé s'écarte significativement de la moyenne au seuil de 95 %, dans le sens d'un moindre risque de chômage pour ceux qui y ont eu leur premier emploi (graphique 7).

Le risque de chômage ultérieur lié au secteur de premier emploi semble donc passer essentiellement par l'opportunité offerte ou non de rester chez le même employeur. Pour ceux qui ont quitté leur premier employeur, toutes choses égales, l'influence du secteur d'origine sur le chômage à la date d'enquête est présente, mais peu marquée.

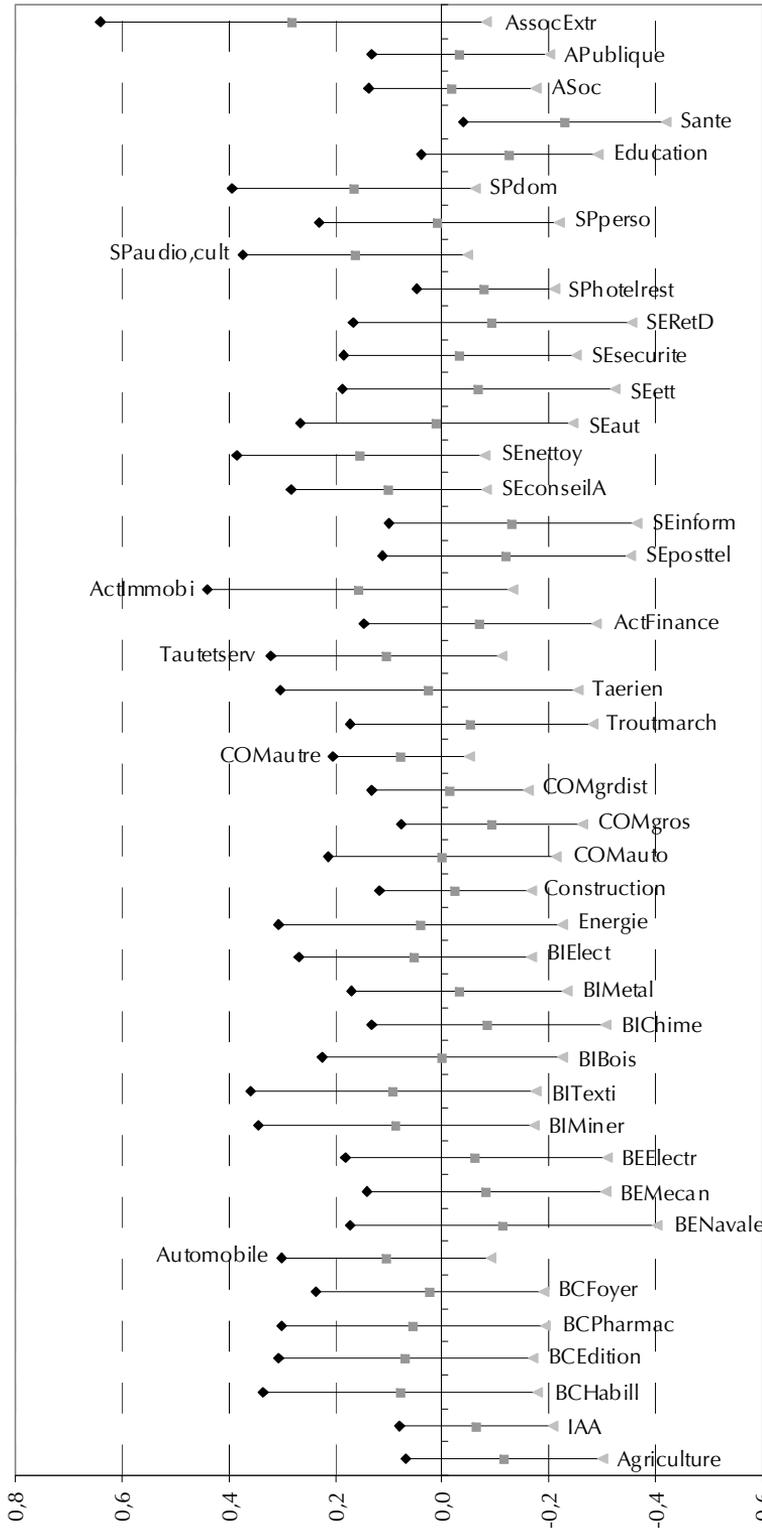
### **2.3. Le salaire trois ans après les études garde-t-il la trace du secteur d'embauche initial ?**

Parmi les actifs mobiles, ceux qui n'ont pas changé de secteur ont un salaire moyen supérieur (1 159 euros par mois en moyenne après correction du temps partiel, contre 1 052 euros pour ceux qui ont un emploi actuel dans un secteur différent de celui de la première embauche). Ceux qui n'ont pas quitté leur premier employeur restent toutefois les mieux payés (1 296 euros mensuels en moyenne).

Avec changement de secteur ou non, les déterminants du salaire sont très semblables : les caractéristiques de la personne interrogée (son capital scolaire, son genre, sa région de résidence), son début d'expérience professionnelle (le chômage initial, les circonstances de fin du premier emploi, la durée d'emploi avant l'entrée chez l'employeur actuel, l'ancienneté chez l'employeur actuel), la nature de l'employeur actuel (le secteur, la taille de l'entreprise). Les analyses de base sur les deux sous-populations ayant changé ou non de secteur produisent des résultats voisins. Seuls l'effet de l'absence de chômage initial, celui des circonstances de fin du premier emploi et la constante diffèrent. On peut donc considérer un seul modèle de salaire, en distinguant l'effet de ces deux variables selon l'existence ou non d'une mobilité intersectorielle.

Graphique 7

EFFET DU SECTEUR D'ORIGINE SUR LA PROBABILITÉ DE CHÔMAGE À TROIS ANS — INTERVALLE DE CONFIANCE À 95 %



Source : Céreq, « Génération 98 ». Champ : sortants de formation initiale en 1998 ayant eu un emploi achevé avant la date de l'enquête (actifs mobiles). Cf. légende des graphiques p. 8.

