

# Mobilités et changements de catégories : portée et limites des données longitudinales

XIX<sup>es</sup> journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Caen, 24-25 mai 2012

éreq

*Gérard Boudesseul  
Patrice Caro  
Thomas Couppié  
Jean-François Giret  
Yvette Grelet  
Patrick Werquin  
(éditeurs)*

**RELIEF.37**

Échanges du Céreq

mai 2012





# **Mobilités et changements de catégories : portée et limites des données longitudinales**

**XIX<sup>es</sup> journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Caen, 24-25 mai 2012**

*Gérard Boudesseul  
Patrice Caro  
Thomas Couppié  
Jean-François Giret  
Yvette Grelet  
Patrick Werquin  
(éditeurs)*



# Sommaire

<b>Avant-propos</b> .....	7
<b>Session 1 – Regards rétrospectifs et perspectives</b>	
Performances scolaires, décisions d’orientation et leur importance relative dans la formation des inégalités sociales d’éducation. Évolution en France en quatre décennies.....	13
<i>Mathieu Ichou, Louis-André Vallet</i>	
Le Céreq, 40 ans d’enquêtes sur l’insertion des jeunes.....	29
<i>Pierre-Olivier Flavigny, Yvette Grelet</i>	
Le thème de la mobilité dans les actes des JdL, 1994-2011.....	39
<i>Gérard Boudesseul</i>	
<b>Session 2 – Discrimination spatiale dans l’insertion des jeunes</b>	
Les jeunes dans les espaces de faible densité : d’une expérience de l’autonomie au risque de la captivité.....	55
<i>Lionel Rougé</i>	
Sentiment de discrimination et parcours professionnels.....	57
<i>Mathieu Bunel, Emilia Ene</i>	
<b>Session 3 – Méthodologie et bases de données</b>	
Mobilités et changements de catégories dans les recensements de population.....	61
<i>Jean-Benoît Massif, Fabrice Danielou, Julien Bechtel</i>	
Recherches d’emploi et mobilités sur le marché du travail : une analyse comparée de l’enquête Génération et de l’enquête Emploi.....	63
<i>Yaël Brinbaum, Guillemette de Larquier, Géraldine Rieucan</i>	
La mobilité sociale intergénérationnelle : une étude empirique des limites méthodologiques à partir du cas de la Belgique.....	81
<i>Joël Girès</i>	
Approches différenciées de l’analyse des données longitudinales : un exemple d’illustration à partir de l’enquête « Santé et Itinéraires Professionnels ».....	95
<i>Armelle Testenoire, Danièle Trancart</i>	

#### **Session 4 – Points de départs / d'arrivée des mobilités et qualité de l'emploi**

Transitions vers l'emploi de qualité et formation continue : quelles relations ?.....	111
<i>Mathilde Guergoat-Larivière</i>	
De l'ancrage dans une profession à la stabilisation en emploi.....	113
<i>Vanessa Di Paola, Virginie Mora</i>	
Des signes annonciateurs de l'imprévisible ? Le cas des bifurcations professionnelles en début de carrière.....	129
<i>Arnaud Dupray, Dominique Epiphane</i>	
Ruptures d'emploi et qualité de l'emploi : une analyse des mobilités des jeunes sortants du système éducatif.....	131
<i>Mickaël Portela, Camille Signoretto</i>	

#### **Session 5 – Formation continue, alternance et reclassement**

La formation par apprentissage, une construction de ressources locales ? Une comparaison des mobilités géographiques des apprentis et des scolaires.....	137
<i>Arnaud Dupray, Adeline Petrovitch</i>	
Les compétences des adultes, un facteur complexe de la mobilité.....	155
<i>Nicolas Jonas</i>	
Stages en cours d'études et insertion professionnelle. Une comparaison secteur privé/secteur public.....	157
<i>Olivier Joseph, Isabelle Recotillet</i>	
Trajectoires professionnelles et taux de retour à l'emploi des bénéficiaires du RMI, de l'API ou du RSA.....	159
<i>Véronique Simmonet, Danièle Trancart</i>	

