

LES PREMIÈRES ANNÉES DE VIE ACTIVE DES JEUNES SORTIS EN 1975 DES CLASSES TERMINALES DE CAP ET DE BEP

par Pierre Maréchal et Xavier Viney *

L'insertion dans l'emploi des jeunes sortant du système scolaire n'est pas instantanée. Elle se réalise au cours d'une période marquée non seulement par la recherche d'un premier emploi mais aussi par des changements d'emploi fréquents et par des événements tels que le mariage ou le service militaire. Les enquêtes de cheminement réalisées par le CEREQ permettent de connaître en détail cette temporalité de l'insertion. L'article qui suit montre bien comment de telles enquêtes peuvent enrichir et même renouveler notre connaissance de l'insertion.

Les enquêtes d'insertion du CEREQ permettent de décrire les premières orientations prises par les jeunes quelques mois après la sortie de l'appareil scolaire. Celles-ci montrent que l'accès à l'emploi n'est pas entièrement déterminé par les caractéristiques de formation et, qu'inversement, la formation ne conduit pas à un type

unique d'emploi. Cette relative indétermination a remis en cause une logique trop mécaniste d'adéquation formation-emploi et a incité à rechercher d'autres facteurs explicatifs résultant, en particulier, des mécanismes de fonctionnement du marché du travail et des modes de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises.

L'OBSERVATOIRE DES ENTRÉES DANS LA VIE ACTIVE (1)

L'Observatoire des entrées dans la vie active est un système d'enquêtes dont la réalisation a été confiée par les pouvoirs publics au CEREQ, et qui s'adressent aux jeunes achevant une formation initiale. Le dispositif tente de décrire le fonctionnement du marché des jeunes débutants et la place qu'y occupent les différentes catégories de personnes, en particulier selon leurs caractéristiques détaillées de formation. Ses trois propriétés essentielles sont :

- **l'exhaustivité** (il couvre l'ensemble des sorties du système éducatif). Il permet une analyse comparée des premières orientations à l'issue de la formation initiale, mais aussi il offre la possibilité d'une description des mécanismes d'accès au marché du travail ;
- **la permanence**, en réinterrogeant périodiquement de nouvelles cohortes de sortants, il permet de voir comment se transforme la transition entre l'école et la vie active ;
- **le caractère longitudinal**, qui donne la possibilité d'une approche dynamique du processus d'insertion.

CHACUN DES JEUNES INTERROGÉS L'EST DEUX FOIS...

- par une enquête d'insertion qui se situe en mars de l'année suivant la sortie de l'école ou de l'université ;

— par une enquête de cheminement réalisée également en mars mais cinq ans après la fin de formation initiale. Cette seconde enquête permet la reconstitution schématique de biographies professionnelles.

... MAIS LE SYSTÈME FONCTIONNE SUR UNE PÉRIODICITÉ DE QUATRE ANNÉES.

Étant donné l'importance du champ à couvrir et le degré de détail désiré, il n'était pas possible d'interroger tous les jeunes sortants la même année. Chaque année, on interroge donc les sortants d'une partie spécifique du système éducatif. A l'issue des quatre ans, l'ensemble des niveaux et filières de formation est couvert et une nouvelle promotion est concernée par les enquêtes d'insertion tandis que la première cohorte est progressivement interrogée par l'enquête de cheminement.

Au total, de 1976 à 1979, sur un flux de sorties global de près de 800 000 jeunes, l'Observatoire a interrogé environ 250 000 personnes ; 135 000 ont répondu à ces enquêtes parmi lesquelles 105 000 étaient de réels sortants (les autres poursuivaient en fait leurs études initiales). Les jeunes ayant répondu à l'enquête sont progressivement réinterrogés depuis 1980. Les résultats présentés dans cet article concernent la première enquête de cheminement CAP - BEP, réalisée en mars 1980.

(1) Le lecteur désirant une information plus complète sur l'Observatoire national des entrées dans la vie active pourra se reporter à la Note d'information n° 60 du CEREQ.

* Avec la collaboration, pour les traitements informatiques, de Nazir Tabet et Yvette Grelet du Service Informatique du CEREQ.

On ne peut plus se contenter de connaître une situation d'emploi neuf mois après la sortie du système éducatif, il faut repérer dans quelle dynamique de l'emploi les jeunes sont placés. On pourra alors mieux comprendre la nature de leur mobilité, de leur chômage et le rôle de leur formation dans cette évolution. Les enquêtes de cheminement que le CEREQ réalise désormais apportent une information tout à fait originale car elles permettent de connaître l'ensemble des emplois occupés pendant près de cinq années, les dates de début et de fin d'emploi (donc leur durée), leur nature, tant du point de vue de leur appellation que des caractéristiques de l'entreprise et, éventuellement, les motifs de départ de l'emploi.

En reconstituant la chronologie professionnelle, on dispose d'éléments pour mieux placer les diverses situations dans leur succession. Les résultats exposés dans cet article sont tirés de la première enquête de cheminement effectuée en 1980 auprès des jeunes sortis en 1975 d'une classe

terminale de préparation au CAP ou au BEP. Cela concerne donc une fraction importante des sortants de l'appareil de formation (environ 200 000 sur 800 000). Bien que le niveau de formation soit considéré comme identique, ces jeunes se différencient par la filière et la spécialité.

La première partie traite de l'entrée progressive dans les emplois de la cohorte des jeunes sortants du système éducatif, l'importance de la recherche du premier emploi et les multiples facteurs qui limitent l'activité de cette population.

La deuxième partie montre comment, en quelques années, s'est produit un processus de différenciation de la population étudiée dépendant, en partie, des types d'emplois occupés et comment les types de cheminements professionnels vont peser sur les situations d'activité cinq ans après la fin des études.

L'ENQUÊTE DE CHEMINEMENT CAP-BEP

DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE.

L'enquête s'est déroulée en avril et juin 1980. La base de sondage était constituée de 22 942 individus ayant répondu et qui étaient concernés par l'enquête d'insertion. Dans un premier temps, nous avons procédé par voie postale (avec deux relances), ce qui a fourni 7 394 questionnaires postaux. Dans un deuxième temps, un large échantillon de non-répondants à l'enquête postale a été interrogé par les enquêteurs de l'INSEE. On a pu obtenir 4 904 questionnaires exploitables supplémentaires. Quelques études techniques ont montré la bonne représentativité de la population répondante. Les 12 298 questionnaires exploitables ont été pondérés en stratifiant la population par académie, filière et spécialité de formation et en considérant séparément interviews et questionnaires postaux.

CHAMP DE L'ENQUÊTE : LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION CONCERNÉE.

Les jeunes sortis en année terminale de CAP-BEP en 1975 constituaient une population nombreuse (un peu plus de 200 000 jeunes, soit plus du quart de l'ensemble des sortis du système éducatif cette année-là). Répartis entre les deux filières avec prédominance des CAP (60 %), on relevait des proportions voisines de jeunes gens et de jeunes filles (51 % contre 49 %). L'éventail des spécialités professionnelles dispensées dans les deux filières est représenté dans l'échantillon : les jeunes filles sont issues dans leur majorité des sections tertiaires, les jeunes gens des spécialités industrielles. Pour les spécialités industrielles (48 % du total), on compte 88 % d'hommes et 12 % de femmes (concentrées dans les formations du groupe habillement). A l'inverse, les spécialités tertiaires comptent 16 % d'hommes et 84 % de femmes. Malgré la diversité apparente des formations (près de cinq cents CAP et quatre-vingt-dix BEP différents), les jeunes se concentrent dans quelques groupes de spécialités, citons les principaux :

— pour les hommes : Mécanique 34 % - Electricité 15 % - Techniques financières et comptables 8 % - Forge-Chaudronnerie 7 % - Bois 6 % - Construction du Bâtiment 5 % ;

— pour les femmes : Secrétariat 32 % - Techniques financières et comptables 18 % - Commerce-distribution 15 % - Habillement 9 % - Techniques administratives et juridiques 8 % - Santé-services sociaux 7 % - Hôtellerie-collectivités 5 %.

En mars 1980, les jeunes ont en majorité 23 ans. En fait, les âges sont compris entre 22 et 25 ans, les élèves de BEP, étant en moyenne un peu plus âgés. Près de la moitié des jeunes sont mariés, 60 % des jeunes filles et 37 % des jeunes gens ; 20 % des hommes et 38 % des femmes ont un enfant ou plus. Ces jeunes sont issus de classes sociales modestes : 50 % ont un père ouvrier, et près de 60 % ont une mère sans profession (le tiers étant simultanément de père ouvrier et de mère sans profession).

INFORMATION COLLECTÉE.

Le questionnaire comporte quatre parties :

— La première retrace l'état civil, la situation matrimoniale et la situation militaire.

— La deuxième décrit la situation d'activité en mars 1980, et l'emploi éventuellement occupé à cette date. Pour caractériser la profession, on demande non seulement l'intitulé de l'emploi mais aussi le type de travail effectué, la qualification, la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, le statut et quelques renseignements sur les conditions de travail.