▲ Note de lecture : toutes choses égales par ailleurs, avoir débuté dans le secteur de la santé diminue significativement la probabilité d'être chômeur à la date de l'enquête. L'aléa correspondant associé à la constante du modèle multiniveaux (tableau 2) est compris entre -0,04 et -0,420 au seuil de confiance 95 %.

Le salaire obtenu reflète bien la hiérarchie des diplômes. Au niveau bac, c'est cette fois les bacheliers généraux qui ont un avantage sur les bacheliers professionnels ou technologiques (tableau 3).

- *Note de lecture (tableau 3) : le salaire moyen des personnes à la situation de référence est de 967,78 euros dans le modèle 1, 986,34 euros dans le modèle 2, et 984,37 euros dans le modèle 3. Débuter dans une petite entreprise réduit en moyenne le salaire de 4 % dans le modèle 1, 3 % dans le modèle 2, et 2 % dans le modèle 3. La variance de l'aléa secteur est 0,0029 dans les deux modèles multiniveaux. La partie aléatoire de l'effet de changement de secteur est significative : on accepte l'hypothèse que l'effet du changement de secteur varie selon le secteur d'origine. Les deux effets aléatoires sont corrélés négativement (-0,66).*

Parmi les diplômés de l'enseignement professionnel secondaire, ceux qui sont issus de spécialités tertiaires travaillent plus fréquemment à temps partiel en 2001 (Céreq 2002). Toutefois, pour les bacheliers et les titulaires de CAP ou de BEP, les différences de salaires entre spécialités industrielles et tertiaires ne sont pas significatives, une fois le temps partiel pris en compte. Au niveau des DUT, BTS et équivalents, ce sont même les spécialités tertiaires qui ont en moyenne des conditions salariales plus avantageuses, surtout en raison de la présence des cadres de santé, dont les salaires sont sensiblement supérieurs à la moyenne des diplômés de ce niveau. Être homme ou francilien procure en moyenne un bonus salarial. L'absence de chômage initial est un atout, mais un peu moins marqué pour ceux qui ont changé de secteur. Le chômage est plus pénalisant pour ceux qui ont un diplôme bac+5 ou plus. La durée d'emploi antérieure à l'emploi actuel n'a pas d'effet significatif, mais elle est très peu différenciée parmi les membres de la cohorte. Avoir choisi ou négocié la fin de son premier emploi est un élément favorable, mais seulement pour ceux qui ont quitté le secteur initial. L'ancienneté chez l'employeur actuel joue, de même que la taille et le secteur de l'entreprise actuelle (voir sa définition dans l'encadré 3). L'effet du secteur à salaire élevé s'estompe lorsque celui-ci n'est pas le secteur d'origine. L'effet du changement de secteur est négatif.

### Encadré 3

#### SECTEUR ACTUEL ET SECTEUR D'ORIGINE

Pour neutraliser l'effet du secteur actuel sur le salaire final, on a estimé le salaire après avoir introduit ses déterminants classiques (voir tableau 3) et des indicatrices de secteur. On a alors classé les secteurs de l'entreprise actuelle en quatre catégories :

- les secteurs à hauts salaires, après prise en compte des autres effets : il s'agit de la construction automobile, des biens d'équipement électriques et électroniques, de l'immobilier, des SSII, de la santé ;
- les secteurs à salaires inférieurs à la moyenne, après prise en compte des autres effets : les industries du bois (biens intermédiaires), la grande distribution, l'administration publique ;
- les secteurs à salaires très bas, après prise en compte des autres effets : la sécurité et les services personnels.
- les secteurs à salaire autour de la moyenne : tous les autres secteurs.

En introduisant ces groupes dans les estimations, on peut espérer séparer l'effet du secteur initial de celui du secteur actuel.

Tableau 3  
SALAIRE À LA DATE D'ENQUÊTE ET SECTEUR D'ORIGINE

	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3	
	Coefficient	Sign.	Coefficient	Sign.	Deux aléas secteur Aléa cte	Sign.
Constante	6,875	**	6,894	**	6,892	**
<b>Sexe</b>						
Féminin	-0,067	**	-0,063	**	-0,064	**
<b>Chômage initial</b>						
Pas de chômage	0,032	**	0,035	**	0,029	**
Pas de chômage, autre secteur	-0,014	*	-0,017	**	-0,012	**
Moins d'un an	0,007	ns	0,007	ns	0,006	ns
Moins d'un an et bac+5	-0,086	**	-0,081	**	-0,082	**
Plus d'un an et bac+5	-0,163	**	-0,164	**	-0,166	**
<i>Plus d'un an</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>		<i>référence</i>	
<b>Taille de l'entreprise actuelle</b>						
Petite	-0,046	**	-0,032	**	-0,024	**
Moyenne	-0,02	**	-0,016	**	-0,01	**
<i>Grande</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>		<i>référence</i>	
<b>Plus haut diplôme en 98</b>						
Rien ou BEPC	-0,05	**	-0,048	**	-0,049	**
CAP ou BEP tertiaire	-0,046	**	-0,041	**	-0,042	**
CAP ou BEP industriel	-0,037	**	-0,036	**	-0,035	**
Bac général	0,029	**	0,026	**	0,026	**
<i>Bac industriel</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>		<i>référence</i>	
Bac tertiaire	-0,003	ns	-0,008	ns	-0,008	ns
DEUG	0,018	ns	0,011	ns	0,012	ns
BTS ou DUT industriel	0,038	**	0,029	**	0,028	**
BTS ou DUT tertiaire	0,093	**	0,079	**	0,076	**
Bac+3 ou 4	0,17	**	0,154	**	0,146	**
Bac+5 et plus	0,439	**	0,41	**	0,41	**
<b>Région</b>						
Réside en Île-de-France	0,05	**	0,049	**	0,049	**
<b>Fin du premier emploi</b>						
Négociée ou choisie	-0,008	ns	-0,006	ns	0,002	ns
Négociée ou choisie, autre secteur	0,023	**	0,022	**	0,012	**
<b>Secteur du dernier emploi</b>						
Autre (différent du premier)	-0,036	**	-0,043	**	-0,042	**
<b>Expérience d'emploi avant l'actuel</b>						
Durée (années)	0,005	ns	0,01	ns	0,008	ns
Durée*durée	0	ns	-0,002	ns	-0,001	ns
<b>Ancienneté établissement actuel</b>						
Durée (années)	0,059	**	0,046	**	0,045	**
Durée*durée	-0,008	*	-0,004	ns	-0,003	ns
<b>Secteur de l'emploi actuel</b>						
À bas salaire	-0,052	**	-0,043	**	-0,039	**
À salaire élevé	0,155	**	0,046	**	0,006	ns
À très bas salaire	-0,111	**	-0,101	**	-0,092	**
<i>À salaire moyen</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>		<i>référence</i>	
À salaire élevé, autre secteur	-0,13	**	-0,022	ns	0,02	ns
Aléa changement de secteur					0,0016	**
Covariance					-0,0019	**
Aléa secteur			0,0029	**	0,0051	**