#### **Session 6 – Mobilités résidentielles et familiales**

Trajectoires et processus de socialisation des salariés mobiles du tourisme, trois manières d'habiter l'espace temps saisonnier : l'ambulante, l'habitué et le local.....	173
<i>Aurélien Gentil</i>	
Intérêts et limites des données notariales PERVAL pour l'étude des mobilités résidentielles : l'exemple de l'aire urbaine de Caen.....	185
<i>Michael Bermond, Maxime Marie, Christine Margetic</i>	
Trajectoire résidentielle et cheminement professionnel des jeunes : les différentes interprétations d'une domiciliation dans un quartier sensible.....	207
<i>Thomas Couppié, Céline Gasquet</i>	
Couple, enfants et mobilité professionnelle : 10 ans d'observation longitudinale.....	209
<i>Éric Cahuzac, Vanessa di Paola, Isabelle Recotillet</i>	

## **Session 7 – Professions mobiles**

Pourquoi Ibrahimovic joue à Milan et Legittimo à Lecce ?.....	213
<i>Bastien Drut, Richard Duhautois</i>	
Mobilités et trajectoires dans la galaxie des professions intermédiaires.....	215
<i>Nathalie Bosse, Christine Guégnard</i>	
Devenir contremaître à la Société métallurgique de Normandie. Quelques déterminants des parcours de mobilité professionnelle.....	227
<i>Paul Costey</i>	
Les carrières courtes des officiers du transport maritime : mythe et réalité.....	241
<i>Anne Delanoë, Valérie Gosseaume, Gérard Podevin</i>	

## **Session 8 – Avenirs incertains : des emploi-jeunes aux élites**

Trajectoires et mobilités après les emplois-jeunes.....	255
<i>Bernard Gomel, Alberto Lopez</i>	
Cosmopolites, internationaux et nationaux : mobilités géographiques et professionnelles de cadres marocains diplômés de grandes écoles françaises.....	279
<i>Catherine Marry</i>	

## **Session 9 – Avenirs contraints : les modes d’organisation des établissements d’enseignement supérieur et des entreprises**

Impact du CDD et de sa durée sur les débuts de carrière.....	291
<i>Catherine Béduwé, Éric Cahuzac, Brigitte Reynès, Gabriel Tahar</i>	
Mobilités spatiale et académique des étudiants entrant dans l’enseignement supérieur, sur le territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles.....	307
<i>Nathalie Jauniaux, Isabelle Reginster, Béatrice Ghaye, Bérénice Talbot, Christine Mainguet</i>	
La mobilité géographique des ingénieurs dans les premières années de vie professionnelle.....	325
<i>Claire Bonnard, Jean-François Giret, Philippe Lemistre</i>	
Compétence professionnelle et structuration longitudinale des organisations.....	329
<i>Bernard Hillau</i>	





## Avant-propos

De nombreuses recherches ont déjà démontré l'apport des données longitudinales pour déchiffrer le passage d'un état à un autre et signaler des états transitoires, précaires ou durables, plus ou moins réversibles, plus ou moins ajustés aux attentes et aux dispositifs, en particulier entre formation et emploi. Des catégories ont été construites à l'appui de réflexions interdisciplinaires, telles que celles de transition, de cheminement long, de parcours, de carrières et bien d'autres. Les dix-huitièmes journées avaient montré l'importance de la récurrence des situations au cours du temps dans l'analyse des ségrégations. Ces dix-neuvièmes journées proposent une perspective en partie opposée, en s'intéressant aux changements d'états, de situations...

Dans un contexte sociétal où tout semble changer en même temps et où il est difficile de démêler les effets structurels et conjoncturels, ces avancées incitent aujourd'hui à attaquer de front la question complexe de la mobilité, qui n'a jamais fait l'objet central et explicite d'un appel à contribution des JdL. Il est vrai que la sécurisation des parcours en 2007, les cheminements longs en 2009, outre plusieurs journées mentionnant l'étude des trajectoires en ont tenu lieu. Néanmoins, partir des acquis de spécialistes de la mobilité sociale, amène à distinguer une pluralité de mobilités qui gagnent à être nommées comme telles, des mobilités observées classiquement à d'autres formes plus complexes et plus difficiles à reconstruire.