— Dans la troisième partie, l'individu interrogé retrace sa biographie professionnelle en faisant la liste chronologique de ses différents employeurs de 1975 à 1980. Il précise, pour chacun d'eux, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et l'emploi occupé au moment de son embauche chez cet employeur. Il complète éventuellement la description en retraçant les motifs et les circonstances de son départ de l'entreprise.

— La quatrième partie concerne l'ensemble des formations suivies depuis la sortie du système éducatif.

N.B. : Les périodes de non-emploi ne sont saisies qu'en « creux » et il est parfois difficile de savoir s'il s'agit de période de chômage ou d'inactivité.

La dernière partie met en évidence les grands traits des mouvements d'emplois ce qui permet de dessiner les tendances majeures des premières années de la vie active pour cette catégorie de jeunes.

UNE INSERTION PROGRESSIVE DANS LA VIE ACTIVE

Durant les cinq années qui ont suivi la sortie du LEP comment résumer ce que ces jeunes ont fait ? La mesure du partage du temps donne une première appréciation synthétique ; nous distinguerons : le temps en emploi, le temps précédant le premier emploi, le temps inoccupé postérieur au premier emploi (1).

(1) Pour les jeunes qui ont effectué leur service militaire, on a systématiquement décompté sa durée des périodes concernées. Par exemple, si le service national a été accompli avant le premier emploi, le temps précédant le premier emploi se calcule sans tenir compte du temps passé sous les drapeaux.

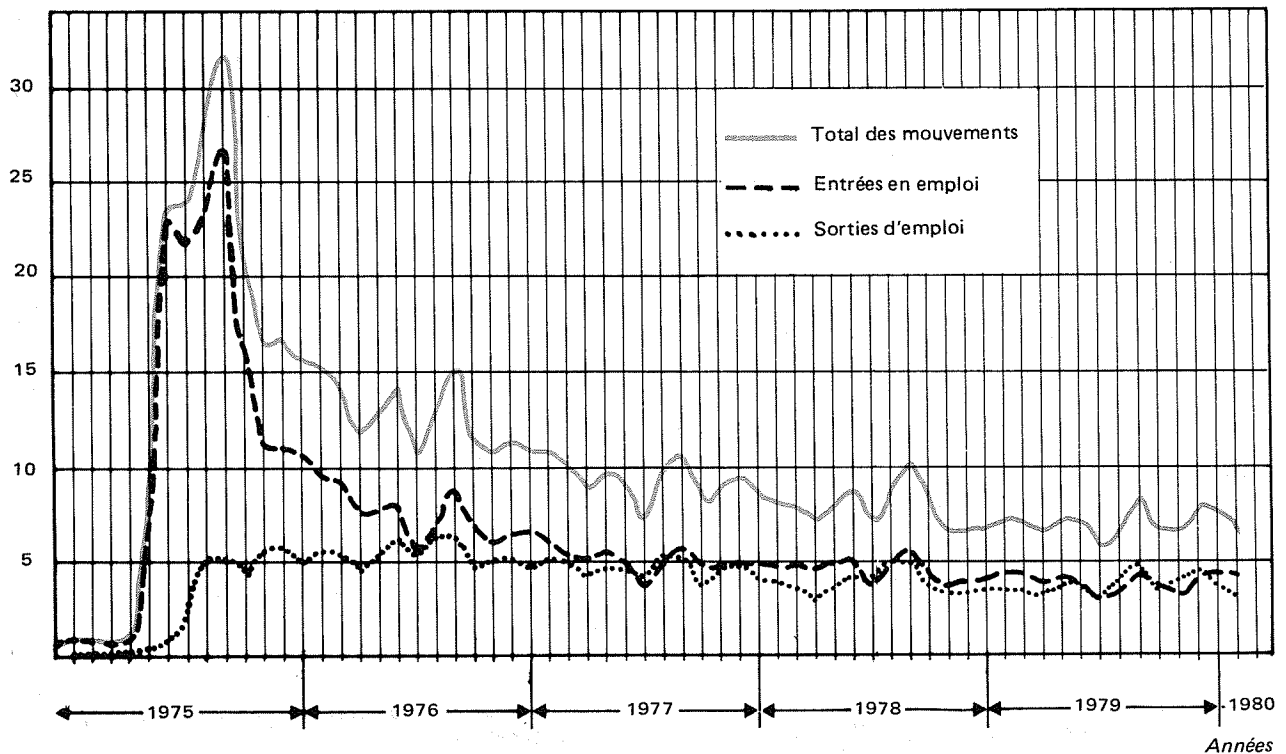
	Temps en emploi	Temps précédant le premier emploi	Temps inoccupé postérieur au premier emploi
Ensemble .	71,7 %	13,4 %	14,9 %
Hommes .	73,6 %	13,9 %	12,5 %
Femmes . .	69,8 %	12,9 %	17,3 %

On constate ainsi, globalement, une forte activité (72 % du temps) bien que, faute de données de référence, il soit impossible de dire si cela correspond à une activité normale pour une population sortant de l'appareil éducatif ou si les difficultés économiques ont maintenu plus longtemps ces jeunes hors du système d'emploi.

Dans le temps passé sans emploi, la moitié est consacrée à la recherche du premier emploi, le reste du temps inoccupé est postérieur au premier emploi. Il représente environ sept mois et demi.

Graphique 1
ÉVOLUTION DES MOUVEMENTS D'ENTRÉES ET DE SORTIES DE L'EMPLOI DE 1975 A 1980
(Hommes + Femmes)

Effectifs en milliers



Mais la réalité est complexe et être sans emploi ne signifie pas nécessairement être au chômage, à l'insertion professionnelle se superpose l'ensemble des problèmes liés à l'insertion sociale des jeunes adultes marqués par d'autres événements importants : mariage, service militaire pour les jeunes gens, reprises d'études...

A la date de l'enquête, c'est-à-dire cinq ans après la fin de leurs études, 86 % des jeunes de la promotion de CAP-BEP de 1975 sont au travail, le reste se partage pour la moitié entre le chômage et l'inactivité. Par quel processus a-t-on abouti à cette situation ? Comment, pour l'ensemble de la cohorte, a évolué dans le temps l'importance respective de la population en emploi et de celle qui ne l'était pas ? Répondre à ces questions conduit à s'interroger sur la dynamique d'ensemble des passages entre l'inactivité et l'activité.

A une vague de recrutements dans les six premiers mois succède une période d'entrée dans l'emploi plus lente

Si l'on examine les dates de début du premier emploi occupé ou, plus généralement, l'évolution, mois par mois, des mouvements d'entrées-sorties de l'emploi, on constate une courbe d'embauche qui passe par un maximum en septembre 1975 et s'amortit brutalement après décembre 1975 ; ensuite le nombre de recrutements diminue avec quelques fluctuations à caractère saisonnier. Passée cette période de six mois, le processus d'insertion se ralentit.

A la fin de 1975, il faut noter que seulement 55 % des jeunes travaillaient et, outre le fait que près de la moitié de la promotion n'a pas encore pu accéder à un emploi, une proportion non négligeable des actifs occupés à cette date se trouvait dans une situation précaire. Très rapidement, dès la fin de l'été, on observe des mouvements de sortie de l'emploi dont le nombre atteint un seuil d'environ quatre à 5 000 par mois, pour ne diminuer que très lentement sur toute la période, si bien, qu'en première approximation, on peut dire que chaque mois un nombre constant de jeunes quitte leur emploi.

Ce résultat empirique est surprenant car il existe de nombreuses circonstances de départ mais le hasard fait que cela se traduit par un chiffre stable.

Pour chaque départ d'une entreprise, le questionnaire comprend un certain nombre d'indications sur les circonstances de ce départ.

Il apparaît que les garçons ont une mobilité principalement volontaire. Toutefois la notion de départ volontaire peut recouvrir des contextes différents, depuis la fuite d'une situation insupportable jusqu'à la mobilité positive vers un emploi jugé meilleur ; les jeunes filles ont une mobilité principalement contrainte, la précarisation a tenu un grand rôle dans leur mobilité. Quant aux départs volontaires, ils recouvrent des retraits d'activité pour raisons familiales dans une proportion difficile à préciser.

ÉVOLUTION DES MOTIFS DE DÉPART DE CHEZ L'EMPLOYEUR DE JUIN 1975 A SEPTEMBRE 1977 ET D'OCTOBRE 1977 A MARS 1980

(En %)

Motifs de départ	Hommes			Femmes		
	Période juin 75 à sept. 77	Période oct. 77 à mars 80	Ensemble période juin 75 à mars 80	Période juin 75 à sept. 77	Période oct. 77 à mars 80	Ensemble période juin 75 à mars 80
Fin de contrat	20,2	17,8	19,2	41,8	26,8	36,2
Licenciement .	12,1	12,7	12,5	11,4	15,9	13,4
Départ volontaire	49,0	58,4	53,7	37,7	46,7	41,6
Autres	18,7	11,1	14,5	9,2	10,6	9,6

Si l'on divise la période en deux parties : juin 1975 à septembre 1977 et octobre 1977 à mars 1980, on constate que les départs après licenciement ne diminuent pas (ou même progressent pour les femmes), signe d'une conjoncture de plus en plus difficile ; et que les changements après la fin d'un contrat diminuent. On peut y voir le fait que les jeunes accèdent progressivement à des emplois de durée indéterminée.

