

# L'insertion dans l'entreprise des jeunes sortant de l'enseignement secondaire

par Olivier Joseph et Jean-François Lochet

*L'insertion professionnelle des jeunes n'est pas inscrite dans les objectifs de l'entreprise. En revanche, leur intégration, entendue comme processus de construction d'une expérience qualifiante, intéresse la firme. Les auteurs puisent dans les données d'une enquête longitudinale rétrospective portant sur des jeunes sortis de l'enseignement secondaire en 1989 les éléments de calcul des chances d'intégration en distinguant les effets propres aux individus de ceux de l'entreprise.*

Pour étudier l'insertion professionnelle des jeunes, de nombreux travaux empiriques sur les trajectoires individuelles partent d'éléments fondamentaux comme le temps d'accès à l'emploi, le type de contrat de travail, la durée d'emploi. Ce cadre d'analyse permet une très bonne approche du phénomène sous l'angle des déterminants individuels de la situation d'emploi. Bien que ces facteurs insistent sur les effets propres liés aux caractéristiques des individus soient essentiels, nous développons ici une perspective les combinant à des effets propres liés aux entreprises<sup>1</sup>. La difficulté est alors d'appréhender, simultanément et distinctement, les rôles actifs du jeune et de l'entreprise dans les trajectoires individuelles d'emploi. Pour tenter de répondre à cette difficulté et s'émanciper ainsi d'une lecture de l'insertion centrée sur les

seules caractéristiques individuelles, nous mobilisons la notion d'intégration dans le sens d'insertion dans l'entreprise. De notre point de vue, cette notion d'intégration rend bien compte de l'idée de processus

**Olivier Joseph**, économiste, est chargé d'études au département des « Entrées dans la vie active » du Céreq. Ses préoccupations d'études s'orientent sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Il a collaboré notamment sur une étude commandée en 1993 par la Direction de l'évaluation et de la prospective : « L'insertion des jeunes et leur situation familiale ou bien l'efficacité du système d'éducation et de formation : effets de structures sociales ».

**Jean-François Lochet**, démographe de formation, est chargé d'études au département « Entrées dans la vie active » du Céreq et en poste au Laboratoire d'économie sociale de l'université de Paris I (UMR Matisse). Ses travaux portent sur l'insertion professionnelle et les politiques de recrutement et de formation des jeunes. Il a publié récemment avec Gérard Podevin, dans les Cahiers de l'ANPE, « Recrutement et insertion : logiques sectorielles de gestion de la main-d'œuvre et usage des statuts d'embauche » (décembre 1998).

<sup>1</sup> « L'impact des politiques spécifiques d'entreprises sur l'insertion doit pouvoir être apprécié à côté des variables individuelles qui donnent les caractéristiques des jeunes ou des demandeurs d'emploi... On comprend mal qu'on n'arrive pas, comme cela est fait de façon désormais répandue en matière de détermination des salaires, à distinguer des effets propres liés aux individus et des effets propres liés aux entreprises. » ; extrait de l'allocution d'ouverture de Mireille Elbaum aux 4<sup>e</sup> journées d'études Céreq-Lasmas-LES sur l'analyse longitudinale du marché du travail (Degenne et al., 1997).

impliquant à la fois l'entreprise et le jeune dans une construction progressive d'engagements constitutifs de la relation d'emploi et dans une production de la qualification. Ainsi, pouvons-nous notamment distinguer, dans l'analyse de la complexité des trajectoires individuelles d'emploi, les mises en situation professionnelle relevant d'une logique de qualification par le système productif de celles relevant d'une logique d'orientation et de construction de projet ou encore de précarisation et d'exclusion de l'emploi. Nous ferons d'abord quelques propositions pour un cadre d'analyse de l'insertion centrée sur l'entreprise puis nous les appliquerons à des matériaux d'enquête quantitative : les données longitudinales de l'enquête rétrospective réalisée par le Céreq en 1993 auprès des jeunes sortis de l'enseignement secondaire en 1989.

## UNE PROBLÉMATIQUE DE L'INSERTION CENTRÉE SUR L'ENTREPRISE

L'analyse des modalités de l'insertion des jeunes dans l'entreprise constitue notre point d'entrée privilégié pour approfondir une problématique qui traverse l'insertion professionnelle des jeunes, celle de « *la structuration de l'insertion par la demande* » (Tanguy, 1986) et, plus précisément dans le cas présent, celle de la contribution des firmes à l'organisation des parcours individuels d'insertion des jeunes. On se propose d'étudier l'insertion des jeunes à partir d'une analyse située non pas au niveau des mécanismes d'accès à l'emploi mais en aval de l'entrée dans les entreprises, au niveau de la construction de l'expérience professionnelle du jeune dans l'entreprise et de la production de sa qualification, à travers une analyse de la relation d'emploi où s'opère un tel processus. Pour ce faire, on introduit la notion d'intégration dans l'entreprise. Si la notion d'insertion renvoie généralement à la trajectoire individuelle du jeune en tant que succession d'événements dont les passages sont les variables à expliquer, la notion d'intégration implique, à côté du jeune et de façon centrale, l'entreprise via ses règles et modes de gestion de la main-d'œuvre, son (ou ses) collectif(s) de travail. Nous définissons l'intégration dans l'entreprise comme un processus de construction d'une expérience professionnelle qualifiante et de reconnaissance de cette qualification à travers un type de relation d'emploi qui s'inscrit potentiellement dans le moyen-long terme.

L'intégration apparaît ainsi comme un processus interne à l'entreprise, plus ou moins interactif, c'est-à-dire constitué d'échanges entre employeur et nouvel embauché d'une part, entre salariés eux-mêmes, anciens et nouveaux, d'autre part. Ces échanges sont constitutifs d'engagements amenant les individus à occuper une place dans le collectif de travail et dans le système d'emploi et de production de l'entreprise. Anne-Chantal Dubernet évoque, dans sa thèse sur le recrutement (1995), la « *démarche intégratrice* » de l'entreprise : l'entreprise, pour un recrutement qu'elle souhaite vraiment temporaire, évitera qu'une « *démarche intégratrice* » ne soit engagée à l'égard du recruté ; en revanche, lorsque « *la place est à construire* », l'expérience, même réalisée dans le cadre d'une embauche sous contrat temporaire, peut être voulue intégratrice. Si l'insertion professionnelle des jeunes ne semble pas un objectif d'entreprise, l'intégration de ceux qu'elle recrute peut l'être. En ce sens, l'intégration serait un déterminant du comportement de l'entreprise qui pèserait sur le processus d'insertion des jeunes. L'intégration nous paraît ainsi une notion pertinente exprimant le fait que le jeune et la firme interviennent l'un et l'autre activement dans l'insertion professionnelle.