- **Mobilités observées classiques**

- **Mobilités sur le marché du travail** : les changements de statut d'activité et d'emploi (entre inactivité et activité, entre chômage et emploi ; entre emploi précaire et emploi durable), ne sont pas de même nature et n'ont pas les mêmes effets que les changements de position professionnelle (construction des carrières, réorientations professionnelles, mobilités internes ou mobilités externes au sein d'un groupe, de la fonction publique d'État ou territoriale, ou entre entreprises...). En particulier, les changements d'emploi sont-ils devenus plus discriminants que les mobilités professionnelles ?
- **Mobilités dans le système de formation**  
Les parcours dans le système de formation, initiale ou continue, sont de moins en moins linéaires et tendent à s'allonger, surtout si on se réfère aux traductions de la formation tout au long de la vie. Les points d'orientation se multiplient, les bifurcations et réorientations sont nombreuses aussi bien pour les étudiants et apprentis que pour les actifs (changement de filière, de spécialité, retours en formation, etc.). Ces mobilités enrichissent et complexifient l'analyse des parcours de formation. Ces discontinuités qui ont d'abord affecté les formations professionnelles sont-elles en voie de s'étendre aux formations générales ou de conduire à une restructuration des filières, comme le suggère par exemple la professionnalisation de nombreuses licences ? Ou encore, devront-elles inéluctablement faciliter le retour en formation initiale des adultes ?
- **Mobilités spatiales** : elles peuvent être cycliques (pendulaires, saisonnières ou annuelles) ou de rupture ; de portée locale, interrégionale ou internationale. Elles répondent à des registres de motivation très divers : on peut penser aux mobilités « systémiques » ou institutionnelles en cours de formation pour des jeunes éloignés de l'établissement de formation, pour les apprentis se partageant entre CFA et entreprise, pour les jeunes amenés à changer de ville pour poursuivre leurs études ; mais aussi aux mobilités liées à une stratégie de contournement de la carte scolaire ou d'évitement de groupes stigmatisés. Ces registres de motivation interagissent entre eux : ainsi, les mouvements migratoires des étudiants répondent à la fois à des contraintes (par exemple pour poursuivre des études après un BTS ou un DUT) et des choix en raison de critères d'attractivité. On évoquera également les enjeux des mobilités spatiales en phase d'insertion professionnelle ou après les premières années de vie active.

- **Mobilités complexes**

- **Mobilités conjointes** : les mobilités individuelles ne manquent pas d'avoir un impact sur les autres membres du ménage. On pourra examiner comment se construisent ou se concilient les mobilités à l'intérieur d'un couple ou plus largement entre les différents membres d'une famille, en particulier quand elle est recomposée ou encore lorsqu'elle associe migration et mobilité professionnelle.
- **Mobilités parallèles** : il est rare que les mobilités qu'un individu accomplit dans une dimension de sa biographie (l'emploi, la conjugalité) soit sans rapport avec les autres sphères de sa vie. Comment rendre compte de la construction en parallèle des trajectoires des individus qui se déploient dans des dimensions différentes de la biographie (travail, famille, résidence...). Comment se jouent les influences réciproques d'une promotion ou d'un licenciement, de la décohabitation d'avec les parents, de la mise en couple, de l'arrivée d'un enfant, des épisodes de santé, etc. ?
- **Mobilité intergénérationnelle** : les mobilités sociales comparées entre parents, enfants et petits-enfants posent des problèmes redoutables d'interprétation selon les méthodes et les outils mobilisés. Une attention spécifique au choix des catégories apporterait un éclairage épistémologique utile : citons le degré de finesse des variables d'observation qui peut multiplier mécaniquement les statistiques de flux, citons aussi la tension entre la nécessité d'une stabilité minimale des catégories à des fins de comparaisons longitudinales et internationales et le changement permanent de contenu des groupes désignés.

Les questions soulevées sont vastes et redoutables. Aussi, à l'approche du vingtième anniversaire des JdL, les communications ébauchent un bilan critique de la portée mais aussi des limites des données longitudinales. Ces journées sont tout d'abord introduites par un triple regard rétrospectif sur quatre décennies, dont on espère qu'il contribuera à étayer de nouvelles perspectives. Les inégalités de performance scolaire et d'orientation sont ainsi constamment à remettre sur le métier. Les enquêtes d'insertion auxquelles a contribué le Céreq n'ont pourtant pas manqué pour rappeler l'incidence de ces inégalités sur le devenir des jeunes. Enfin, on se demandera si ce souci majeur de l'insertion ne s'est pas accompagné d'un usage étonnamment circonspect de la notion de mobilité.

Une première entrée thématique traite des non-mobiles, des faiblement mobiles, ou mieux, des espaces à l'intérieur desquels une mobilité est observable, mais au prix de discriminations et d'une forte limitation, à tel point qu'un auteur avertit contre un risque de captivité.