On remarque qu'à un nombre à peu près constant de jeunes quittant leurs employeurs chaque mois correspond un taux de sortie de l'emploi qui tend à diminuer sur la période (puisque le stock d'actifs augmente). Ceci confirme la tendance à la stabilisation au cours de la période.

Enfin les départs volontaires augmentent. L'interprétation de ce phénomène est plus délicate car les motivations des jeunes peuvent varier de la recherche d'un emploi meilleur et plus stable jusqu'à l'abandon volontaire d'une activité pour raisons familiales par exemple.

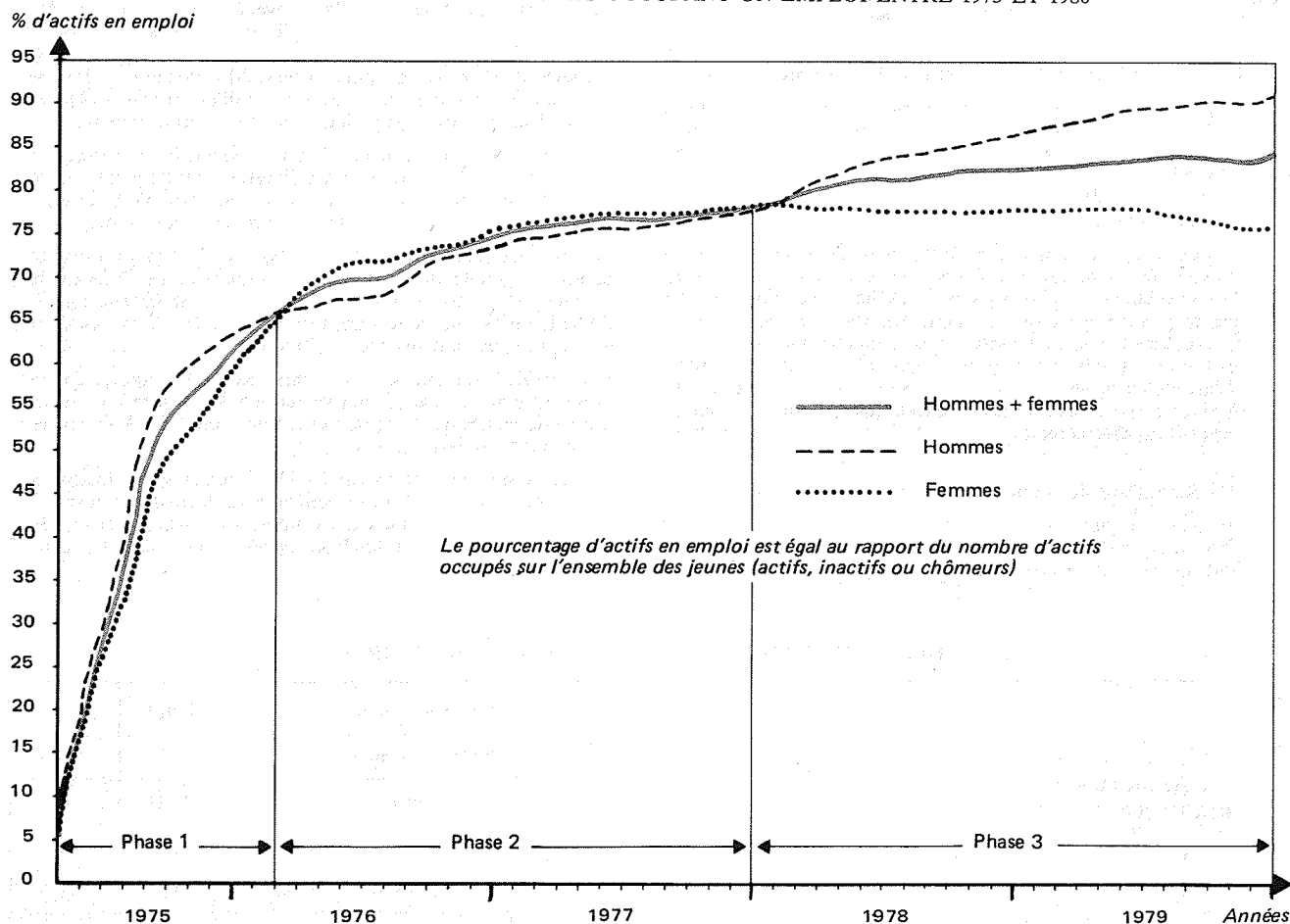
Cette instabilité constitue, en permanence, une force de rappel vers l'inactivité ou le chômage ralentissant d'autant la progression du nombre d'actifs occupés et il faudra attendre deux ans et demi après la sortie de l'école pour que les quatre-cinquièmes travaillent et que le régime des entrées-sorties devienne stationnaire.

Les grandes étapes de la période 1975-1980

Le graphique 2 montre que, globalement, la montée en activité se fait d'abord rapidement puis que le mouvement se ralentit : la diffusion dans l'emploi se faisant alors de plus en plus lentement.

Derrière ce constat se cache une grande diversité de situations et les mouvements observés sont loin d'être synchrones et d'intensité comparable pour les diverses catégories de population.

Graphique 2
POURCENTAGE DE JEUNES ACTIFS OCCUPANT UN EMPLOI ENTRE 1975 ET 1980



Retracer la chronologie pose donc des difficultés car parmi les événements importants qui pèsent sur les comportements d'activité certains sont plus particulièrement concentrés à des époques précises, d'autres, au contraire, sont plus diffus et ont des effets latents sur toute la période (reprise d'études par exemple).

Trois étapes se dessinent dans cette chronologie :

— LA PREMIÈRE ÉTAPE EST CELLE DE LA PREMIÈRE EMBAUCHE pour une part importante de la population. Les taux d'activité progressent régulièrement et sans doute un peu plus vite pour les hommes. La part des entrées en emploi est très supérieure à celle des sorties.

— AU COURS DE LA DEUXIÈME PHASE LES JEUNES GENS PARTENT NOMBREUX AU SERVICE MILITAIRE TANDIS QUE LES JEUNES FEMMES CONTINUENT A AVOIR UNE ACTIVITÉ

CROISSANTE. Le pourcentage de jeunes filles au travail dépasse alors légèrement celui des jeunes gens.

Pourtant, le service national ne constitue pas une coupure dans l'activité pour plus de la moitié des jeunes gens.

Le service national concerne près des trois quarts des jeunes gens pour la période étudiée. Il est habituellement perçu comme une coupure et une contrainte forte dans le processus d'insertion professionnelle. Ceci serait dû d'une part à sa durée de douze mois qui éloigne longuement de la société active au sens large (des réseaux de relation par exemple) d'autre part, il est admis que les employeurs évitent de recruter quelqu'un qui n'est pas dégagé des obligations militaires. Or on constate que parmi les jeunes ayant accompli leur service national :

— 22 % ont commencé par faire leur service, ce qui a différé d'autant leur insertion professionnelle. Il n'est pas possible de préciser s'ils ont préféré se libérer de leurs

**LES FORMATIONS COMPLÉMENTAIRES
DE 1975 À 1980**

Le quart de la promotion a continué de se former

Avec ou sans diplôme, le fait de quitter l'appareil scolaire pouvait laisser penser que leurs caractéristiques en termes de formation étaient figées. En principe, les classes terminales de préparation au CAP ou au BEP constituent l'étape finale de la scolarité pour ceux qui ont choisi ou ont été orientés vers l'enseignement technique court.

Or, on constate que plus de 50 000 jeunes (le quart du total des sortants) ont continué à se former, ce qui prouve que la coupure formation-vie active n'est pas franche. Il est vraisemblable que ce phénomène d'osmose entre formation et vie active va s'accroître. Il convient toutefois de tempérer l'importance de ces formations ultérieures en remarquant leur grande diversité : l'écart est grand entre ceux (25 %) qui n'ont suivi que quelques dizaines d'heures de formation et ceux (30 %) pour qui l'enseignement complémentaire a duré plusieurs centaines d'heures.

Des formations de nature très diverse

Le tableau donne une appréciation globale de l'importance et de la diversité de ces formations : les reprises à temps plein sont rares et échelonnées dans le temps (dans les deux-tiers des

cas après un premier emploi). Elles concernent principalement les jeunes filles et sont, le plus souvent, le prolongement des formations de niveau V aux carrières sanitaires et sociales. C'est pourquoi, on compte 42 % d'études d'infirmières, 13 % d'études d'auxiliaires de puériculture. Moyennant une formation supérieure à une année, ces jeunes filles arrivent à obtenir un diplôme de niveau supérieur à leur formation initiale.

Le plus grand nombre a acquis un complément de formation selon des modalités extrêmement diverses, tant du point de vue du contexte institutionnel dans lequel ces formations se sont déroulées que de leur spécialité et surtout de leur durée.