## Pour le jeune, l'insertion c'est acquérir une qualification reconnue par le système productif

Même si l'intégration n'est pas le propre des jeunes sortant de l'école – elle est le lot de tous les entrants dans l'entreprise –, notre terrain d'investigation présente une spécificité, celle de porter sur des individus dont l'absence d'expérience professionnelle est une caractéristique majeure. Nous reprenons ici des considérations développées par Michel Vernières dans sa définition de l'insertion professionnelle des jeunes (Vernières, 1993 et 1997). D'après lui, la formation scolaire doit être assortie d'une expérience pratique et un minimum d'expérience au travail est nécessaire au jeune sortant du système éducatif pour « *transformer en qualification les acquis issus de sa formation* » ; la finalité économique de l'insertion est même précisément « *l'acquisition d'une qualification demandée par le système productif* ». L'efficacité de l'insertion devrait donc s'apprécier sur la capacité d'accès des jeunes à des expériences qualifiantes. Le propos est alors celui de l'apport de l'expérience ou des expériences successives de travail, en complément de la formation reçue, à la construction de la qualifica-

tion. L'expérience de travail combine des apprentissages techniques – acquisition de savoirs pratiques, de compétences techniques, mis en œuvre dans l'activité de travail – mais aussi organisationnels et relationnels : adaptation à des règles, formelles ou non, aux normes de l'entreprise et de ses collectifs de travail.

La première expérience de travail est en plus une confrontation de ces apprentissages, techniques et organisationnels, avec les savoirs scolaires et normes de l'école ; c'est pour le jeune tout un travail d'adaptation, de socialisation à l'entreprise, voire d'acculturation<sup>2</sup> (Cam, 1995). La nécessité pour le jeune d'une initiation à l'entreprise génère, pour l'employeur, outre un supplément de formation sur le tas, une incertitude supplémentaire à l'embauche portant sur les capacités d'adaptation du jeune à une situation de travail. En ce sens, la première expérience de travail constitue une étape dont le franchissement place l'individu dans une situation irréversible : sans être un salarié « expérimenté », ce jeune ne se positionne plus comme un primo-entrant sur le marché du travail ; ses qualités peuvent s'exprimer en termes de compétence et de qualification et non plus seulement en termes de diplôme et de formation initiale. Quel que soit le domaine, une première expérience professionnelle est un critère de recrutement fréquemment mis en avant par les employeurs, au moins dans leurs formalisations d'offres d'emploi, et son absence semble un signal partagé par l'ensemble des acteurs du marché du travail.

Cet apprentissage du « monde de l'entreprise », propre à la première expérience qualifiante du jeune, apparaît aisément transférable car relativement général. On retrouve avec l'idée de transférabilité, les analyses menées en particulier au début des années quatre-vingt sur les secteurs et les firmes « *introduc-teurs de main-d'œuvre* » jeune (Vanecloo, 1982) et redistributeurs de cette main-d'œuvre en particulier vers les grandes entreprises à marchés internes développés. Ces comportements d'entreprises, où, de fait, certaines prennent appui sur d'autres pour réaliser la première expérience qualifiante des jeunes, reportant ainsi les coûts de l'acculturation, manifestent sans doute certaines interactivités des firmes dans leurs pratiques d'embauche.

<sup>2</sup> « Comme toute institution qui fait sens, l'entreprise est « séparée » du monde profane par un ensemble de clôtures matérielles et symboliques. Accéder à l'entreprise c'est pénétrer dans un système culturel qui confère un temps, un espace, une organisation hiérarchique, un langage fait de métaphores, d'abréviations, de synecdoques, et par-delà une signification à l'existence. » (Cam, 1995).

## Pour l'entreprise, l'intégration c'est un mode de régulation interne d'accès à ses emplois

L'intégration passe donc par la réalisation d'une expérience professionnelle mais c'est en plus, et de façon liée, un mode de régulation – interne à l'entreprise – de l'accès à ses postes de travail et à ses emplois. La place du nouveau recruté dans la production est loin d'être totalement prédéterminée. Elle n'est d'ailleurs pas complètement définissable *a priori*. On rejoint ici le thème plus général du recrutement et la thèse de Jean-Marie Saunier (1993) montre combien le recrutement est, pour une part importante, un problème de coordination interne à l'entreprise d'allocation et de réallocation des emplois. Cette régulation emprunte, de fait, des mises à l'épreuve – qui sont, dans le même temps, des apprentissages en situation de travail – des capacités et aptitudes du salarié embauché, en fonction des opportunités d'emplois dans l'entreprise.

On assimile ici le comportement de l'entreprise en matière d'intégration au choix d'un type de relation d'emploi. La décision de l'entreprise intègre notamment sa perception d'un niveau de qualité professionnelle attachée à la formation initiale et à l'éventuelle expérience professionnelle du jeune. Cette perception traduit alors une prise de décision en présence de risque, puisque d'une part l'entreprise ne peut connaître avec exactitude le contenu professionnel de chaque formation ou expérience et d'autre part le comportement de l'individu constitue un aléa supplémentaire. Ces éléments vont peser sur le choix de l'entreprise quant à la forme de la relation d'emploi. Nous supposons qu'à chaque type de relation d'emploi correspond une figure particulière d'acquisition de qualification.

Par analogie avec les modèles institutionnalistes du marché du travail, nous pouvons ainsi segmenter les trajectoires des individus selon différents types de relation d'emploi. Schématiquement, avec notre cadre d'analyse, nous sommes amenés à distinguer trois ensembles de trajectoires individuelles, qualifiables du triple point de vue de l'expérience qualifiante, de l'intégration et de l'insertion :

– en premier lieu, une discrimination des individus est faite selon qu'ils appartiennent ou non, de façon centrale, à notre champ d'investigation : les trajectoires individuelles non retenues sont celles de jeunes qui n'ont pas bénéficié des conditions minimales à la réalisation d'une expérience professionnelle quali-

fiante. Ces jeunes peuvent avoir connu des expériences d'emploi, mais s'inscrivant dans un espace de « petits boulots », sphère de l'emploi non concernée par l'intégration dans l'entreprise. Au niveau de leur processus d'insertion professionnelle, ces jeunes se situent soit en exclusion de l'emploi, soit dans une situation d'orientation encore en cours, ou bien encore dans un mécanisme d'installation dans la précarité caractérisée par l'inexistence de relation d'emploi « un peu durable » chez un employeur. Il peut donc y avoir, conformément à cette dernière situation, insertion professionnelle du jeune sans intégration dans une entreprise ;

– une deuxième région est occupée par des trajectoires d'individus qui, bien qu'ayant eu une expérience professionnelle qualifiante, n'ont pas eu de relation d'emploi manifestant une intégration dans l'entreprise, c'est-à-dire un engagement temporel de moyen-long terme. Ces jeunes ont amélioré leur qualification ; ils ne sont plus des débutants car ils ont une expérience et une qualification professionnelle à faire reconnaître. Il peut donc y avoir réalisation d'une expérience professionnelle qualifiante sans pour autant intégration dans l'entreprise ;

– une troisième région regroupe les individus dont la trajectoire professionnelle porte la trace d'au moins une relation d'emploi ayant conduit à une intégration dans l'entreprise. Cette fois, les jeunes ont acquis une qualification professionnelle et ont aussi quitté la sphère de l'insertion pour celle de la carrière professionnelle.