Une seconde entrée nous rappelle l'accent sur la méthodologie dans les JdL qui trouve une nouvelle fois des arguments dans les précautions d'usage des bases de données, particulièrement lorsqu'il s'agit de mobilité. Celle-ci se mesure usuellement par la comparaison entre un point de départ et un point d'arrivée ou encore par un changement de position dans un espace. Or, plusieurs auteurs attirent l'attention sur la nécessité de prendre en considération la qualité de l'emploi comparé au précédent, et pas seulement d'avoir ou ne pas avoir tel ou tel emploi.

Une troisième entrée va au-delà des inégalités de formation initiale. Même si les espoirs des années 1970 d'une formation continue comme « seconde chance » sont bien lointains, certaines opportunités de mobilité se jouent au travers de la formation tout au long de la vie, mais aussi de la formation en alternance et des dispositifs de reclassement.

En quatrième lieu, de nombreuses études de cas viennent étayer ces ambivalences des opportunités organisées par les pouvoirs publics ou les collectivités locales et les discriminations qui ne cessent de prendre des nouveaux visages sans faire disparaître les anciens. Ainsi en va-t-il des mobilités résidentielles, familiales et professionnelles, à tel point que certaines professions, usuellement considérées comme mobiles, voire définies par la garantie d'une mobilité, le sont moins qu'on ne le croit, qu'il s'agisse des professions intermédiaires, dont les contremaîtres, des marins ou des footballeurs professionnels.

Enfin, il n'est pas surprenant de conclure à un avenir incertain pour certains et un avenir contraint pour d'autres. Un avenir incertain aussi bien pour les emplois-jeunes que pour certaines fractions des élites, et un avenir contraint lorsque les cadres organisationnels imposent la structure d'offre qui dessine un champ des possibles, aussi bien pour des étudiants, des CDD en début de carrière que pour des ingénieurs. C'est alors sur l'analyse longitudinale des organisations elles-mêmes qu'il faut porter son regard. Les convergences d'approches pluridisciplinaires portent sur la difficulté à analyser la mobilité des individus et des groupes indépendamment des cadres spatiaux et organisationnels qui les rendent possibles, acceptables ou seulement souhaitables.



Session 1

---

**Regards rétrospectifs et perspectives**



# Les performances scolaires, les décisions d'orientation et leur importance relative dans la formation des inégalités sociales d'éducation

## Évolution en France en quatre décennies

Louis-André Vallet\*, Mathieu Ichou\*\*

Dans un article pionnier, publié en 1963 dans *Population*, où ils étudiaient les premières données obtenues par l'Institut national d'études démographiques (INED) sur un échantillon représentatif de plus de 20 000 élèves qui atteignaient en juin 1962 le terme de l'école élémentaire, Alain Girard et Henri Bastide mettaient clairement en évidence les deux causes fondamentales des inégalités sociales face à l'enseignement. Observant que, dans les zones rurales comme dans les villes ou à Paris, la réussite scolaire, évaluée par les instituteurs sur une échelle en cinq points, augmentait régulièrement avec la position sociale de la famille – la proportion d'élèves dont la réussite était jugée excellente ou bonne variait ainsi de 29 % des enfants d'ouvriers à 55 % de ceux de cadres – ils concluaient : « *C'est là la première cause de la non-démocratisation : l'influence du milieu familial sur le développement de l'enfant et, par suite, sa réussite scolaire* » (1963, p. 437). Mais Girard et Bastide démontraient aussi l'existence d'un second mécanisme à la source de l'inégalité sociale face à l'enseignement : même si la probabilité d'une orientation en classe de sixième dépendait fortement du niveau de réussite au CM2, l'effet de l'origine sociale ne pouvait être négligé. Par exemple, parmi les élèves excellents ou bons, la presque totalité des enfants de cadres, supérieurs ou moyens, entraient en sixième, mais ce n'était le cas que d'environ huit enfants d'agriculteurs exploitants ou d'ouvriers sur dix. D'où leur seconde conclusion : « *C'est là la seconde cause de non-démocratisation : même à égalité de notes, la chance pour l'enfant d'entrer en sixième est en relation avec sa condition sociale* » (1963, p. 439). L'enquête pionnière de l'INED a constitué un socle empirique fondamental de la sociologie française de l'éducation : si le premier aspect – celui de l'inégalité de performance – a été au cœur de la réflexion de Pierre Bourdieu sur « La transmission de l'héritage culturel » (1966), le second a été mis en avant par Raymond Boudon dans *L'inégalité des chances* (1973) pour souligner l'incidence du milieu social dans les comportements des familles en situation de décision scolaire. Dans la version américaine du même ouvrage (1974), Boudon a aussi introduit les termes d'effet primaire (*primary effect*) et effet secondaire (*secondary effect*) de l'origine sociale pour désigner l'intervention de ces deux mécanismes.