Le contexte dans lequel la formation se fait en explique la nature en grande partie : moins d'un quart de ces formations longues est obtenu par l'intermédiaire des ASSEDIC ou de l'ANPE qui les dirigent alors vers l'AFPA (55 % des cas) ou vers l'enseignement technique (23 %).

Il est difficile de suivre des formations aussi importantes en ayant un emploi, mais il faut remarquer le nombre non négligeable de jeunes qui acceptent et réalisent des efforts de longue durée pour continuer à se former.

L'effet de ces formations sur les cheminements est difficile à déterminer ; on notera cependant que les formations post-initiales paraissent contribuer à accentuer les écarts en termes de formation, ainsi les non-diplômés en ont moins souvent le profit.

DÉNOMBREMENT DES FORMATIONS POST-SCOLAIRES

Formations suivies pendant une période d'inactivité ou de chômage (sans emploi) : 12 063 (22,7 %)	A temps plein (reprises d'études)	durée ≤ 3 mois	514	0,9
		durée > 3 mois	2 532	4,8
	Autres formations	durée courte	2 321	4,4
		durée moyenne intensive	807	1,5
		durée moyenne extensive	920	1,7
	durée importante	4 970	9,4	
Formations suivies tout en ayant un emploi : 41 033 (77,3 %)	Apprentissage		2 359	4,4
	Pacte national pour l'emploi		2 796	5,3
	Autres formations	durée courte	12 161	22,9
		durée moyenne intensive	2 839	5,3
		durée moyenne extensive	15 047	28,3
		durée importante	5 830	10,9
TOTAL			53 096	100,0

DÉFINITIONS :

● *Durée courte* : formation dispensée sur une période de moins de une semaine ou étalée sur une période de moins de trois mois, si elle comporte moins de trente heures par semaine.

● *Durée moyenne intensive* : formation s'étalant sur une période allant de une semaine à trois mois comportant plus de trente heures hebdomadaires.

● *Durée moyenne extensive* : formation de plus de trois mois qui comporte moins de dix heures de cours par semaine.

● *Durée importante* : formation de plus de trois mois ayant plus de dix heures par semaine.

obligations militaires pour se retrouver en meilleure position sur le marché du travail ou s'ils ont fait ce choix faute de trouver rapidement un emploi ;

— 38 % ont fait leur service au cours de leur premier emploi et ont été repris ensuite par leur employeur ;

— 18 % ont quitté leur premier employeur pour faire leur service. Ce n'est qu'à leur retour qu'ils ont été recrutés par un deuxième employeur.

D'une manière générale, on constate que, plus le temps passe, plus la proportion est grande de ceux qui sont assurés de retrouver leur place dans une entreprise à leur retour.

— LA TROISIÈME ÉTAPE CORRESPOND AU MOMENT OÙ LES JEUNES GENS AU RETOUR DU SERVICE ENTRENT À NOUVEAU NOMBREUX SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, ET QU'UNE PARTIE DES JEUNES FEMMES ABANDONNE L'ACTIVITÉ pour des raisons liées aux charges familiales essentiellement ; la constitution d'une famille contribue à différencier les comportements vis-à-vis de l'emploi.

Près de la moitié des jeunes sont mariés en mars 1980 (63 % des femmes et 37 % des hommes), 20 % des hommes et 38 % des femmes ont un enfant ou plus. Ces événements marquent la vie des intéressés et, en particulier, influent fortement sur les comportements d'activité. Plus que le mariage, ce sont les charges familiales qui conduisent les jeunes femmes à s'arrêter de travailler. Pour les hommes, au contraire, le mariage tend à diminuer l'inactivité. Le pourcentage de l'inactivité en mars 1980 selon la situation de famille traduit bien ce phénomène.

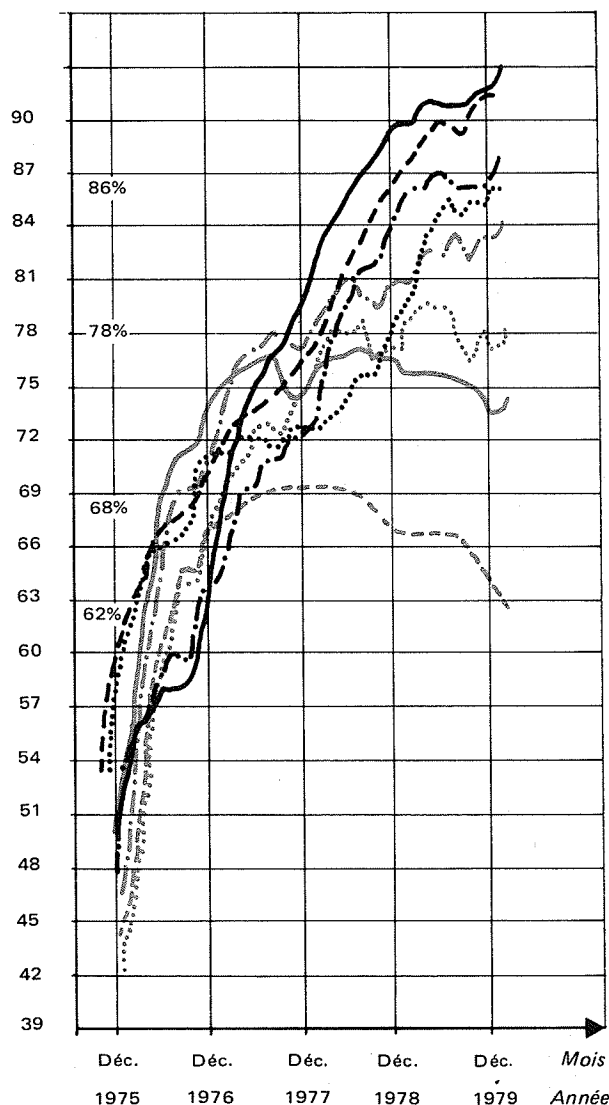
PART DES INACTIFS SELON LA SITUATION FAMILIALE EN MARS 1980

	Célibataire	Marié sans enfant	Marié un enfant	Marié deux enfants	Marié trois enfants
Femmes . . .	4,3	3,5	22,2	55,2	88,8
Hommes . . .	3,0	0,7	1,0	0,9	0,0

Ne disposant pas des dates du mariage ou des naissances, on ne peut en apprécier les effets directs sur l'activité ou sur la mobilité. On peut remarquer que pratiquement tous les jeunes sortant de LEP ont recherché un emploi. Seulement 2,5 % des jeunes filles n'ont eu aucun employeur. On peut conclure que, potentiellement, toute la population recherche un emploi dans les mois suivant sa sortie. Ce n'est que par la suite que certaines se retiennent du marché du travail soit pour reprendre des études, soit pour élever des enfants.

Graphique 3
ÉVOLUTION DANS LE TEMPS
DE LA PROPORTION D'ACTIFS OCCUPÉS
SELON LA FILIÈRE DE FORMATION
ET LA SITUATION MATRIMONIALE EN MARS 1980

% d'actifs en emploi



HOMMES FEMMES
 ————— BEP marié
 - - - - - CAP marié
 - BEP célibataire
 CAP célibataire

— Les charges familiales conduisent les hommes et les femmes à avoir un comportement opposé vis-à-vis de l'activité (au sens restrictif d'emploi). La comparaison de l'évolution de ceux qui travaillent en fonction du statut matrimonial met en évidence que les hommes mariés sont les plus actifs par opposition aux femmes mariées, avec, en position intermédiaire, les hommes et les femmes célibataires.

Ceci confirme la persistance du modèle familial selon lequel l'homme assure le revenu principal tandis que la femme s'occupe davantage des enfants. Il est vraisemblable également que le mariage a un effet stabilisateur dans l'emploi.

— La longueur des études et par conséquent le niveau de formation acquis induisent des comportements variés comme le suggère la différence entre les femmes mariées issues de CAP et de BEP. A moins que cela ne soit l'effet du type d'emploi qu'elles occupent.

Le chômage en mars 1980

Avec cet ensemble de résultats, on comprend mieux dans quel contexte se situent les taux de chômage et d'inactivité observés au moment de l'enquête. Cependant la comparaison avec d'autres populations montre bien comment, le temps aidant ainsi que l'expérience acquise, la plupart arrivent à trouver une place. Mais il existe également des situations difficiles.

COMPARAISON DES TAUX DE CHÔMAGE

Mars 1976 Jeunes sortant de LEP en 1975 * au niveau V	Mars 1980 Jeunes sortant de LEP en 1975 * au niveau V	Mars 1980 Jeunes sortant de LEP en 1979 * au niveau V	Mars 1980 Jeunes de 18 - 25 ans **
Hommes 11,7	4,4	21,0	12,3
Femmes 28,1	11,2	45,0	29,4

Source : * CEREQ, Observatoire EVA.

** INSEE, Enquête sur l'emploi.

On observe que la moitié des jeunes chômeuses sont sans activité depuis plus d'un an (le cinquième pour les garçons), que ce chômage est dû deux fois sur trois à des fins de contrat ou à des licenciements, et que cette population a connu une durée de recherche du premier emploi longue. Ces situations sont aggravées par la difficulté à trouver un emploi en 1980 comme en témoigne l'évolution des taux de chômage à l'insertion pour les jeunes sortant des mêmes classes à quatre ans d'intervalle.