### ■ Définitions empiriques

Nous avons essayé d'appliquer ces notions d'expérience qualifiante et d'intégration au traitement statistique d'une enquête longitudinale sur l'insertion professionnelle. Cette enquête a été réalisée par le Céreq en 1993 auprès de jeunes sortis de formation en 1989 avec un niveau inférieur au bac (voir encadré suivant pour une présentation de l'enquête). Les définitions empiriques retenues s'appuient principalement sur des considérations issues de travaux antérieurs portant en particulier sur l'hétérogénéité des durabilités des relations d'emploi selon les types de contrat de travail et les caractéristiques des employeurs (Lochet, 1997) et sur la place de la formation dans les pratiques de recrutement des jeunes par les employeurs (Lochet et Podevin, 1996).

Notre définition empirique de l'intégration dans l'entreprise est une catégorisation *a priori* de l'intégration selon quatre modalités alternatives. Ces modali-

### La source de données : la cohorte 1989 des sortants de l'enseignement secondaire

La source de données est une enquête rétrospective, réalisée par le Céreq en 1993, sur l'insertion professionnelle des jeunes sortis de formation initiale en 1989 avec un niveau inférieur au baccalauréat. Elle reconstitue l'itinéraire professionnel du jeune au cours des quatre ans et demi qui ont suivi sa sortie de l'école, avec en particulier une description détaillée de la succession des emplois occupés. Cette enquête porte sur un échantillon représentatif de 11 000 jeunes sortis des lycées, lycées professionnels, collèges et centres de formation d'apprentis (CFA). Nous avons traité le devenir des jeunes sortis de l'enseignement secondaire général ou technique, à l'exclusion donc des jeunes sortis de l'apprentissage. Le bilan de cette enquête nationale est présentée dans (Colliot, 1998).

tés sont définies relativement à des types diversifiés de relation d'emploi. Ces relations d'emploi sont à la fois les supports de la construction de l'expérience professionnelle qualifiante des jeunes et les façons pour l'entreprise de gérer l'embauche. On a donc distingué quatre modalités d'intégration des jeunes dans les entreprises.

#### *L'intégration internalisée*

L'entreprise assure l'adaptation au poste de travail et l'intégration à la main-d'œuvre expérimentée dans le cadre, dès l'embauche, d'une relation d'emploi *a priori* durable. Les coûts de l'intégration, y compris d'une éventuelle période complémentaire de formation dans l'emploi, et les risques de l'embauche liés aux incertitudes sur les qualités du jeune et l'incomplétude du contrat de travail sont, totalement ou à titre principal, supportés par l'employeur.

#### *L'intégration par la formation en alternance et l'intégration par les formes précaires d'emploi*

Face aux risques de l'embauche, l'entreprise peut aussi choisir d'autres formes d'intégration permettant de

gérer différemment l'acquisition de qualification. Avec l'intégration par l'alternance, la formation professionnelle en alternance est la modalité majeure de construction de la qualification et de l'intégration retenue par l'employeur ; le temps de l'intégration excède alors celui de la formation en alternance. Dans le cas de l'intégration par les formes précaires d'emploi, il est fait référence aux fréquents statuts précaires des emplois d'embauche, hors alternance, permettant une sélection complémentaire de la main-d'œuvre et constituant, dans le même temps, une étape vers une intégration professionnelle des jeunes. L'intégration est alors un processus qui prend la forme d'une construction progressive d'engagements entre le salarié et l'employeur, engagements manifestés dans l'évolution des contrats de travail vers une relation d'emploi durable.

#### *L'intégration dans une récurrence d'emplois*

Une succession d'emplois chez un même employeur, avec des interruptions, peut être aussi constitutive de l'établissement durable de relations intermittentes d'emploi révélant un mécanisme particulier de « fidélisation » à l'entreprise : c'est l'intégration dans une récurrence d'emplois.

#### *L'expérience professionnelle qualifiante*

Eu égard aux informations présentes dans le fichier d'enquête, les définitions « pratiques » des quatre modalités d'intégration sont précisées dans l'encadré ci-contre.

D'autre part, pour qu'il y ait constitution d'une expérience professionnelle qualifiante, condition que nous avons posée comme nécessaire à l'intégration dans une entreprise, une certaine durée de relation d'emploi avec l'entreprise ou une action conséquente de formation dans l'emploi est nécessaire. Notre définition empirique d'une expérience professionnelle qualifiante correspond à un temps passé dans une entreprise dans laquelle le jeune a eu un emploi (ou un ensemble cumulé d'emplois) dont la durée totale est au moins égale à 1 an ou comporte une formation d'au moins 300 heures<sup>3</sup>. Nous excluons ainsi le fait

<sup>3</sup> Le choix de 300 heures est assez arbitraire ; cette durée de formation, équivalente à environ 2 mois à temps plein, est censée répondre au souhait de ne retenir que des stages relativement longs car seuls susceptibles d'accélérer le processus de constitution d'une expérience professionnelle qualifiante. En fait, d'après nos données sur les trajectoires d'emploi des jeunes, les situations de formation d'au moins 300 heures dans le cadre de relation d'emploi de moins d'1 an sont rarissimes.

qu'une accumulation de « petits boulots » chez des employeurs différents puisse constituer une expérience qualifiante (même si l'expérience de petits boulots peut être appréciée dans l'accès à certains emplois ou peut contribuer à la construction de l'orientation professionnelle du jeune) pour privilégier une certaine durée, éventuellement cumulée, de la relation d'emploi. Cette définition empirique porte donc sur quelques conditions minimales à la constitution d'une expérience professionnelle qualifiante plutôt que sur les contenus ou les modes d'évaluation de cette expérience.

### **Définition empirique de l'intégration selon quatre modalités alternatives**

On a précisé, relativement aux informations disponibles dans le fichier d'enquête, les définitions des quatre modalités envisagées d'intégration chez un employeur.