\*\* significatif à 5 % ; \* significatif à 10 % ; ns : non significatif. Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

Si l'on introduit un effet aléatoire de niveau secteur initial, celui-ci est significatif et explique environ 4 % de la variance. On accepte donc l'hypothèse d'un résidu significatif lié au secteur d'origine. L'effet croisé secteur à salaire élevé pour ceux qui ont changé de secteur disparaît, les autres coefficients sont peu modifiés. Avoir débuté dans la santé, l'informatique, la pharmacie ou la construction automobile apporte un avantage salarial, c'est l'inverse pour l'habillement, la réparation automobile et les services personnels ou domestiques (graphique 8).

Un deuxième test permet d'accepter aussi l'hypothèse que l'effet du changement de secteur varie selon le secteur d'origine, le coefficient aléatoire introduit étant significatif. Dans cette formulation, l'effet de la fin du premier emploi dans le cas d'un changement de secteur n'est plus significatif.

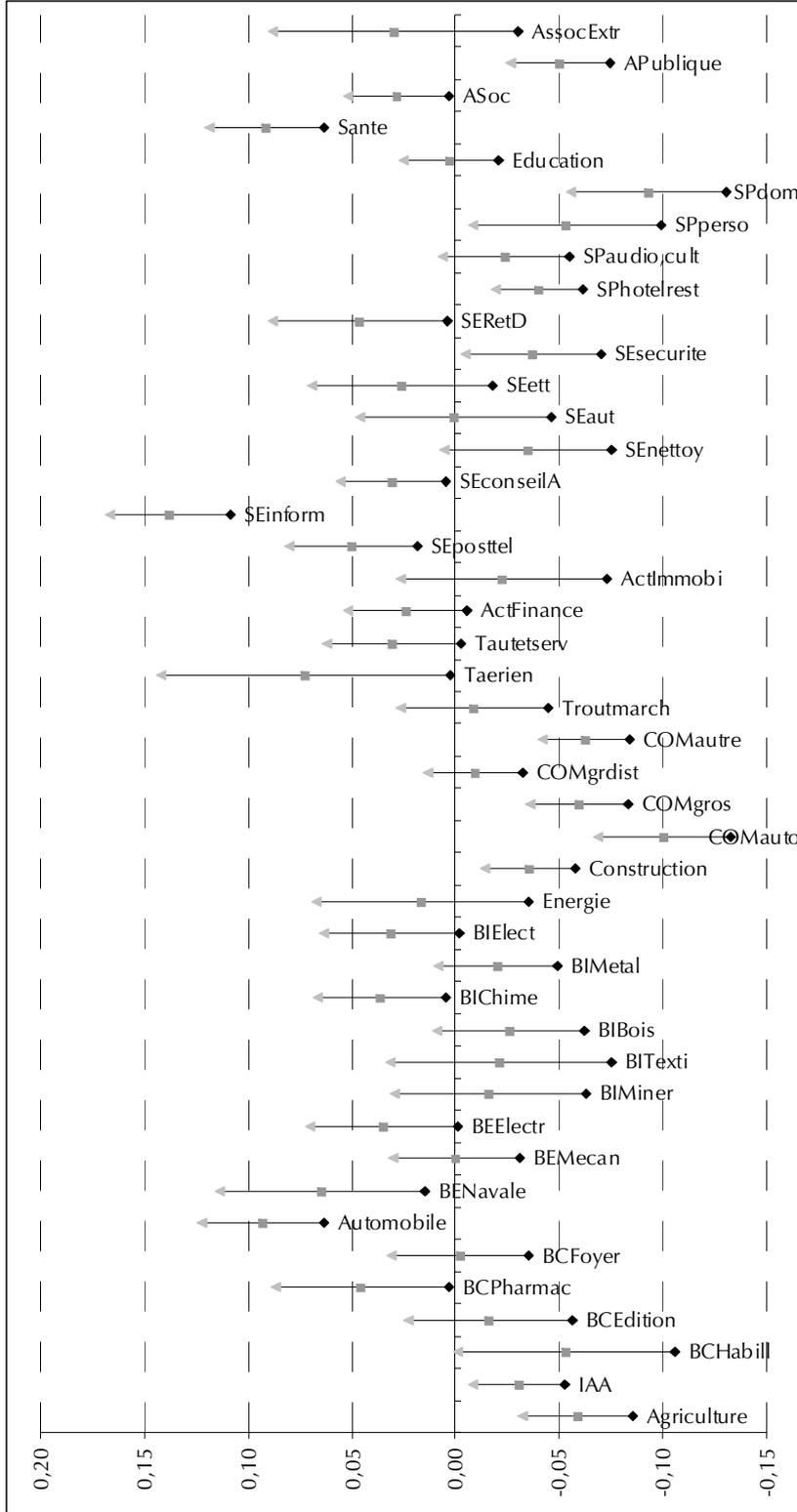
Globalement, les deux effets aléatoires sont de sens inverse : quitter un secteur à résidu salarial faible diminue l'amplitude de la pénalité de changement de secteur (c'est le cas pour les industries agroalimentaires ou la construction), quitter un secteur initial associé à un bonus sur le salaire à l'enquête augmente cette même amplitude. Dans le cas des services personnels et de la réparation automobile, l'effet total, en cas de changement de secteur, devient même positif.