Citons enfin quelques exemples qui montrent que cette situation de retour au chômage ne se fait pas de façon aléatoire : selon les caractéristiques individuelles de formation et d'origine géographique, la probabilité de redevenir chômeur est très différente. Ainsi entre les hommes

diplômés de BEP d'une spécialité de type industriel et les femmes non-diplômées de CAP tertiaire le taux de chômage passe de 2,5 à 14,3 % en mars 1980.

LA DIVERSITÉ DES COMPORTEMENTS DE 1975 À 1980

Tous ces mouvements d'emploi jalonnant la période étudiée nous conduisent à nous interroger sur la part prise par la stabilité et l'instabilité dans le processus d'insertion. Observe-t-on d'un côté une population stable, bien employée et, de l'autre une population instable à l'activité réduite ? Cela voudrait dire que les circonstances aussi diverses que trouver un emploi plus ou moins rapidement, en changer une ou plusieurs fois, subir des périodes de chômage brèves ou longues, reprendre des études ou se retirer du marché du travail, se produisent toujours concurremment pour conduire à deux types opposés de comportements. Les résultats de l'enquête montrent qu'il n'en est rien.

On observe un dégradé de situations entre un noyau très stable et un groupe instable

La résultante de tous les mouvements d'entrée et sortie de l'emploi se traduit, pour l'ensemble, par une montée générale de l'activité mais la mobilité comme la durée effective du travail sur la période sont inégalement réparties.

Pour apprécier ceux-ci, nous résumerons les comportements par une combinaison de deux indicateurs : le nombre d'employeurs et le taux d'occupation (cf. graphiques 4 et 5), ce qui permet d'établir un classement de ces jeunes selon plusieurs types de comportements.

— Il existe donc UN GROUPE LIMITÉ DE JEUNES (LES « TRÈS STABLES »), qui trouvent très rapidement un emploi qu'ils vont garder par la suite. Ce groupe est plus important chez les garçons bien que, globalement, ils soient plus mobiles que les jeunes filles. Pour eux, le service national n'est pas une coupure car ils le font une fois leur emploi assuré : c'est dans ce groupe que l'on observe le plus fréquemment cette pratique.

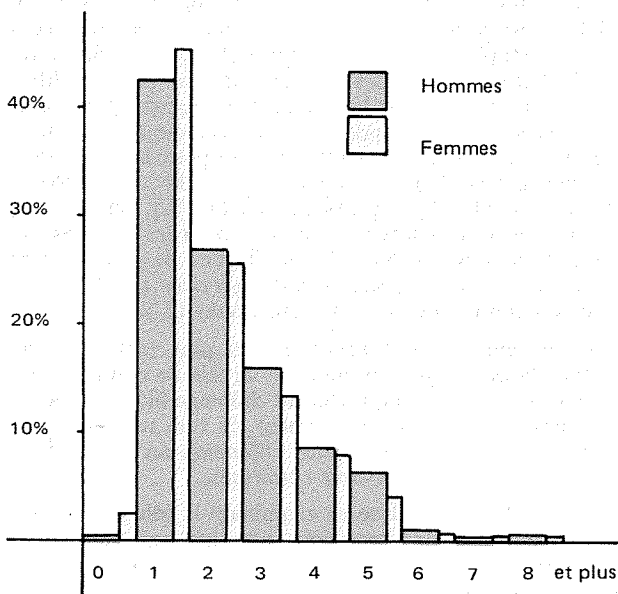
— A côté de ceux-ci, on peut compter ceux qui, tout en n'ayant connu qu'un seul employeur, ont eu une durée de travail plus courte mais non négligeable (taux d'occupation compris entre 60 % et 90 %) : LES STABLES À INSERTION TARDIVE ; en effet les trois quarts ont mis plus de six mois pour trouver leur premier emploi. Même si une proportion importante de garçons a repoussé son insertion à plus tard en accomplissant d'abord le service (2), l'importance relative de ce groupe rappelle que, pour certains, la recherche du premier emploi a été particulièrement longue. On peut estimer qu'ils y ont gagné une plus grande stabilité par la suite.

(2) On ne compte pas la période du service national dans la durée de recherche du premier emploi.

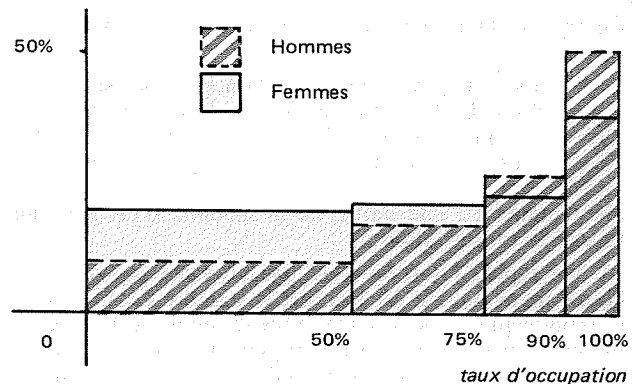
PRINCIPAUX TYPES DE COMPORTEMENTS SELON LE SEXE

Taux d'occupation \ Nombre d'employeurs	Inférieur à 60 %	Compris entre 60 % et 90 %	Supérieur à 90 %
Un employeur	Peu occupés Hommes 14 706 [14,1 %] Femmes 24 337 [24,6 %]	Stables à insertion tardive Hommes 11 893 [11,4 %] Femmes 13 984 [14,2 %]	Très stables Hommes 25 617 [24,6 %] Femmes 20 769 [21,0 %]
Deux - trois employeurs .		Moyennement stables Hommes 37 861 [36,4 %] Femmes 27 548 [27,9 %]	
Quatre employeurs et plus	Instables Hommes 13 957 [13,4 %] Femmes 12 096 [12,3 %]		

Graphique 4
NOMBRE D'EMPLOYEURS SELON LE SEXE (%)



Graphique 5
RÉPARTITION DU TAUX D'OCCUPATION PAR SEXE



— LES JEUNES MOYENNEMENT STABLES forment la catégorie la plus nombreuse. Ils ont connu deux ou trois employeurs, leur durée de travail couvre une plage assez large, si bien que leur mobilité a pu s'accompagner d'une forte occupation ou bien, au contraire, d'une occupation moyenne traduisant ainsi quelques difficultés soit au début soit entre deux emplois.

Une évaluation quantitative de l'activité sur la période est donnée par le calcul du taux d'occupation obtenu en divisant la durée totale de travail chez un ou plusieurs employeurs par le temps disponible théoriquement pour travailler (depuis la sortie du LEP jusqu'au moment de l'enquête, moins la durée du service national pour ceux qui l'accomplissent).

Cette répartition confirme bien que la plupart de ces jeunes ont travaillé pendant l'essentiel du temps, mais on observe quelques écarts qui mettent en évidence la diversité des situations : ainsi près de 10 % des garçons ont eu un taux d'occupation de moitié ; cette proportion est le double pour les jeunes filles.

En général, ils ont trouvé rapidement leur premier emploi mais on peut déceler une différence importante entre les filles et les garçons : pour ces derniers, très souvent le premier emploi est un emploi provisoire qui a été abandonné.

donné pour faire le service national. La mobilité des garçons est due, en partie, à la coupure du service. Pour les jeunes filles, c'est très nettement la précarisation de l'emploi qui est à l'origine de leur mobilité.

— LE GROUPE DES JEUNES INSTABLES prolonge le précédent. Ayant eu un grand nombre d'employeurs (quatre et plus), il est inévitable que leur taux d'occupation soit variable selon la durée du passage d'un emploi à un autre. La plupart des jeunes concernés ont été recrutés dans les trois premiers mois après leur sortie de l'école. Leur employabilité s'accompagne donc d'une forte instabilité. Cependant, une minorité cumulera les problèmes en mettant beaucoup de temps pour trouver un emploi, qui ne sera que le premier d'une succession d'emplois de courte durée.

— Le dernier groupe est composé de JEUNES QUI ONT PEU TRAVAILLÉ de 1975 à 1980 et qui ont eu peu d'employeurs (trois au plus). Leur insertion tardive n'explique que partiellement la faiblesse de leur taux d'occupation. C'est une population hétérogène où dominent les jeunes filles. On y trouve ceux qui reprennent des études, les femmes qui se retirent du marché du travail mais aussi ceux qui rencontrent le plus souvent de difficultés.

Ce premier bilan permet de relativiser un certain nombre d'idées :

— il n'apparaît pas de bipolarisation entre les stables et les instables. L'idée selon laquelle le fonctionnement du marché du travail induirait d'un côté une population stabilisée dans l'emploi et de l'autre une population subissant de fréquents changements d'emploi doit être fortement nuancée ; une partie de la mobilité n'est pas une forme de précarisation ;

— une rapide insertion n'est pas un signe univoque de bonne insertion, s'il est vrai que la stabilité dans l'emploi s'accompagne souvent d'une faible durée de recherche du premier emploi, on a pu remarquer que « les instables » ne semblent pas avoir beaucoup de difficulté à en trouver. Mais s'agit-il des mêmes emplois ?