#### *L'intégration internalisée*

Elle correspond à un accès direct à un contrat à durée indéterminée : le premier emploi chez l'employeur est un CDI et, s'il y a d'autres emplois chez ce même employeur, c'est sans rupture dans la relation d'emploi – si ce n'est éventuellement le service national.

#### *L'intégration par l'alternance*

L'un des emplois est un contrat de qualification ou un contrat d'apprentissage, d'au moins 6 mois (de façon à exclure les abandons précoces), et le dernier emploi du jeune chez cet employeur est un CDI.

*L'intégration par les formes précaires d'emploi*  
C'est l'accès indirect au CDI à l'exclusion de la situation précédente ; le premier emploi chez l'employeur étudié n'est donc pas un CDI alors que le dernier emploi occupé est un CDI.

#### *L'intégration dans une relation d'emplois récurrents.*

À l'exclusion des trois situations d'intégration précédentes, le nombre d'emplois est supérieur ou égal à 3 chez le même employeur avec au moins une rupture temporelle autre que celle provoquée par le service national.

## LES CHANCES D'INTÉGRATION DES JEUNES DANS L'ENTREPRISE

Pour chaque individu, on a choisi d'étudier l'intégration dans au plus deux établissements<sup>4</sup> de sa trajectoire professionnelle :

- d'abord, dans le premier établissement où le jeune a acquis une expérience professionnelle qualifiante. C'est le passage par cet établissement qui va distinguer ensuite le jeune d'un débutant sur le marché du travail ;
- ensuite, dans l'établissement ultérieur caractérisé par la relation d'emploi de plus longue durée. Avec ce second établissement - lorsqu'il existe dans la trajectoire -, il s'agit d'étudier les modes d'intégration de jeunes non-débutants car déjà dotés d'au moins une expérience professionnelle qualifiante. Puisque la première expérience de travail est, au moins pour partie, transférable, celle-ci va limiter (sans toutefois les supprimer) les coûts d'intégration à la charge du second établissement. On parlera d'intégration externalisée lorsque l'intégration dans l'établissement est précédée d'une expérience qualifiante réalisée dans un autre établissement. De façon empirique, l'intégration externalisée correspond à l'une des quatre modalités d'intégration proposées, précédée d'une expérience professionnelle qualifiante réalisée dans un autre établissement.

N'étudier l'intégration que dans ces deux établissements revient à postuler que ceux-ci concentrent l'essentiel de la construction de la qualification du jeune et que les autres employeurs ne sont que du « bruit ». Il est vrai que tous les employeurs et tous les états par lesquels passe le jeune ne nous intéressent pas ; seuls nous intéressent les employeurs susceptibles de peser sur le processus de construction de la qualification par une durée minimale de la relation d'emploi ou une action conséquente de formation. En particulier, les employeurs avec lesquels les relations d'emploi sont de courte durée produisent peu ou pas de qualification même s'ils peuvent peser sur l'insertion en influençant fortement par exemple l'orientation professionnelle du jeune et en contribuant ainsi à la construction de ses projets professionnels<sup>5</sup>.

Selon nos données d'enquête, les deux établissements retenus dans notre champ d'investigation de l'intégration totalisent, en moyenne, 88 %<sup>6</sup> du temps passé

<sup>4</sup> Au niveau du fichier d'enquête, les informations sur l'employeur sont disponibles au sens établissement et non pas entreprise. Nous sommes donc amenés à postuler que nos modèles d'intégration relèvent plutôt d'une logique d'établissement que d'entreprise.

en emploi (sur les 4 ans et demi d'observation) par les jeunes ayant eu au moins une expérience professionnelle qualifiante.

### Quelques résultats descriptifs

De façon générale, 85 % des jeunes ont eu au moins une expérience professionnelle qualifiante au cours des 4 ans et demi suivant leur sortie de l'enseignement secondaire ; pour les seuls niveaux VI et V bis de formation, cette proportion baisse à 75 % (tableau 1).

Dans le premier établissement où les jeunes ont eu une expérience professionnelle qualifiante, on trouve que :

- plus de la moitié de ces jeunes ont eu une intégration, le plus souvent de mode internalisé (28 %) ou via des formes particulières d'emploi (16 %) (tableau 3) ;

- l'intégration par les formes particulières d'emploi croît fortement avec la taille de l'établissement alors que l'intégration par l'alternance décroît. L'intégration internalisée est davantage le fait des petits établissements. Globalement les chances d'intégration s'élevaient avec la taille de l'établissement (tableau 6).

La moitié des jeunes ayant eu une première expérience professionnelle qualifiante, avec ou sans intégration, ont eu, par la suite, au moins un autre employeur ; cette proportion est plus élevée avec les bas niveaux de formation (tableau 2). En cas de deuxième expérience qualifiante, les pourcentages d'intégration sont moindres mais il est vrai aussi que nos données sont alors plus fréquemment censurées à droite ; lorsqu'il y a intégration, elle est, plus souvent que lors de la première expérience qualifiante, de mode internalisé (tableau 3). Au total, 21 % des jeunes ont connu au moins un mode d'intégration externalisé, c'est-à-dire une intégration qui suit une première expérience professionnelle qualifiante réalisée par le jeune chez un précédent employeur, sachant que cette expérience conséquente a été aussi une intégration dans 9 % des cas (tableau 4).

<sup>5</sup> On sait que l'insertion est faite d'orientations et de réorientations professionnelles du jeune, de passage par des périodes d'emploi, de chômage, de compléments de formation et, pour son analyse, chaque étape compte - comme déterminant de la trajectoire individuelle -, chaque emploi a son importance voire même chaque entretien d'embauche.

<sup>6</sup> Pour les jeunes ayant eu une première expérience professionnelle qualifiante, le taux de couverture moyen de leur temps en emploi apporté par les 2 établissements considérés s'élève à 87,9 %. Pour 50 % des individus, le taux de couverture atteint 95 % et pour 90 % des individus, le taux de couverture dépasse 65 %.

Tableau 1  
**Part des jeunes ayant eu au moins une expérience qualifiante (en %)**  
 (Champ : les sortants, à l'exception de ceux ayant déclaré n'avoir eu aucun emploi  
 au cours des 4 ans et demi suivant leur sortie de formation initiale)

Niveau de formation	Ont eu au moins une expérience qualifiante	N'ont jamais eu d'expérience qualifiante	Total
VI-V bis	74,7	25,3	100,0
V industriel	88,5	11,5	100,0
V tertiaire et général	88,6	11,4	100,0
Ensemble	84,9	15,1	100,0

Source : Céreq.