Deux secteurs se distinguent par le désavantage salarial très fort qui touche ceux qui l'ont quitté après leur premier emploi : l'éducation et la santé.

Lorsqu'on estime les salaires des jeunes actifs qui sont restés chez leur premier employeur, on constate quelques différences par rapport au cas de ceux qui sont mobiles : les femmes y sont plus désavantagées, la différenciation selon le diplôme est beaucoup plus marquée, l'écart entre petites et grandes entreprises plus prononcé. L'effet aléatoire du niveau secteur initial est significatif, et son effet est plus fort (7 % de la variance totale) que dans le cas des actifs mobiles (tableau 4 page 32).

Graphique 8

EFFET DU SECTEUR D'ORIGINE SUR LE SALAIRE À TROIS ANS DES PERSONNES MOBILES — INTERVALLE DE CONFIANCE À 95 %



Source : Céreq, « Génération 98 ». Champ : sortants de formation initiale en 1998 ayant eu une mobilité d'employeur au moins dans les trois années suivantes. Cf. légende des graphiques p. 8.

▲ Note de lecture : toutes choses égales par ailleurs, avoir débuté dans le secteur des services informatiques augmente significativement le salaire des personnes mobiles. L'aléa correspondant associé à la constante du modèle multiniveaux (tableau 3, modèle 2) est compris entre 0,108 et 0,166 au seuil de confiance de 95 %.

C'est pour les secteurs de l'éducation, de l'administration, des associations et de la coiffure que les effets à la baisse sont les plus prononcés (résidu estimé négatif au-delà de -8 % en moyenne.) Les effets positifs les plus accentués concernent l'édition, l'industrie pharmaceutique, le transport aérien, la santé, les finances, la pharmacie et les services informatiques (résidu positif estimé au-delà de 8 %). Mais ici, par définition même, le secteur initial est aussi celui de l'entreprise actuelle (graphique 9).

Tableau 4  
SALAIRE DES NON-MOBILES

	Modèle 1		Modèle 2	
	Coefficient	Sign.	Coefficient	Sign.
Constante	6,912	**	6,951	**
<b>Sexe</b>				
Féminin	-0,115	**	-0,101	**
<b>Chômage initial</b>				
Pas de chômage	0,044	**	0,042	**
Moins d'un an	-0,006	ns	-0,007	ns
Moins d'un an et bac+5	-0,023	ns	-0,033	**
Plus d'un an et bac+5	-0,22	**	-0,218	**
<i>Plus d'un an</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>	<i>référence</i>
<b>Taille de l'entreprise actuelle</b>				
Petite	-0,081	**	-0,101	**
Moyenne	-0,012	**	-0,04	**
<i>Grande</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>	<i>référence</i>
<b>Plus haut diplôme en 98</b>				
Rien ou BEPC	-0,083	**	-0,08	**
CAP ou BEP tertiaire	-0,051	**	-0,046	**
CAP ou BEP industriel	-0,053	**	-0,047	**
Bac général	0,05	**	0,065	**
<i>Bac industriel</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>	<i>référence</i>
Bac tertiaire	0,001	ns	0,005	ns
DEUG	0,138	**	0,15	**
BTS ou DUT industriel	0,124	**	0,114	**
BTS ou DUT tertiaire	0,164	**	0,152	**
Bac+3 ou 4	0,23	**	0,262	**
Bac+5 et plus	0,558	**	0,545	**
<b>Région</b>				
Réside en Île-de-France	0,096	**	0,087	**
<b>Expérience</b>				
Durée (en années)	0,042	**	0,042	**
<b>Secteur d'emploi</b>				
Salaires bas	-0,05	**		
Salaires élevés	0,126	**		
Salaires très bas	-0,046	**		
<i>Salaires moyens</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>	

\*\* significatif à 5 % ; \* significatif à 10 % ; ns : non significatif. Source : Céreq, « Génération 98 ».