La nature des emplois occupés a influé sur les comportements

Au-delà du repérage des différences de comportements, les enquêtes de cheminement doivent permettre d'avancer des éléments explicatifs en confirmant ou en infirmant des hypothèses générales sur les processus d'insertion et sur le fonctionnement du marché du travail. Par exemple, la stabilité ou l'instabilité des jeunes sont-elles liées à la nature des emplois ou aux types d'entreprises dans lesquelles ils ont travaillé.

Cette question renvoie à différents aspects comme les modes de gestion du personnel par les entreprises, la rareté relative des emplois, les normes de recrutement, les stratégies individuelles... La méthode d'enquête ne

permet pas de démêler tous ces facteurs et on se contentera d'une évaluation très générale de l'incidence de la nature des emplois sur les comportements.

Ainsi, l'examen de l'ensemble des emplois occupés par les jeunes ayant eu le même type de comportement montre qu'il existe deux grandes familles d'emplois :

— LES EMPLOIS OÙ LES JEUNES SONT STABLES. Pour les garçons, ce sont des emplois de mécaniciens et d'électriciens dont on compte une proportion de 37,5 % chez les « très stables » et de 18 % chez les « instables » ; pour les filles, les emplois de la couture, du secrétariat et les emplois médico-sociaux dont l'importance varie entre 43 % et 25 % selon le type de comportement.

— LES EMPLOIS LIÉS À UNE FORTE INSTABILITÉ. On compte ici des emplois de maçons, de cuisiniers, de manutentionnaires et de conducteurs de véhicule pour les garçons qui représentent 30 % des emplois dits « instables », et des emplois de la manutention, du commerce et des services pour les filles (24 % des emplois de jeunes filles « instables »).

En général, les emplois tenus par des jeunes présentant une forte instabilité ne sont pas ceux pour lesquels les jeunes ont été préparés. En effet, si l'on tient compte de la spécialité professionnelle de la formation acquise en LEP, il est possible de repérer, parmi les emplois occupés, des emplois qui n'ont pas fait l'objet d'une formation particulière. Ce sont des emplois que l'on peut qualifier de « tout venant » car les conditions requises pour tenir ces postes ne correspondent pas à une logique de métier. On peut les chiffrer à 60 000 environ pour les hommes : conducteurs (13 %), manutentionnaires (14 %), employés de bureau (14 %), agents mixtes (11 %), salariés du commerce ou des services (18 %) ; pour les femmes, on en compte environ 84 000 : employées de bureau sans qualification (48 %), salariées des services (21 %), salariées du commerce (17 %), manœuvres (7 %).

Sur ces emplois se concentrent les plus forts taux de départ, la plus grande proportion de fins de contrat et les retombées les plus fréquentes au chômage (45 % pour les hommes, 64 % pour les femmes). Si l'on regarde quels emplois occupaient les jeunes chômeurs au moment de l'enquête, ces résultats sont confirmés.

On peut affiner l'analyse en examinant le rôle du premier emploi non pas sur le comportement général, mais sur la mobilité.

Pour les besoins du raisonnement, nous adopterons une mesure simplifiée de la mobilité en distinguant trois formes d'évolution entre le premier et le dernier emploi occupé :

- la mobilité professionnelle qui s'accompagne presque toujours d'un changement d'employeur ;
- le changement d'employeur tout en restant dans la même famille professionnelle ;
- l'absence de changement d'employeur.

RÉPARTITION DES EMPLOIS OCCUPÉS SELON LE TYPE DE COMPORTEMENT ET LE SEXE

Comportements Emplois occupés		Comportements					Ensemble
		Très stables	Stables et insertion tardive	Moyennement stables	Instables	Peu occupés	
HOMMES	Maçons	3,7	2,8	4,4	4,1	5,4	4,2
	Ouvriers de la transformation des métaux	9,4	4,3	7,9	6,9	5,4	7,3
	Ouvriers de la mécanique ..	26,2	17,3	16,9	11,6	12,3	15,9
	Ouvriers de l'électricité ...	11,3	9,3	11,1	6,7	8,3	9,4
	Ouvriers des cuisines	0,7	0,7	1,6	10,9	2,8	4,3
	Menuisiers	6,8	2,5	5,3	5,4	3,6	5,2
	Manutentionnaires	4,2	7,7	9,1	9,2	10,1	8,6
	Ouvriers des transports ...	1,7	3,2	4,7	5,6	2,7	4,3
	Ouvriers divers	3,3	5,8	3,1	2,4	3,4	3,1
	Employés de bureau	3,6	8,2	2,9	1,7	4,7	3,1
	Autres	29,1	38,2	33,0	35,5	41,3	34,6
		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total d'emplois occupés ..		25 591	11 921	88 911	63 836	24 762	215 000
FEMMES	Ouvrières de la couture ..	6,7	5,8	4,2	2,3	6,2	4,4
	Manutentionnaires	2,3	1,8	3,4	5,5	3,5	3,8
	Secrétaires	27,8	19,8	24,9	22,4	13,2	21,9
	Employées de la comptabilité ..	8,6	7,9	9,0	7,7	4,1	7,6
	Employées médico-sociales ..	8,5	13,8	4,7	2,2	5,7	5,2
	Employées de bureau	17,7	14,3	16,7	19,1	18,2	17,6
	Employées de commerce ..	5,7	5,7	7,1	8,9	8,4	7,6
	Employées des services ...	2,3	5,4	5,7	9,5	10,2	7,3
	Autres	20,4	25,5	24,3	22,4	30,5	24,6
			100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total d'emplois occupés ..		20 676	14 061	64 837	54 867	36 412	191 000

Pour chaque type de comportement sur la période, on dénombre les emplois occupés définis en termes de profession quel que soit le rang de l'emploi. Par exemple, les garçons ont travaillé chez quelque 215 000 employeurs ; les « instables », qui sont au nombre de 13 960, ont occupé 63 836 emplois parmi lesquels on compte 10,9 % d'emplois d'ouvriers des cuisines ; certains de ces « instables » ont pu être cuisiniers plusieurs fois, d'autres non. Si la nature de l'emploi est sans lien avec le type de comportement global, on devrait trouver des répartitions d'emplois équivalentes dans le déroulement de l'insertion. Ce tableau montre, au contraire, que la stabilité est plus fréquente pour ceux qui ont eu certains emplois, de même pour l'instabilité. Ces tendances générales n'excluent pas des cas particuliers. Il convient de noter que l'ordre d'occupation des emplois successifs n'est pas indifférent et que la description des emplois à l'aide d'une nomenclature des professions ne traduit qu'une partie du phénomène.

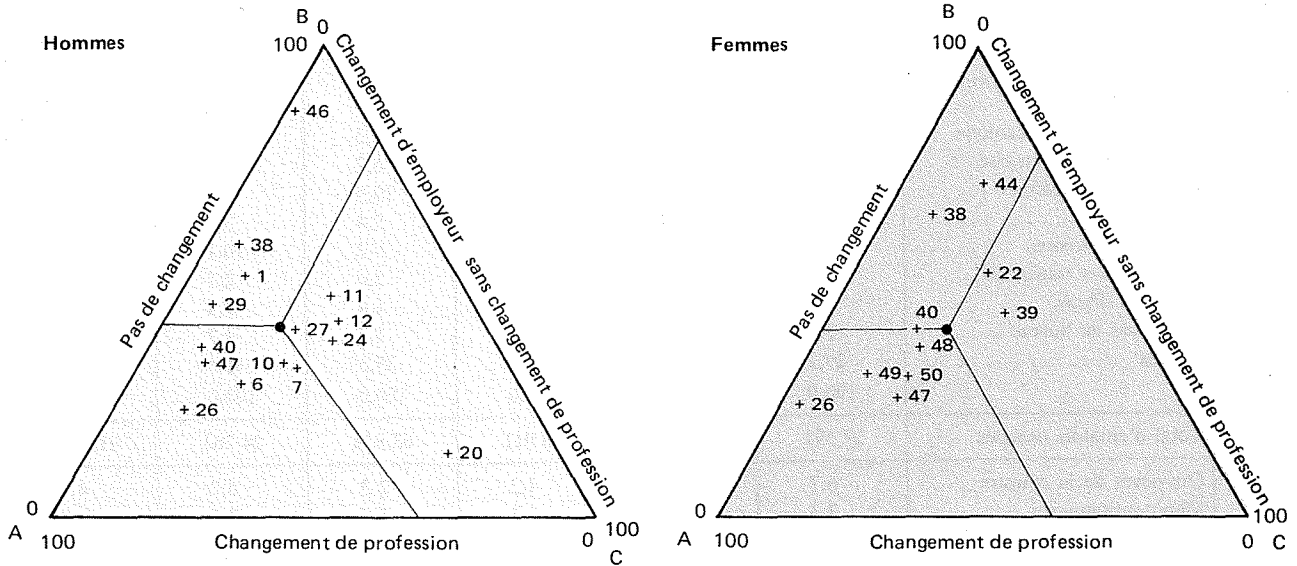
Le graphique 6 met bien en évidence que le fait d'avoir une insertion dans telle ou telle profession oriente vers des formes différenciées de mobilité.