Tableau 2  
**Part des jeunes ayant eu au moins une première expérience qualifiante selon qu'ils ont connu ou non, par la suite, un deuxième établissement (en %)**  
 (Champ : les sortants ayant eu au moins une expérience professionnelle qualifiante)

Niveau de formation	Ont eu un 2 <sup>e</sup> établissement	N'ont jamais eu de 2 <sup>e</sup> établissement	Total
VI-V bis	55,5	44,5	100,0
V industriel	42,0	58,0	100,0
V tertiaire et général	53,5	46,5	100,0
Ensemble	49,6	50,4	100,0

Source : Céreq.

Tableau 3  
**Modalités de l'intégration dans les 2 établissements étudiés (en %)**

Modalités de l'intégration	1 <sup>er</sup> établissement	2 <sup>e</sup> établissement
Internalisé	28,4	34,2
Alternance	2,1	1,1
Formes précaires d'emploi	15,7	7,3
Récurrence d'emplois	6,2	1,3
Pas d'intégration	47,7	56,1
Total	100,0	100,0

Source : Céreq.

Tableau 4  
L'intégration externalisée (en %)  
(Champ : les sortants ayant eu une expérience professionnelle qualifiante)

	Mode d'intégration dans le 2 <sup>e</sup> établissement				
	Internalisé	L'alternance	Les formes précaires d'emploi	La récurrence d'emplois	Total
Avec intégration dans le 1 <sup>er</sup> établissement	7,7	(-)	1,0	0,1	8,8
Sans intégration dans le 1 <sup>er</sup> établissement	8,8	0,5	2,6	0,5	12,4
Total	16,5	0,5	3,6	0,6	21,2

Source : Céreq.

Tableau 5  
Combien de jeunes ont connu au moins une intégration ? (en %)  
(Champ : les sortants ayant eu une expérience professionnelle qualifiante)

Niveau de formation	Mode d'intégration dans E1 *				Mode d'intégration dans E2 * sans intégration dans E1				Total intégration dans E1 ou E2	Pas d'intégration dans E1		TOTAL
	Internalisée	Alternance	Formes précaires d'emplois	Récurrence	Intern.	Alternance	Formes précaires d'emplois	Récurrence		ni dans E2	et pas de E2	
WV bis	19,6	2,1	8,6	5,2	8,7	0,8	2,6	0,9	48,5	26,6	25,0	100,0
V industriel	34,7	2,1	22,0	5,4	7,8	0,3	2,7	0,2	75,2	11,5	13,2	100,0
V tertiaire	27,4	2,0	13,9	7,5	9,9	0,4	2,5	0,6	64,2	21,6	14,3	100,0
Ensemble	28,4	2,1	15,7	6,2	8,8	0,5	2,6	0,5	64,8	18,9	16,4	100,0

\* E1 désigne le premier établissement étudié et E2 le second

Source : Céreq.

Tableau 6  
Modes d'intégration dans le premier établissement selon sa taille (en %)  
(Champ : les sortants ayant eu une expérience professionnelle qualifiante)

1 <sup>er</sup> établissement	Internalisé	Alternance	Formes précaires d'emplois	Récurrence d'emplois	Pas d'intégration	Total
1 à 9 salariés	31,5	3,0	9,5	3,8	52,2	100,0
10 à 49 salariés	30,7	2,1	14,2	5,0	48,0	100,0
50 salariés et plus	24,4	1,1	21,5	8,9	44,2	100,0
Ensemble	28,5	2,0	15,5	6,1	47,9	100,0

Source : Céreq.

Enfin, sur l'ensemble des trajectoires individuelles, 65 % des jeunes ayant eu une expérience professionnelle qualifiante ont connu au moins un mode d'intégration (ce pourcentage varie de 48 % pour les niveaux VI et V bis de formation à 75 % pour les sortants de CAP ou BEP industriel) ; ce pourcentage se décompose comme suit (tableau 5) :

- 37 % un mode d'intégration internalisé,
- 18 % un mode d'intégration par les formes particulières d'emploi,
- 7 % un mode d'intégration dans une récurrence de contrats,
- 3 % un mode d'intégration par l'alternance.

### Les chances d'intégration lors d'une première expérience qualifiante

Nous testons d'abord les chances d'intégration dans l'établissement où le jeune a eu sa première expérience qualifiante. Les variables explicatives retenues s'expriment en termes de caractéristiques individuelles (distinction homme/femme), de capital de formation initiale (niveau et spécialité) et de caractéristiques d'établissement (taille et secteur d'activité économique). L'intérêt est de mettre en évidence les effets directs et distinctifs des diverses variables explicatives proposées sur la probabilité d'intégration du jeune ainsi que le sens, favorable ou non, de ces effets. Dans ce premier test, nous avons réalisé deux modélisations logistiques, la seconde distinguant plus finement les spécialités de formation du jeune que la première.

Dans la première modélisation (tableau 7), la population de référence - hommes, de niveau V de formation industrielle, dans un établissement de plus de 10 salariés de l'industrie - a une probabilité d'environ 70 % de connaître une intégration lors de sa première expérience qualifiante. Le fait pour le jeune d'avoir un bas niveau de formation (niveau VI ou V bis) réduit nettement ses chances d'intégration ; elles s'élèvent alors à peine à 50 %. Une relation d'emploi se déroulant dans le secteur de « l'administration, la santé ou l'éducation » a relativement peu de chances d'aboutir à une intégration (36 %) ; il est vrai que ces premières expériences, qualifiantes au sens de notre définition, sont bien souvent des CES. Dans le même sens mais avec une ampleur moindre, le fait que l'établissement soit de petite taille diminue aussi la probabilité d'intégration (63 %).

En revanche, dans cette modélisation, la spécialité de formation du jeune (dans la dichotomie sommaire

tertiaire/industrielle), le sexe et les autres secteurs d'activité dans lesquels évolue le jeune (agriculture, BTP, industrie, tertiaire autre qu'« administration, santé, éducation »), ne discriminent pas les individus quant à leurs chances d'intégration, comme si toute la discrimination était déjà contenue dans les facteurs d'accès à une expérience qualifiante.

Dans la seconde modélisation (tableau 8), nous avons détaillé la spécialité de formation du jeune de façon à mieux éprouver les risques de discrimination des individus selon leurs attributs de formation. La population de référence est cette fois un affinement de la précédente : sa spécialité de formation est la mécanique alors que ses autres caractéristiques sont demeurées identiques ; elle garde une probabilité d'intégration très voisine de la précédente (68,8 % au lieu de 69,5 %).