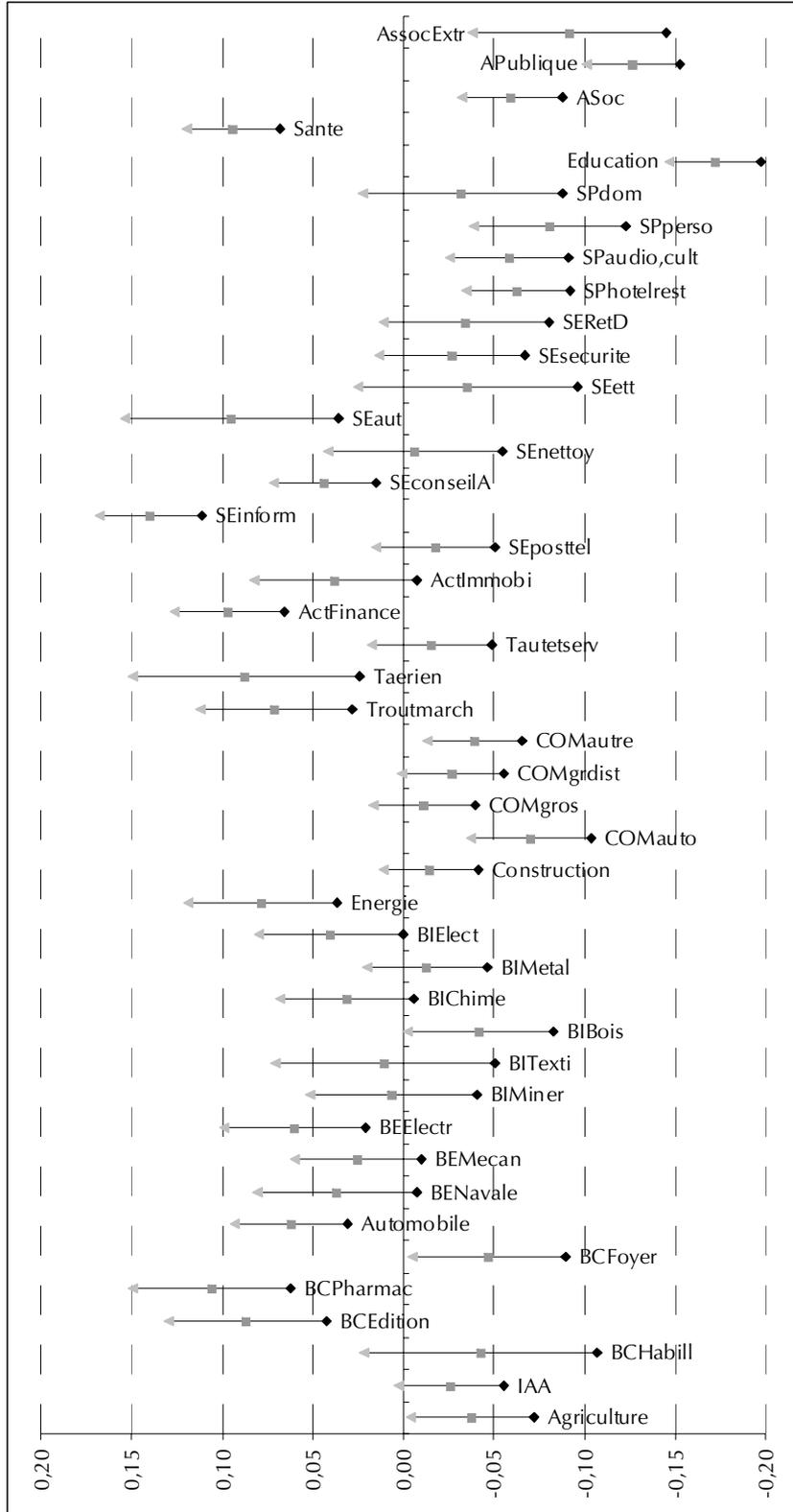
► *Note de lecture :*

*aléa niveau secteur : var=0,005, soit 7 % de la variance totale.*

*Le salaire moyen des personnes à la situation de référence est de 1 004 euros dans le modèle 1, 1 044 euros dans le modèle 2. Débuter dans une petite entreprise réduit en moyenne le salaire de 8 % dans le modèle 1, de 10 % dans le modèle 2.*

Graphique 9

EFFET DU SECTEUR D'ORIGINE SUR LE SALAIRE À TROIS ANS DES PERSONNES NON MOBILES – INTERVALLE DE CONFIANCE À 95 %



Source : Céreq, « Génération 98 ». Champ : sortants de formation initiale en 1998, ayant eu un seul employeur dans les trois années suivantes. Cf. légende des graphiques p. 8.

▲ Note de lecture : toutes choses égales, avoir débuté dans le secteur de l'énergie augmente significativement le salaire des personnes non mobiles. L'aléa correspondant associé à la constante du modèle multiniveaux (tableau 4, modèle 2) est compris entre 0,037 et 0,119 au seuil de confiance de 95 %.

À titre illustratif, si l'on tient compte des résidus sectoriels significatifs, un provincial diplômé à bac+5, entré sans chômage dans le secteur des services informatiques où il est resté trois ans a, selon les modèles multiniveaux, un salaire estimé de 2 419 euros s'il est resté dans l'entreprise initiale et 1 615 dans le cas contraire. Son homologue diplômé d'un CAP-BEP industriel entré dans la construction a un salaire de 1 164 euros s'il est resté chez son premier employeur, 974 euros dans le cas inverse. Ces résultats sont cohérents avec une plus forte intégration à des marchés internes dans le cas d'un parcours sans mobilité.

## 2.4. Existe-il un effet du secteur initial pour ceux qui occupent des fonctions transversales ?

Jusqu'ici, on a considéré les jeunes actifs dans leur ensemble. Leur devenir est infléchi dans une certaine mesure par le secteur d'activité de leur premier établissement employeur. Il est parfois difficile de démêler dans ce résultat l'influence des pratiques de gestion dominantes dans le secteur de ce qui relève des règles de la profession exercée, les deux dimensions étant étroitement liées dans certains cas, comme la santé, la coiffure ou les services informatiques. On a donc testé une version simplifiée des modèles de la partie précédente sur un groupe de jeunes salariés exerçant des fonctions transversales, à savoir les fonctions administratives et commerciales des entreprises, au niveau profession intermédiaire ou cadre, soient 3 468 enquêtés dont 1 639 sont toujours dans leur établissement de première embauche à l'enquête<sup>4</sup>. Dans l'estimation de la probabilité de rester chez l'employeur d'origine, l'effet aléatoire sectoriel demeure significatif. Son amplitude est cependant réduite par rapport à l'estimation sur l'ensemble des professions (de variance estimée 0,135 pour 0,165 dans l'ensemble, tableau 5). Les secteurs qui augmentent significativement la probabilité de rester sont l'administration, l'énergie et les autres transports. Débuter dans la sécurité la diminue significativement. Si l'on s'intéresse au salaire perçu, ici encore ceux qui sont restés chez l'employeur de départ sont avantagés. Parmi ceux qui ont été mobiles, l'effet du diplôme joue toujours fortement. En revanche, l'effet du chômage initial, des circonstances de départ du premier établissement, et le fait de rester dans le secteur d'origine n'ont plus d'effet significatif. L'effet du secteur initial sur le salaire reste significatif et explique un peu moins de 4 % de la variance. Avoir débuté dans le commerce de gros, les services divers aux entreprises ou le commerce de détail hors hypermarchés a un impact négatif sur le salaire final. Un premier emploi dans les télécoms apporte en revanche un bonus significatif. Pour ceux qui n'ont pas changé d'employeur, l'effet secteur sur le salaire est lui aussi significatif (4 % de la variance, tableau 6). Il joue dans le sens d'un salaire inférieur pour l'hôtellerie et les services divers aux entreprises, supérieur pour l'industrie pharmaceutique ou les services de conseil non informatique, secteurs déjà singularisés dans le même sens pour l'ensemble de la cohorte.