Cette communication est issue d'un chapitre écrit pour un ouvrage collectif conçu dans le cadre d'un projet comparatif international sur le rôle et l'importance relative des effets primaire et secondaire dans la création des inégalités scolaires en Europe et aux États-Unis (réseau d'excellence *Equalsoc* financé par la Commission européenne) ; une publication en français est également prévue dans le cadre d'un article d'*Éducation et formations*.

Supposons que, pour des élèves de différentes origines sociales – schématiquement, des enfants de cadres et des enfants d'ouvriers – l'on ait observé leur niveau de performance scolaire – conçu comme une variable centrée et réduite – immédiatement avant une transition scolaire – par exemple, en 1962, le point de bifurcation entre l'entrée en sixième et la continuation dans les classes dites « de fin d'études » avant le CEP. Supposons enfin que l'on ait observé, pour chacun des élèves, le résultat de cette transition scolaire. Cette dernière variable étant qualitative, l'utilisation des techniques classiques d'analyse de régression ne permet pas d'obtenir aisément la décomposition de l'inégalité totale d'orientation entre les classes sociales en sa part secondaire, *i.e.* l'effet de l'origine sociale à niveau de performance contrôlé, et sa part primaire, *i.e.* l'effet de l'origine sociale sur le niveau de performance scolaire. Erikson et Jonsson (1996), puis Erikson *et al.* (2005) ont toutefois proposé une solution pertinente. La proportion *estimée* d'élèves d'une classe sociale donnée qui réussissent la transition – dans notre exemple, qui entrent en sixième – peut être mathématiquement évaluée comme étant l'intégrale, sur l'ensemble des valeurs de la variable de performance, d'un produit de deux fonctions : d'une part, la distribution, supposée normale,

---

\* Laboratoire de sociologie quantitative, CNRS & CREST-GENES, louis-andre.vallet@ensae.fr.

\*\* Observatoire sociologique du changement, CNRS & Sciences Po, mathieu.ichou@sciences-po.org.

de la variable standardisée de performance pour les élèves de la classe sociale considérée ; d'autre part, la distribution logistique qui, pour les élèves de la même classe, estime la probabilité de réussir la transition en fonction de leur niveau de performance. Pour les enfants des différentes classes sociales, les proportions ainsi estimées de succès à la transition considérée s'avèrent très proches des proportions réellement observées.

Le point-clé de la méthode consiste alors en l'introduction d'un raisonnement de type contrefactuel. À l'intérieur du calcul d'intégration numérique, *chacune* des distributions de performance peut être combinée avec *chacune* des distributions logistiques. Soit par exemple la question suivante : quel serait, à la transition considérée, le taux de succès des élèves d'origine ouvrière si, conservant leur propre distribution de performance, ils avaient la distribution des probabilités de transition caractéristique des enfants de cadres ? Il suffit, pour y répondre, de combiner la distribution, supposée normale, de la variable de performance des enfants d'ouvriers avec la distribution logistique représentative des enfants de cadres. Plus généralement, à partir de l'évaluation numérique de toutes les intégrales « factuelles » et « contrefactuelles » envisageables compte tenu du nombre de classes sociales distinguées, il est possible d'obtenir des mesures de l'importance relative des effets primaire et secondaire de l'origine sociale dans l'inégalité totale mesurée à la transition considérée (cf. par exemple, pour plus de détails, Erikson et Rudolphi 2010).

Nous appliquons cette méthodologie à la société française, à près de quatre décennies de distance, en tirant parti de deux échantillons longitudinaux représentatifs de grande taille.

➤ Le panel de l'INED observé entre 1962 et 1972 permet d'étudier :

- en 1962 et à l'âge d'environ 11 ans, la transition (ou non) de l'école élémentaire à la classe de sixième de collège ;
- en 1966-1968 et à l'âge d'environ 15 ans, la transition (ou non) du collège à la classe de seconde de lycée ;
- en 1969-1971 et à l'âge d'environ 18 ans, la transition (ou non) du baccalauréat général à l'enseignement supérieur (université *stricto sensu*, *i.e.* droit, lettres, médecine et sciences, ou bien classes préparatoires aux grandes écoles).