Dans cette nouvelle version du test, plusieurs spécialités de formation se distinguent. Ainsi, les spécialités du bois et celles classées « autres spécialités industrielles »<sup>7</sup>, les spécialités de la santé et aussi de l'hôtellerie sont associées à des probabilités significativement plus grandes de connaître l'événement étudié ; en quelque sorte, sortir de ces spécialités de formation favorise relativement les chances d'intégration dans l'établissement où s'est déroulée la première expérience qualifiante. Ceci peut surprendre quand on sait que l'accès au marché du travail à l'issue de l'hôtellerie par exemple s'effectue dans des emplois très souvent précaires et soumis à des variations saisonnières, mais on peut aussi l'expliquer par l'idée que parvenir à une relation d'emploi d'au moins douze mois avec un même employeur constitue, en contrepoint, un signe d'engagements effectifs dans une relation durable et intégratrice. Inversement, les jeunes issus de l'enseignement général et ceux dont les spécialités sont la coiffure ou classées « autres tertiaires »<sup>8</sup> connaissent l'effet contraire, ces formations s'associant à des effets négatifs sur les chances d'intégration. L'effet des variables autres que la formation reste le même que dans la première modélisation sauf en ce qui concerne le secteur de la construction dont la capacité d'intégration, dans le cadre d'une première expérience professionnelle qualifiante, apparaît plus élevée que pour la population de référence.

<sup>7</sup> Les « autres spécialités industrielles » constituent un ensemble très hétérogène de formations dont les principales sont la couverture-plomberie, la peinture BTP, la boulangerie pâtisserie, la conduite poids lourds, le dessin industriel, etc.

<sup>8</sup> Les spécialités classées « autres tertiaires » sont diverses et comptent chacune très peu d'effectifs.

Tableau 7  
 Probabilité de réaliser une intégration lors de la première expérience qualifiante

Variables	Paramètres	Seuil	Probabilité (en %)	
Probabilité de la population de référence			69,5	
Constante	0,823	0,0001	69,5	
Effets individuels	<i>SEXE</i>			
	Femme	0,0465	0,4937	69,5
	HOMME	***	***	***
	<i>NIVEAU DE FORMATION</i>			
	Niveau V bis – VI	- 0,8464	0,0001	49,4
	NIVEAU V	***	***	***
	<i>SPÉCIALITÉ DE FORMATION</i>			
Tertiaire	- 0,0331	0,6361	69,5	
INDUSTRIE	***	***	***	
Effets entreprise	<i>SECTEUR ENTREPRISE 1</i>			
	IAA – Agricole	- 0,0788	0,4976	69,5
	Construction	0,1283	0,154	69,5
	Administration, santé, éducation	- 1,3776	0,0001	36,5
	Autres secteurs tertiaires	0,0213	0,105	69,5
	INDUSTRIE	***	***	***
	<i>TAILLE ENTREPRISE 1</i>			
Moins de 10 salariés	- 0,3056	0,0001	62,7	
PLUS DE 10 SALARIÉS	***	***	***	
$V = - 2 \log(l)$	10 086,88	0,0001	DF = 8	

Population : 8 029 ; population connaissant l'événement : 4 696 ; population ne connaissant pas l'événement : 3 333.

Source : Céreq.

Lecture : la probabilité de réaliser une intégration lors de la première expérience qualifiante est de 69,5 % lorsqu'on fait partie de la population de référence, à savoir : être un homme, de niveau V, de spécialité de formation industrielle, de travailler dans le secteur industriel et dans une entreprise de plus de dix salariés.

Chaque item se commente : toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de connaître l'événement quand on est par exemple de niveau V bis - VI est de 49,4 %.

Quand le résultat n'est pas en caractère gras, cela signifie que l'individu possédant cette caractéristique associée a autant de chance de connaître l'événement que celui où elle fait défaut ; dans ce cas le résultat est le même que celui de la population de référence.

Tableau 8  
Probabilité de réaliser une intégration lors de la première expérience qualifiante

	Variables	Paramètres	Seuil	Probabilité (en %)	
Effets individuels	Probabilité de la population de référence			68,8	
	Constante	0,7924	0,0001	68,8	
	<i>MODALITÉ DE L'EXPÉRIENCE QUALIFIANTE</i>				
	Formation ≥ 300 heures et durée < 12 mois	- 2,9815	0,0001	10,1	
	Durée d'emploi ≥ 12 mois	***	***	***	
	<i>SEXE</i>				
	Femme	0,0412	0,0899	68,8	
	HOMME	***	***	***	
	<i>NIVEAU DE FORMATION</i>				
	Niveau V bis – VI	- 0,5809	0,0001	55,3	
	NIVEAU V	***	***	***	
	<i>SPÉCIALITÉ DE FORMATION</i>				
	BTP	- 0,0986	0,4024	68,8	
	Métallurgie	0,0599	0,2646	68,8	
	Electricité Électronique	- 0,0263	0,7909	68,8	
	Alimentaire	0,1924	0,1095	68,8	
	Textile	- 0,0754	0,5884	68,8	
	Bois	0,3485	0,015	75,8	
	Autres industries	0,3787	0,016	76,3	
	Secrétariat	- 0,2235	0,1482	68,8	
	Comptabilité – Finance	0,0177	0,9015	68,8	
	Commerce	0,0322	0,8403	68,8	
	Santé	0,8541	0,0001	83,8	
	Coiffure	- 0,4212	0,0226	59,2	
	Hôtellerie – Restauration	0,264	0,0463	74,2	
	Autres Tertiaires	- 0,4699	0,0079	58	
Générale	- 0,2905	0,0391	62,3		
MÉCANIQUE	***	***	***		
Effets entreprise	<i>SECTEUR ENTREPRISE 1</i>				
	IAA – Agricole	- 0,0587	0,6216	68,8	
	Construction	0,179	0,0638	68,8	
	Administration, santé, éducation	- 1,4714	0,0001	33,6	
	Autres secteurs tertiaires	0,0457	0,5156	68,8	
	INDUSTRIE	***	***	***	
	<i>TAILLE ENTREPRISE 1</i>				
	Moins de 10 salariés	- 0,2833	0,0001	62,5	
PLUS DE 10 SALARIÉS	***	***	***		
V = - 2 Log(L)		9 787,02	0,0001	DF = 23	

Population : 8 029 ; population connaissant l'événement : 4 696 ; population ne connaissant pas l'événement : 3 333.

Source : Céreq.

Exemple de lecture : toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de réaliser une intégration lors de la première expérience qualifiante est de 74,2 % quand on est issu d'une de formation de type « hotellerie-restauration ».