---

<sup>4</sup> Il s'agit des cadres d'état major (PCS 3710), des cadres de gestion et d'administration générales des entreprises (PCS 3721 à 3728), des cadres de fonction commerciale et de publicité (PCS 3731 à 3735), des professions intermédiaires de gestion et d'administration générales des entreprises (PCS 4611 à 4615), des professions intermédiaires commerciales des entreprises (PCS 4621 à 4629).

L'effet du secteur, bien qu'atténué, est encore présent dans le cas de fonctions transversales. Mais l'avantage à la mobilité interne au secteur disparaît.

Tableau 5

**PROBABILITÉ DE RESTER DANS L'ÉTABLISSEMENT DE PREMIER EMPLOI  
FONCTIONS ADMINISTRATIVES ET COMMERCIALES**

	Coefficient	Sign.
Constante	-0,166	
<b>Chômage initial</b>		
Pas de chômage	0,57	**
<b>Taille de l'entreprise actuelle</b>		
Petite	-0,42	**
Moyenne	-0,35	**
<i>Grande</i>	<i>référence</i>	
<b>A déjà travaillé dans l'entreprise</b>		
Oui	0,25	**
<b>Âge à la fin de la formation</b>		
Dernier quartile	-0,08	ns
<b>Plus haut diplôme en 98</b>		
Bac et moins	-0,2	**
Bac+2	-0,05	ns
<i>Bac+3 ou 4</i>	<i>référence</i>	
Bac+5 et plus	0,165	ns
<b>Région</b>		
Réside en Île-de-France	-0,1	ns
<b>Secteur de premier emploi</b>		
Aléa niveau secteur	0,135	**

\*\* significatif à 5 % ; \* significatif à 10 % ; ns : non significatif. Source : Céreq, « Génération 98 ».

- ▶ *Note de lecture : la probabilité de la situation de référence est 45,9 %.*
- Avoir déjà travaillé dans l'entreprise a un effet marginal positif de 6 %.*
- Avoir trouvé son premier emploi dans une petite entreprise a un effet marginal négatif de 10 %.*

*Tableau 6*  
**SALAIRES**  
**FONCTIONS ADMINISTRATIVES ET COMMERCIALES**

variable	Modèle 1 Mobiles		Modèle 2 Non mobiles	
	Coefficient	Sign.	Coefficient	Sign.
Constante	7,06	**	7,26	**
<b>Sexe</b>				
Féminin	-0,08	**	-0,14	**
<b>Chômage initial</b>				
Pas de chômage	ns		0,07	**
Pas de chômage, autre secteur	ns		sans objet	
<b>Taille de l'entreprise actuelle</b>				
Petite	-0,06	**	-0,16	**
Moyenne	ns		-0,09	**
Grande	<i>référence</i>		<i>référence</i>	
<b>Plus haut diplôme en 98</b>				
Bac et moins	-0,18	**	-0,28	**
Bac+2	-0,12	**	-0,19	**
Bac+3 ou 4	<i>référence</i>		<i>référence</i>	
Bac+5 et plus	0,22	**	0,23	**
<b>Région</b>				
Réside en Île-de-France	0,08	**	0,12	**
<b>Fin du premier emploi</b>				
Négociée ou choisie	ns		sans objet	
Négociée ou choisie, autre secteur	ns		sans objet	
<b>Secteur du dernier emploi</b>				
Autre (différent du premier)	ns		sans objet	
<b>Expérience d'emploi avant l'actuel</b>				
Durée (années)	ns		sans objet	
Durée*durée	ns		sans objet	
<b>Ancienneté établissement actuel</b>				
Durée (années)	0,14	**	0,07	**
Durée*durée	ns		ns	
<b>Secteur de l'emploi actuel</b>				
À bas salaire	ns		ns	
À salaire élevé	ns		0,07	**
À très bas salaire	ns		ns	
À <i>salaire moyen</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>	
À salaire élevé, autre secteur	ns		sans objet	
Aléa secteur (variance)	0,004	**	0,003	**
Variance totale	0,11		0,075	

\*\* significatif à 5 % ; \* significatif à 10 % ; ns : non significatif. Source : Céreq, « Génération 98 ».

## Conclusion

Selon le secteur de premier emploi, la probabilité d'être intégré chez son premier employeur varie significativement selon le secteur d'activité. En revanche, si le jeune actif quitte son premier employeur, l'impact du secteur initial sur son risque de chômage trois ans après la fin des études est modéré. Toutes choses égales, ceux qui ont changé d'employeur en restant dans le même secteur ont un salaire un peu plus élevé. Ce n'est pas vrai dans le cas de fonctions transversales. Ce bonus à la mobilité interne au secteur pourrait donc signaler une logique de marché professionnel. En moyenne, les salaires de ceux qui sont restés chez leur premier employeur sont plus élevés, surtout pour les hommes, ceux qui travaillent dans une grande entreprise ou les plus diplômés. L'aléa salarial lié au secteur est plus marqué que pour ceux qui ont été mobiles.