Pour les hommes, on note par exemple que les cuisiniers ont une forte propension à changer d'employeur en occupant toujours le même type d'emploi. Ceux qui sont employés administratifs bénéficient d'une forte stabilité, de même ceux qui sont entrés dans l'armée ou dans la police et les pompiers. A l'opposé, commencer sa vie professionnelle dans un emploi de la manutention est le signe d'une insertion encore précaire puisque la plupart ont quitté cette première occupation.

Pour les jeunes filles, on peut opposer les employées des services médico-sociaux présentant une grande stabilité aux ouvrières de la manutention dont les mouvements sont similaires à ceux des jeunes gens occupant les mêmes professions.

Les emplois dans la mécanique, l'électricité, la menuiserie pour les garçons ou dans l'administration ou le secrétariat pour les filles ont bien les propriétés énoncées précédemment : ils permettent aux jeunes d'avoir une plus grande stabilité. Mais ils possèdent une autre propriété tout aussi importante : ils sont souvent à l'origine d'une mobilité dans la même famille professionnelle et par

Graphique 6
MOBILITÉ ET PREMIER EMPLOI (PROFESSION)



● Situation moyenne pour les hommes

● Situation moyenne pour les femmes

- 1 Métiers de l'agriculture
- 6 Ouvriers maçons
- 7 Ouvriers plombiers couvreurs
- 10 Ouvriers de la transformation des métaux
- 11 Ouvriers de la mécanique
- 12 Ouvriers de l'électricité
- 20 Ouvriers de la cuisine
- 24 Ouvriers du bois et de la menuiserie
- 26 Ouvriers de la manutention
- 27 Ouvriers des transports
- 29 Ouvriers divers
- 38 Employés administratifs
- 40 Employés de comptabilité
- 46 Emplois de l'armée, police, pompiers
- 47 Employés de bureau

- 22 Ouvrières de la couture
- 26 Ouvrières de la manutention
- 38 Employées administratives
- 39 Secrétaires
- 40 Employées de la comptabilité
- 44 Employées médicaux-sociales
- 47 Employées de bureau
- 48 Employées de commerce
- 49 Employées non qualifiées
- 50 Employées des services

Source : Observatoire EVA.

On remarque que les sommets de chaque triangle (A, B, C) sont des lieux où une forme de mobilité ou d'immobilité est pondérante.

Ainsi :

- (A) concentre les personnes qui changent toujours de profession entre le premier et le dernier emploi ;
- (B), au contraire, témoigne d'une immobilité tant du point de vue de la profession que de l'employeur ;
- (C) regroupe ceux qui ont changé d'employeur en restant dans la même famille professionnelle.

conséquent d'une valorisation de l'expérience acquise dans l'emploi.

A l'inverse, les emplois liés à l'instabilité (les emplois de la manutention, de la maçonnerie, des services...) conduisent à un changement de profession.

Si l'on essaie de faire un bilan de cet ensemble de résultats, on peut dire que, globalement, le processus d'insertion observé sur cinq ans reflète l'enchevêtrement de plusieurs mécanismes.

— Les jeunes sortis de LEP sont préparés à des familles d'emplois qui forment des segments du marché du travail dans la mesure où la mobilité s'accompagne souvent d'une stabilité professionnelle ; elles constituent autant de zones de mobilités renforcées, à des degrés divers, par un processus d'accumulation et de reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise.

— Incontestablement, un nombre important d'emplois occupés par ces jeunes sont situés dans des entreprises qui ne cherchent pas à les stabiliser. Ces emplois étant nombreux et faciles à trouver, ils jouent un rôle important dans l'insertion en permettant de diminuer la période de recherche du premier emploi et, plus généralement, de trouver rapidement un emploi. Mais il y a là une source d'instabilité.

— A une logique du marché du travail en termes de familles professionnelles, se superpose une logique en termes de modes de gestion des entreprises et de statut de l'emploi. Il n'est pas surprenant de constater que les comportements dépendent de la taille des entreprises et des secteurs d'activité où les jeunes ont été recrutés la première fois.

Stabilité et accès aux emplois qualifiés

Cinq ans après leur sortie du LEP, tous les jeunes n'occupent pas des emplois qualifiés. 28 % des hommes et 32 % des femmes, qui travaillent en mars 1980, déclarent être classés comme manœuvres, ouvriers spécialisés ou employés non qualifiés. La nature de leurs études et leur ancienneté permettaient d'espérer des proportions plus faibles.

L'échec aux examens intervient : le tiers environ des garçons non diplômés et près de la moitié des jeunes filles sans diplôme ne se sont pas classés « qualifiés » lors de l'enquête.

POURCENTAGE DE NON-QUALIFIÉS EN MARS 1980

	Diplômés	Non-diplômés
Hommes	20 %	37 %
Femmes	28 %	45 %

L'expérience de l'emploi joue sur le niveau de classification obtenu en fin de période. Ce phénomène est renforcé pour les jeunes filles pour lesquelles les écarts sont particulièrement importants.

On peut en conclure que les cinq années après la sortie du LEP ont contribué à accentuer les écarts entre ceux qui cumulent à la fois une insertion rapide, une forte stabilité dans l'emploi (très peu retombent au chômage) et une reconnaissance de la qualification dans les classifications salariales et ceux qui ont des caractéristiques inverses (les peu occupés et les instables). Il y a un cumul des avantages et des désavantages.

(En %)

Comportements	Proportion de chômeurs en mars 1980		Proportion de non-qualifiés en mars 1980	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Très stables	0,1	0,8	17,3	22,2
Stables et insertion tardive	1,8	6,3	30,1	31,6
Moyennement stables	2,7	5,6	23,8	30,0
Instables	6,9	15,1	30,4	34,0
Peu occupés	15,8	21,4	30,3	56,4
Ensemble	4,4	9,7	24,2	32,0

LES GRANDES TENDANCES DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ENTRE LA PREMIÈRE EMBAUCHE ET LA SITUATION EN MARS 1980

Une insertion progressive (cf. p. 21), selon des modalités variées (cf. p. 26), nous conduit à nous interroger sur les principaux comportements des acteurs. *A priori* leur diversité pourrait laisser penser qu'il n'existe pas de tendances générales présidant aux évolutions professionnelles et que les mouvements vont être, somme toute, assez désordonnés.

Si, au niveau individuel, la recherche d'une stabilisation et/ou d'une progression dans la carrière, dans la mesure des opportunités offertes par le marché, est relativement de règle, au niveau de l'entreprise le besoin de renouvellement de la population active guide les politiques de gestion et de recrutement du personnel. Mais ces politiques prennent des formes très différentes selon la situation économique du secteur d'activité ou la taille de l'entreprise de travail. C'est pourquoi on peut faire l'hypothèse que les mobilités vont se structurer autour des besoins des entreprises.

Les pôles de convergence de l'activité professionnelle

Des petites aux grandes entreprises

Les mouvements de passage de petites à de plus grandes entreprises sont désormais assez bien connus, mais ce qu'il importe de préciser c'est l'ampleur, la vitesse et les modalités de passage pour notre population.

La trace de ces mobilités est nettement perceptible dès que l'on compare les structures d'effectifs selon la taille des entreprises de travail au moment de l'insertion et en mars 1980.

L'augmentation relative de la part des jeunes travaillant dans les grandes entreprises (plus de 50 % salariés) est de + 16,7 % pour les hommes et de + 9,3 % pour les femmes. On remarque même que, tant pour les hommes que pour les femmes, la diminution relative des jeunes travaillant dans les entreprises de moins de dix salariés avoisine les 20 %.

Une analyse plus détaillée des mobilités inter-entreprises montre que ces flux peuvent être décomposés ainsi :

— LA PREMIÈRE COMPOSANTE EST CONSTITUÉE DES MOUVEMENTS VERS DES ENTREPRISES DE PLUS GRANDE TAILLE (environ 40 % des mobilités) ;

— LA DEUXIÈME COMPOSANTE COMPORTE LES MOUVEMENTS INTERNES AUX ENTREPRISES DE MÊME TAILLE (environ 35 % des flux). Ces mouvements sont beaucoup plus fréquents dans les entreprises petites ou moyennes que dans les grandes :

CALCUL DES TAUX DE MOBILITÉ
SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE PAR RAPPORT
AU STOCK DE JEUNES QUI SONT RESTÉS STABLES

Taille des entreprises	Hommes	Femmes
Moins de 10 salariés	70 %	60 %
De 10 à 49 salariés	51 %	46 %
De 50 à 999 salariés	50 %	33 %
1 000 salariés et plus	20 %	21 %

— LA TROISIÈME COMPOSANTE RETRACE LES MOUVEMENTS VERS DES ENTREPRISES DE PLUS PETITE TAILLE. Ces flux sont beaucoup moins importants que les précédents mais ils constituent environ 25 % des mouvements inter-entreprises.