Tableau 9  
Probabilité de connaître une intégration externalisée chez l'employeur 2

	Variables	Paramètres	Seuil	Probabilité (en %)
Effets individuels	Probabilité de la population de référence			42,8
	Constante	- 0,2915	0,0045	42,8
	<i>SEXE</i>			
	Femme	- 0,0938	0,4526	42,8
	HOMME	***	***	***
	<i>NIVEAU DE FORMATION</i>			
	Niveau V bis - VI	- 0,1472	0,3386	42,8
	NIVEAU V	***	***	***
	<i>SPÉCIALITÉ DE FORMATION</i>			
	BTP	0,1328	0,4488	42,8
	Métallurgie	0,3254	0,0502	50,8
	Electricité - Électronique	0,1428	0,3218	42,8
	Alimentaire	0,3577	0,0266	51,7
	Textile	0,3684	0,067	42,8
	Bois	0,222	0,2649	42,8
	Autres industries	0,6281	0,0003	58,3
	Secrétariat	0,0357	0,8674	42,8
	Comptabilité - Finance	0,3068	0,1178	42,8
	Commerce	0,0867	0,6978	42,8
	Santé	0,9806	0,0001	66,6
Coiffure	- 0,1295	0,6046	42,8	
Hôtellerie - Restauration	0,0752	0,6808	42,8	
Autres tertiaires	- 0,1707	0,4945	42,8	
Générale	- 0,2603	0,1814	42,8	
MÉCANIQUE	***	***	***	
Effets entreprise 2	<i>SECTEUR ENTREPRISE 2</i>			
	IAA - Agricole	- 0,3687	0,0197	34,1
	Construction	0,1113	0,4306	42,8
	Administration, santé, éducation	- 0,7931	0,0001	25,3
	Autres secteurs tertiaires	0,1742	0,0814	42,8
	INDUSTRIE	***	***	***
<i>TAILLE ENTREPRISE 2</i>				
Moins de 10 salariés	0,046	0,5605	42,8	
PLUS DE 10 SALARIÉS	***	***	***	
Effets entreprise 1	<i>SECTEUR ENTREPRISE 1</i>			
	IAA - Agricole	0,0629	0,7381	42,8
	Construction	- 0,0926	0,5262	42,8
	Administration, santé, éducation	- 0,3286	0,0051	35
	Autres secteurs tertiaires	0,123	0,2567	42,8
	INDUSTRIE	***	***	***
	<i>TAILLE ENTREPRISE 1</i>			
Moins de 10 salariés	0,1725	0,0298	47	
PLUS DE 10 SALARIÉS	***	***	***	
V = - 2 Log(L)		4 879,5	0,0001	DF = 27

Population : 3 733 ; population connaissant l'événement : 1 660 ; population ne connaissant pas l'événement : 2 073.

Source : Céreq.

Exemple de lecture : toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de connaître une intégration externalisée chez le second employeur est de 47 % quand on est issu d'une entreprise de moins de dix salariés.

## Les chances d'intégration après une première expérience qualifiante

Dans cette seconde phase de test logistique, nous essayons de vérifier si les conditions d'intégration dans les seconds établissements – l'intégration externalisée – utilisent la première expérience qualifiante acquise par le jeune, et donc l'effort de mise au travail du jeune réalisé par l'établissement situé en amont dans la trajectoire. En fait, les informations que nous mobilisons ne sont pas directement centrées sur l'acquis professionnel mais plutôt sur l'environnement productif – secteur d'activité et nombre de salariés de l'établissement – dans lequel la première expérience qualifiante s'est réalisée (tableau 9).

La première expérience qualifiante conditionne en partie les chances d'une intégration ultérieure. Les seconds établissements ne semblent pas indifférents à l'environnement dans lequel le jeune a réalisé sa première expérience qualifiante. Ainsi, les individus dont la première expérience qualifiante s'est réalisée dans un très petit établissement (de taille inférieure à 10 salariés) ont une probabilité plus forte d'être dans une relation d'intégration externalisée (47 % contre 43 % pour la population de référence). Un second effet établissement est obtenu dans le test ; les individus venant d'un établissement du secteur « administration, santé, éducation » ont moins de chance de connaître par la suite une intégration externalisée (probabilité de 35 %) que la population de référence comme si l'expérience qualifiante acquise dans ce secteur était moins valorisable ; les autres secteurs ne se distinguent pas par rapport au secteur de référence. En ce qui concerne l'effet formation initiale, il est en partie atténué, à tout le moins transformé. Le niveau d'étude, qui était un facteur important de chances d'intégration dans le cadre de la réalisation de la première expérience qualifiante, n'aurait plus une telle influence ; ainsi, dans notre modèle, il ne discrimine pas les chances d'intégration chez le second employeur. Tout se passe comme si, à ces niveaux de formation, l'accès à une première expérience qualifiante et les caractéristiques de cette expérience neutralisaient en quelque sorte le niveau de formation initiale. En outre, l'effet de la spécialité de formation s'est modifié. Plus précisément, les spécialités de formation jouant des rôles explicatifs de l'intégration ne sont pas les mêmes dans la première et la deuxième modélisation, exception faite de la santé et des spécialités hétérogènes regroupées dans la catégorie « autres industries ». Ainsi, lors du premier traitement économétrique – connaître une

intégration dès la première expérience qualifiante (tableau 8) –, d'autres spécialités de formation contribuaient à l'explication du modèle (bois, coiffure, hôtellerie, les spécialités hétérogènes regroupées dans les catégories « autres spécialités industrielles » et « autres spécialités tertiaires », enseignement général) ; maintenant, les spécialités de la métallurgie et de l'alimentaire interviennent, avec un rôle positif significatif sur les chances d'intégration externalisée. Cette instabilité des effets explicatifs de la formation, en termes de niveau et de spécialité, nous incite à suggérer que l'effet formation sur la capacité intégratrice de la relation d'emploi change de pertinence au fil des expériences individuelles.

Outre la mise en relief de l'effet « établissement » où se réalise la première expérience qualifiante et de l'effet « attributs individuels de formation », on peut explorer aussi la valeur explicative des caractéristiques du deuxième établissement sur les chances d'intégration des jeunes. Ainsi, le facteur exprimant la taille de cet établissement n'apparaît plus discriminant dans l'analyse de l'intégration. Autrement dit, une fois que les jeunes sont expérimentés, la taille de l'établissement où ils travaillent ne semble plus jouer sur leurs chances de s'y intégrer, alors que ce facteur joue de deux manières lorsqu'il est un attribut du premier établissement. En effet, une taille de moins de 10 salariés de l'établissement où se déroule la première expérience qualifiante joue négativement sur les chances d'intégration dans cet établissement alors qu'elle joue positivement sur les chances d'intégration externalisée. Ce dernier constat est compatible avec un schéma d'analyse des premières mobilités en début de vie active conduisant les jeunes des petits vers les grands établissements : les petits établissements, en permettant l'accès aux premières expériences professionnelles qualifiantes, servent d'intermédiaires ou de sas, dans les processus d'insertion des jeunes, vers les grandes firmes qui prennent en compte ces expériences dans leur décision d'embauche ; bien souvent ces mobilités relèvent de logiques sectorielles, la transition se faisant des petits vers les grands établissements d'un même secteur ; c'est le cas par exemple de la grande distribution alimentaire (Lochet, 1997). En ce sens, l'utilisation d'une ventilation plus détaillée des secteurs de l'entreprise pourrait nous conduire à tester des interprétations plus fines au niveau des secteurs d'activité.