## Références bibliographiques

- Céreq (2002), *Quand l'école est finie, premiers pas dans la vie active de la « Génération 98 »*, Marseille, Céreq.
- Clémenceau P. & Géhin J.-P. (1983), « Le renouvellement de la main-d'œuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois ? », *Formation Emploi*, n° 2, pp. 7-18.
- Courgeau D. & Baccaini B. (1997), «Analyse multiniveaux en sciences sociales », *Population*, vol 52, n° 4.
- Desgoutte J.-P. & Giret J.-F. (2000), *Regard sectoriel sur l'insertion professionnelle des jeunes*, Céreq Documents, n° 153.
- Goldstein H. (1995), *Multilevel Statistical Models*, London, Kendall.
- Lefresne F. (2003), *Les jeunes et l'emploi*, Paris, La Découverte (coll. « Repères »).
- Le Minez S. (2002), « Topographie des secteurs d'activité à partir des flux de mobilité intersectorielle des salariés », *Économie et Statistique*, n° 354.
- Lhotel H. & Moncel N. (2003), « Mobilités et stabilités dans les parcours de la main-d'œuvre débutante », in J.-F. Lochet (dir.), *Entreprises et jeunes débutants*, Paris, L'Harmattan, pp. 43-64.
- Lochet J.-F. (1997), « L'insertion structurée par les pratiques de recrutement des entreprises », in M. Vernières (coord.), *L'insertion professionnelle, Analyses et débats*, Paris, Economica.
- Lochet J.-F. (2003) (dir.), *Entreprises et jeunes débutants*, Paris, L'Harmattan.
- Marsden D. (1986), *The end of economic man? Custom and competition in labour markets*, Brighton, Wheatsheaf.
- Podevin G. & Viney X. (1991), « Sortir des catégories ONQ pour les jeunes de niveau V : formation et/ou reclassement », *Formation Emploi*, n° 35, pp. 47-58.
- Rose J. (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer.
- Singer J. (1998), « Using SAS proc mixed to fit multilevel models, hierarchical models, and individual growth models », *Journal of Educational and Behavioural Statistics*, vol. 4, n° 4, winter.

### Construction d'une nomenclature sectorielle en 57 postes à partir des données de l'enquête Emploi 2002

Afin d'étudier la diversité de l'insertion sectorielle des jeunes dans l'emploi, il est apparu nécessaire de construire une nomenclature sectorielle ad hoc. La NES en 36 postes regroupe en effet des secteurs très différents quant à la participation des jeunes, alors que les niveaux inférieurs (85 et 700) s'avèrent inexploitable en raison de l'utilisation d'enquêtes par échantillon pour cette étude (l'enquête Emploi interroge chaque année un ménage sur 300 et l'enquête « Génération 98 » environ un jeune sur 15 ayant terminé ses études initiales au cours de l'année 1998).

La nomenclature a été construite à partir de l'observation, à l'enquête Emploi de mars 2002, de la part dans l'emploi de chaque secteur des personnes ayant terminé leurs études depuis au plus 10 ans. Cela a été fait au niveau le plus fin de la nomenclature NAF, soit 700 postes. Le seuil de 10 ans a été choisi afin d'avoir des effectifs suffisants, alors que celui de 5 ans aurait été préférable.

La nomenclature construite est cohérente avec la nomenclature en 36 postes. On a éclaté le niveau 36 lorsque qu'il y a des sous-secteurs hétérogènes quant à la participation des jeunes dans l'emploi. C'est le cas dans tous les secteurs du tertiaire, à l'exception des activités financières et immobilières. À l'opposé, dans l'industrie, le niveau 36 est apparu comme suffisamment homogène. Pour l'énergie, les 2 secteurs de la NES 36 ont été regroupés en raison de la faiblesse des effectifs dans la production de combustibles et de carburants (23 000 en mars 2002).

On a cherché en général à respecter un critère de taille minimum pour chacun des secteurs, 100 000 emplois en mars 2002, pour des raisons de représentativité. Dans le cas des transports aériens (85 000 emplois en mars 2002), on a gardé un secteur plus petit, car il se distingue nettement du reste des transports.

La nomenclature retenue comporte en définitive 44 postes.

## Description de la nomenclature

La nomenclature comprend les secteurs suivants, avec le nombre d'emplois et la part des personnes ayant terminé leurs études depuis au plus 10 ans (en % entre parenthèses) en mars 2002.

### ► AGRICULTURE

1 million d'emplois en mars 2002 (12,8 %)

### ► INDUSTRIES AGRICOLES ET ALIMENTAIRES

0,7 million d'emplois en mars 2002 (23,2 %)

### ► INDUSTRIES DES BIENS DE CONSOMMATION

0,8 million d'emplois en mars 2002 (21,0 %)

Habillement, cuir, 138 000 (13,1 %)

Édition, imprimerie, reproduction, 244 000 (21,9 %)

Pharmacie, parfumerie, entretien, 162 000 (27,1 %)

Industries des équipements du foyer, 227 000 (20,3 %)

### ► AUTOMOBILE

0,3 million d'emplois en mars 2002 (24,4 %)

### ► INDUSTRIES DES BIENS D'ÉQUIPEMENT

0,9 million d'emplois en mars 2002 (22,9 %)

Construction navale, aéronautique et ferroviaire 165 000 (19,2 %)

Industries des équipements mécaniques, 478 000 (23,1 %)

Industries des équipements électriques et électroniques, 228 000 (25,0 %)

### ► INDUSTRIES DES BIENS INTERMÉDIAIRES

1,6 millions d'emplois en mars 2002 (21,7 %)

Industries des produits minéraux, 182 000 (15,4 %)

Industries du textile, 110 000 (18,2 %)

Industries du bois et du papier, 209 000 (23,4 %)

Chimie, caoutchouc, plastiques, 381 000 (22,6 %)

Métallurgie et transformation des métaux, 516 000 (22,2 %)

Industries des composants électriques et électroniques, 229 000 (24,1 %)

### ► ÉNERGIE

0,2 million d'emplois en mars 2002 (16,6 %)

### ► CONSTRUCTION

1,6 millions d'emplois en mars 2002 (17,8 %)

### ► COMMERCE

3,1 millions d'emplois en mars 2002 (26,8 %)

Commerce et réparation automobile, 455 000 (24,2 %)

Commerce de gros, 1 million (24,6 %)

Commerce de détail, réparations, 1,7 millions (28,8) éclaté en 2 sous secteurs :

- Super et hyper marchés (521D, 521F), 472 000 emplois (34,2 %)
- Autres commerce de détail (reste du 521, 522 à 527), 1,2 millions d'emplois(26,7 %).