Outre le mouvement général vers les grandes entreprises, on soulignera l'importance, tant pour les hommes que pour les femmes, des rotations internes aux petites et

moyennes entreprises qui traduisent d'une part le fait que les emplois y sont plus précaires, moins payés et offrant de surcroît moins de perspectives de carrière et que, d'autre part, les contraintes de gestion du personnel dans les PME conduisent les employeurs à avoir une politique « flexible et souple » de leur main-d'œuvre.

Une polarisation vers le secteur public et l'administration

Cette tendance est naturellement liée au phénomène précédent puisque le secteur public et l'administration sont plus concentrés que le secteur privé mais ce qui est plus nouveau à souligner, c'est que le passage d'entreprises artisanales ou de très petites entreprises privées au secteur public et à l'administration, se fait souvent en passant par des entreprises privées moyennes ou grandes.

— POUR LES JEUNES DONT L'EMPLOYEUR ÉTAIT UN PARTICULIER (agriculteur, artisan, commerçant ou particulier exerçant une profession libérale), les passages se font essentiellement vers le privé et les passages vers le public ou l'administration sont assez rares (deux à trois fois moins fréquents que vers le secteur privé). Ce flux de passage vers le privé se fait plus fréquemment vers de grandes entreprises (62 % pour les hommes et 52 % pour les femmes) que vers les petites.

— LES JEUNES INSÉRÉS DANS LE SECTEUR PRIVÉ bougent beaucoup, soit à l'intérieur de ce secteur vers des entreprises plus grandes, soit vers le secteur public et l'administration.

Le secteur privé n'est pas homogène, et des analyses plus fines devraient prendre en compte le secteur et la taille ou, tout au moins, distinguer les petites entreprises privées (qui sont souvent des entreprises d'accueil mais que les jeunes quittent) et les grandes entreprises privées (où la gestion de la main-d'œuvre se rapproche plus du secteur public et de l'administration).

— LES JEUNES ENTRÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC ET L'ADMINISTRATION sont beaucoup plus stables et quittent très peu ces secteurs (secteur captif).

Le résultat n'était pas tout à fait évident car les jeunes, dont le secteur d'accueil était l'administration, se trouvaient souvent au moment de leur embauche dans des situations précaires (40 % des jeunes gens et 60 % des jeunes filles étaient vacataires).

En résumé, on note deux grands flux dans les mouvements, qui se superposent et produisent les évolutions entre début et fin de période : un premier flux de passage vers le privé des jeunes qui étaient chez un artisan, agriculteur ou commerçant, qui se conjugue à un deuxième flux, du privé vers le public et l'administration, numériquement plus important que le précédent, et dont les effets se traduisent sur l'évolution des structures selon les types d'employeurs.

Des emplois que l'on quitte, d'autres vers lesquels on se dirige mais aussi des emplois où l'on « tourne ». Ces mouvements se traduisent par une tendance à la stabilisation ou à la requalification mais peut-être moins rapide qu'on aurait pu l'escompter

— LES EMPLOIS QUE L'ON QUITTE sont naturellement souvent des emplois peu qualifiés. Plus précisément parmi les ouvriers, les emplois les plus caractéristiques sont : les manutentionnaires et les manœuvres, les maçons et plus généralement les ouvriers du BTP, les ouvriers de l'alimentation, les ouvriers du bois ; pour les employés, on relève en particulier : les employés de services, les employés de bureau, les employés non qualifiés de l'hôtellerie et de la restauration, les employées de commerce pour les femmes.

— LES EMPLOIS OÙ L'ON SE DIRIGE sont, à l'opposé, des emplois en général plus qualifiés en particulier les emplois de techniciens et de cadres moyens tant pour les hommes que pour les femmes. A ce niveau l'accès aux professions de l'encadrement ne se fait qu'avec une expérience professionnelle de quelques années. Sur la période, on observe bien que les changements professionnels ont conduit à un gonflement relatif de la catégorie « cadres et techniciens » (administration exclue) de près de 70 % pour les hommes et de 50 % pour les femmes et, bien que cela ne constitue en volume que des flux d'une importance limitée (3), ils sont cependant caractéristiques.

Pour les ouvriers, on constate principalement la croissance des ouvriers des transports. On peut signaler également une progression, mais plus timide, des ouvriers de la chimie, de l'électricité, des cuirs et peaux, du papier-carton et des ouvriers d'art.

Pour les employés, les métiers les plus caractéristiques en croissance sont les employés administratifs, les employés de l'informatique, les emplois de l'armée et de la police pour les hommes et les professions médico-sociales pour les femmes. Dans une moindre mesure, on peut y adjoindre les employés de la vente et des techniques de distribution ainsi que les employés qualifiés de l'hôtellerie (mais au détriment des emplois non qualifiés du même secteur).

— DES EMPLOIS OÙ L'ON TOURNE, pour lesquels il y a fréquemment changement d'employeur sans changement d'emploi. Pour les hommes, les métiers les plus caractéristiques de cette catégorie sont ceux de : cuisiniers, plombiers, ouvriers du bois, employés de commerce, employés de l'hôtellerie et de la restauration, employés de surveillance ; pour les femmes ce sont ceux de : couturières, secrétaires-dactylos, comptables, et dans une

moindre mesure les employées de l'information et celles des soins personnels.

A partir d'autres métiers, il est plus fréquent de changer d'activités professionnelles. Ces changements s'accompagnent ou non de changement d'employeur. Des changements fréquents d'activités et d'entreprises sont souvent le signe d'une certaine précarisation (manutentionnaires par exemple) mais ce n'est pas toujours le cas. Par contre les changements d'emplois, sans changement d'employeur, sont souvent le fait d'emplois plus « filiarisés » au sein de l'entreprise. Les professions qui conduisent à un tel changement permettent souvent une stabilisation et/ou une requalification après quelques années d'activité professionnelle.

Rappelons que, parmi les jeunes travaillant en mars 1980, et ayant eu sur la période une mobilité professionnelle (75 % des garçons et 70 % des jeunes filles), on constate que les trois quarts ont changé au moins une fois d'employeur, mais 25 % ont vu un changement de leur situation professionnelle sans changer d'employeur. Pour ces derniers, les changements se traduisent essentiellement par des changements de classification ou une stabilisation (dans deux cas sur trois).

LES CHANGEMENTS D'EMPLOI SANS CHANGEMENT D'EMPLOYEUR.

(En %)

	Hommes	Femmes	Total
Stabilisation ou titularisation . .	10,6	38,8	23,2
Changement de classification sans savoir s'il y a stabilisation	60,4	23,6	44,1
Autres changements	29,0	37,6	32,7
Total	100,0	100,0	100,0

Dans ce groupe d'emplois qu'on a qualifié de « filiarisé », on citera :

— les emplois de l'armée-police (changement de qualification ou grade) ;

— les emplois de l'administration : l'exemple de la stabilisation dans l'administration est bien caractéristique. On constate, en fait, que les jeunes dont la situation professionnelle change passent souvent d'un statut précaire (type vacataire) à des emplois à statut plus stable (notamment des contrats à durée indéterminée) comme le souligne bien le tableau ci-dessous montrant l'évolution pour les jeunes s'étant insérés dans l'administration et qui y sont encore en mars 1980 ;

— les ouvriers de l'électricité et de la mécanique (passage des emplois de contremaîtres et de techniciens ou changement de services) ;

(3) Au départ la catégorie représente environ 3,7 % des actifs, en mars 1980, elle constitue plus de 6 %. Les passages, selon toute vraisemblance, seraient beaucoup plus nombreux si la période d'observation était un peu plus longue.

STATUT DES JEUNES TRAVAILLANT
DANS L'ADMINISTRATION

	Hommes		Femmes	
	Premier emploi	Emploi en mars 1980	Premier emploi	Emploi en mars 1980
Fonctionnaires ou titulaires	55,3	75,8	32,2	72,3
Contractuels	5,4	6,3	6,8	5,2
Vacataires	39,3	17,9	61,0	22,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

— certains emplois de bureau conduisent à des emplois de cadres moyens (employé aide-comptable vers comptable par exemple) ;

— pour les femmes, les employées médico-sociales (il y a là souvent un recrutement après une formation complémentaire et une titularisation ensuite).

Cinq ans après leur sortie du LEP, tous ne sont pas classés « qualifiés » dans leur emploi

Même si 85 % des jeunes des promotions CAP-BEP sortis en juin 1975 sont actifs occupés en mars 1980 (94 % des garçons et 78 % des filles) et que la plupart sont à cette date dans des situations relativement stabilisées (environ 90 % d'entre eux se déclarent sur des emplois à durée indéterminée), il subsiste encore parmi ceux qui travaillent en mars 1980 une forte minorité (un tiers environ) qui se déclare non qualifiée.

La proportion de non-qualifiés varie selon les caractéristiques individuelles et de formation (diplômés ou non), mais surtout, comme nous l'avons vu, selon les expériences de l'emploi qui ont constitué le cheminement de ces jeunes pendant cette période.

Pierre Maréchal et Xavier Viney
chargés d'études au CEREQ