À noter : l'absence de discrimination entre les hommes et les femmes manifestée dans ces modèles. Elle pourrait s'expliquer par le fait que toute la discri-

mination est déjà contenue dans les attributs de formation ; on sait par exemple que les spécialités de formation du second degré professionnel sont, de fait, très peu mixtes. Une autre explication serait qu'il n'y ait effectivement plus de discrimination sous la condition – posée dans nos choix d'étude de l'intégration – que les individus aient pu réaliser au moins une expérience professionnelle qualifiante.

\* \*  
\*

Il ressort aussi de ce travail que ce qui joue, à ces niveaux de formation, au début de la trajectoire d'emploi, en particulier la formation initiale du jeune, n'intervient pas ensuite ou plus de la même manière. L'intégration dans un établissement est conditionnée par des facteurs qui vont différer selon que le jeune est débutant ou bien déjà riche d'une expérience qualifiante. Pour le jeune débutant, ce sont ses caractéristiques de formation initiale et le milieu professionnel d'embauche qui primeront, alors que pour le jeune expérimenté l'environnement professionnel de son expérience passée deviendrait essentiel. On a vu ainsi que deux facteurs fondamentaux associés aux chances d'intégration lors de la première expérience

professionnelle qualifiante sont par la suite comme neutralisés : le niveau de formation et la taille de l'établissement où s'est réalisée l'expérience qualifiante. L'effet du niveau de formation sur l'intégration s'atténuerait donc ou plutôt il jouerait surtout sur la première expérience qualifiante. De même les petits établissements ne constitueraient, pas moins que les grands, des opportunités d'intégration mais seulement pour les jeunes déjà expérimentés<sup>9</sup>. Ainsi, la première expérience professionnelle qualifiante opère un positionnement du jeune sur le marché du travail qui le rend différent de celui de débutant. On pourrait prolonger cette idée en suggérant que la dernière situation neutralise partiellement les situations plus anciennes ; cet effacement serait même un gage que la trajectoire d'emplois du jeune est effectivement progressive du point de vue du système productif ; ceci expliquerait que, dans certains cas mais pas systématiquement, la situation du moment a une certaine capacité prédictive sur la suivante. ■

<sup>9</sup> Il se pourrait que, lors de la première expérience qualifiante, la moindre intégration dans les petites entreprises résulte surtout de la capacité de débauchage des grandes entreprises.

---

## Bibliographie

---

Cam P. (1995), « Recruter n'est pas jouer », in Podevin G. (éditeur), *Le recrutement. Journée d'étude Céreq et centres régionaux associés*, Céreq, collection « documents », n° 108.

Colliot F. (1998), *Enquête sur le devenir professionnel des jeunes sortis de l'enseignement secondaire général ou technique et de l'apprentissage en 1989. Bilan d'Enquête*, Céreq, document interne.

Degenne A., Grelet Y., Lochet J.-F., Mansuy M. et Werquin P. (dirs) (1997), *L'analyse longitudinale du marché du travail : les politiques de l'emploi. 4<sup>e</sup> Journées d'études Céreq-Lasmas-LES, Paris, 22 et 23 mai*, Céreq, collection « documents », n° 128.

Dubernet A.-C. (1995), *L'embauche, approche sociologique des modes de recrutement dans le secteur privé*, thèse de doctorat en sociologie.

Lochet J.-F. et Podevin G. (1996), « Recruter pour intégrer : un processus complexe d'identification et de production des qualités », communication au séminaire « Le travail : marché et organisation », Institut international de Paris-La Défense, 29 mars.

Lochet J.-F. (1997), *L'insertion structurée par les pratiques de recrutement des entreprises*, in Vernières M. (éditeur), *L'insertion professionnelle. Analyses et débats*, Economica, Paris.

Mallet L. et Vernières M. (1981), « L'expérience professionnelle dans les modes de gestion de la main-d'œuvre », *Travail et Emploi*, n° 9, juillet-septembre.

Saunier J.-M. (1993), *Contribution à l'analyse des pratiques de recrutement : du marché aux espaces de qualification*, thèse de doctorat en sciences économiques, université de Paris I.

Tanguy L. (éditeur) (1986), *L'introuvable relation formation-emploi ; un état des recherches en France*, la Documentation française, Paris.

Vanecloo N. (1982), *Théorie de la transformation de la main-d'œuvre*, Économica, Paris.

Vernières M. (1993), *Formation-Emploi, enjeu économique et social*, Cujas, Paris.

Vernières M. (éditeur) (1997), *L'insertion professionnelle. Analyses et débats*, Économica, Paris.

## Résumé

### L'insertion dans l'entreprise des jeunes sortant de l'enseignement secondaire

par Olivier Joseph et Jean-François Lochet

L'analyse des modalités de l'insertion des jeunes dans l'entreprise permet d'approfondir une problématique qui traverse l'insertion professionnelle des jeunes, celle de la structuration de l'insertion par la demande. Si l'insertion ne semble pas un objectif d'entreprise, l'intégration de ceux qu'elle recrute peut l'être ; en ce sens, l'intégration est un déterminant du comportement de l'entreprise qui pèse sur le processus d'insertion des jeunes. L'intégration nous paraît ainsi une notion pertinente exprimant le fait que le jeune et la firme interviennent l'un et l'autre activement dans l'insertion professionnelle.

Nous définissons l'intégration dans l'entreprise comme un processus de construction d'une expérience professionnelle qualifiante et de reconnaissance de cette qualification à travers un type de relation d'emploi qui s'inscrit potentiellement dans le moyen-long terme.

Après avoir précisé ce cadre d'analyse de l'insertion centrée sur l'entreprise, nous l'appliquons à des matériaux d'enquête quantitative : les données longitudinales de l'enquête rétrospective d'insertion réalisée par le Céreq en 1993 auprès des jeunes sortis de l'enseignement secondaire en 1989. Des chances d'intégration sont calculées en distinguant les effets propres liés aux individus et les effets propres liés aux entreprises. Ce travail permet notamment de qualifier les trajectoires individuelles des jeunes de trois manières : en termes d'insertion professionnelle, d'expérience qualifiante et d'intégration.