### ► TRANSPORTS

1,1 millions d'emplois en mars 2002 (21,8 %) éclaté en 3 sous-secteurs :

- Transports ferroviaires (601), 175 000 (19,8 %)
- Transports routiers de marchandises (602L-P), 355 000 (18,9 %)
- Transports aériens ( 62), 85 000 (32,4 %)
- Autres transports et services auxiliaires des transports : 660 000 (22 %)

### ► ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET IMMOBILIÈRES

1,1 millions emplois en mars 2002 (20,4 %)

Activités financières (65, 66, 67), 723 000 (23,2 %)

Banques, assurances...

Activités immobilières (70), 337 000 (14,6 %)

### ► SERVICES AUX ENTREPRISES

2,6 millions emplois en mars 2002 (29,7 %)

Poste et télécommunication, 497 000 (19,3 %) éclaté en 2 sous-secteurs :

- Poste et télécommunication, 497 000 (19,3 %)

Conseils et assistances, 1,2 millions (36,1 %) éclaté en 2 sous secteurs :

- Conseil et assistance informatique (72), 331 000 (49,7 %)
- Autres activités de conseil et assistance (741 à 744), 886 000 (31 %)

Juridique, comptable, architecture, ingénierie, contrôle, technique, publicité

Services opérationnels, 787 000 (27,4 %) éclaté en 3-sous secteurs (le 4<sup>e</sup> : sélection et fourniture de personnel, est exclu de l'analyse) :

- Sécurité (746), 99 000 (32,2 %)
- Nettoyage (747), 217 000 (13,7 %)
- Autres services opérationnels (71, 748, 90), 368 000 (29,6 %)

Location sans opérateur, assainissement...

Recherche et développement (73), 144 000 (23,9 %)

### ► SERVICES AUX PARTICULIERS

2 millions emplois en mars 2002 (21,3 %)

Hôtel et restaurants, 777 000 (26,5 %)

Activités récréatives, culturelles et sportives, 429 000 (30,3 %)

Services personnels et domestiques, 804 000 (11,4 %) éclaté en 2 sous-secteurs :

- Services personnels (93), 248 000 (23,6 %)
- Coiffure (2/3 des emplois), soins, blanchisserie
- Services domestiques (95), 556 000 (6,0 %)

### ► ÉDUCATION, SANTÉ, ACTION SOCIALE

4,3 millions emplois en mars 2002 (20,9 %)

Éducation (80), 1 814 000 (23,3 %)

Santé et action sociale, 2,5 millions (19,2 %) éclaté en 3 sous-secteurs :

- Santé (851, 852), 1 435 000 (19,8 %)

- Action sociale (853), 1 065 000 (18,4 %)

### ► ADMINISTRATION

2,6 millions emplois en mars 2002 (19,9 %)

Administration publique, 2,2 millions (19,2 %)

Activités associatives et extra territoriales, 328 000 (25,1 %)

## Construction d'une nomenclature sectorielle en 50 secteurs de 1975 à 1992

Avant 1993, la nomenclature d'activité était différente (NAP), mais l'on a pu reconstituer à partir de la NAP la nomenclature construite à partir de la NAF, sous réserve de regrouper quelques secteurs. On aboutit alors à une nomenclature en 50 secteurs avec les regroupements suivants : textile et habillement, cuir ; ensemble de la construction ; commerce de détail hors hyper et supermarchés ; sécurité et services opérationnels ; restauration traditionnelle et rapide ; action sociale avec ou sans hébergement.

L'écart entre les 2 nomenclatures peut être mesuré à l'enquête Emploi 1993. Les 2 nomenclatures sont très proches, sauf pour quelques secteurs : équipements du foyer (12 % des effectifs de la NAP n'appartiennent pas à la NAF correspondante), équipements électriques et électroniques (20 % des effectifs de la NAP n'appartiennent pas à la NAF correspondante), composants électriques et électroniques (16 % des effectifs de la NAF n'appartiennent pas à la NAP correspondante), autres activités de télécommunications (20 % des effectifs de la NAP n'appartiennent pas à la NAF correspondante), le conseil et assistance informatique (30 % des effectifs de la NAP n'appartiennent pas à la NAF correspondante), les autres activités de conseil et assistance (15 % des effectifs de la NAF n'appartiennent pas à la NAP correspondante).

## Adaptation de la nomenclature sectorielle pour l'exploitation de l'enquête « Génération 98 »

L'enquête « Génération 98 » s'appuie sur une nomenclature sectorielle spécifique adaptée à un classement direct par les enquêtés. Cette nomenclature est compatible avec le niveau 36 (sauf énergie), mais elle ne permet pas, dans certains cas, de conserver la même finesse que la nomenclature construite à partir de l'enquête Emploi. Certains postes ont dû être en effet regroupés et l'on peut distinguer au total **44 postes** :

- construction : 1 seul poste ;
- commerce de détail et réparations : 2 postes uniquement ; super et hyper, regroupement du reste ;
- transports : regroupement transports ferroviaires, autres transports terrestres de voyageurs et autres (essentiellement services auxiliaires) ;
- services aux entreprises : regroupement de l'ensemble des postes et télécommunications ;

- services aux particuliers : regroupement de l'ensemble hôtel, restaurant (rapide, traditionnelle ou collective), cafés ; regroupement de l'ensemble des activités récréatives, culturelles ou sportives ;
- éducation, santé action sociale : action sociale regroupée en 1 poste ;
- administration : administration publique regroupée en 1 poste.





Les Notes du  
Céreq

CENTRE D'ÉTUDES  
ET DE RECHERCHES  
SUR LES QUALIFICATIONS

[www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)

10, place de la Joliette,  
BP 21321,  
13567 Marseille cedex 02  
Tél. 04 91 13 28 28  
Fax 04 91 13 28 80

Imprimé par  
Espace Imprimerie  
Marseille

Dépôt légal  
1<sup>er</sup> trimestre 2004

ISBN : 2-11-094335-1  
ISSN : 1764-4054

**Prix : 10 €**