Avant chaque transition, la mesure de performance disponible consiste en une échelle en cinq points.

➤ Par ailleurs, le panel du ministère de l'Éducation nationale observé entre 1995 et 2006 permet d'étudier :

- en 1999-2001 et à l'âge d'environ 15 ans, la transition (ou non) du collège à la classe de seconde générale et technologique ;
- en 2002-2006 et à l'âge d'environ 18 ans, la transition (ou non) du baccalauréat général à l'enseignement supérieur (université *stricto sensu* ou bien classes préparatoires).

Ici, la mesure de performance est fournie, respectivement, par la note moyenne (en français et mathématiques) obtenue au contrôle continu du brevet et par la note moyenne obtenue aux épreuves du baccalauréat général.

Pour chaque panel, trois origines sociales sont distinguées à partir du schéma des positions de classe d'Erikson, Goldthorpe et Portocarero : classe supérieure, classe moyenne et classe ouvrière. Enfin, nous éprouvons la robustesse de nos décompositions en effets primaires et secondaires de l'origine sociale avec trois techniques alternatives : la première est analogue à celle évoquée plus haut, mais relaxe l'hypothèse de normalité de la distribution de performance pour chaque classe (Buis 2010) ; la deuxième étend au cas d'une variable catégorielle la décomposition classique de Blinder et Oaxaca (Fairlie 2005) ; la troisième prend spécifiquement en compte le problème d'échelle caractéristique de la régression logistique (Karlson *et al.* 2010). Pour chaque panel et chaque transition, les quatre approches fournissent au demeurant des estimations remarquablement proches de l'importance relative des inégalités dues aux différences de performance d'une part (effet primaire) et de celles dues aux différences d'orientation à performance donnée d'autre part (effet secondaire).

Dans la France des années 1960 et pour chacune des trois transitions considérées, la proportion observée des élèves qui réussissent la transition – *i.e.* qui entrent en sixième, entrent en classe de seconde, etc. – est la plus élevée (toujours supérieure à 80 %) pour les enfants de la classe supérieure, intermédiaire pour ceux de la classe moyenne et la plus faible (toujours inférieure à 60 %) pour les enfants de la classe



ouvrière. En outre, l'élimination de ces derniers au fil du parcours scolaire apparaît particulièrement forte : alors que les enfants d'ouvrier forment presque la moitié de la population « soumise au risque » de la première transition, ils ne représentent plus qu'un cinquième environ de l'ensemble des élèves confrontés à la troisième transition. Dans la France des années 2000, une différenciation analogue des taux de transition apparaît à l'issue du collège, mais n'est plus visible dans le passage du baccalauréat général à l'enseignement supérieur – conséquence directe du fait que l'on a regroupé ici université *stricto sensu* et classes préparatoires. Au total et pour les deux périodes, la nette différenciation des taux de transition observés rend légitime l'effort d'investigation de la nature des inégalités observées et du changement éventuel de celle-ci.

Dans la France des années 1960 et avant chacune des trois transitions considérées, le niveau moyen de performance est le plus élevé pour les enfants de la classe supérieure, intermédiaire pour ceux de la classe moyenne et le plus faible pour les enfants d'ouvrier. Cependant, l'écart moyen de performance entre les classes extrêmes diminue de façon monotone au fil des transitions. En d'autres termes, l'hétérogénéité des performances moyennes des enfants d'ouvrier et de ceux de la classe supérieure, forte à l'issue de l'école élémentaire (plus de 0,6 écart-type), est presque négligeable à la fin du lycée (moins de 0,1 écart-type) – cela constitue une preuve empirique de ce que l'on a pu nommer la « sur-sélection relative » des enfants des milieux populaires au fil du cursus scolaire. De façon analogue, dans la France des années 2000, l'hétérogénéité des performances moyennes des enfants des deux classes extrêmes s'avère plus faible à la fin du lycée général (moins de 0,4 écart-type) qu'à la fin du collège (presque 0,7 écart-type). Enfin, la comparaison historique est éclairante : à la fin du collège, l'écart des performances moyennes des enfants de « cadre ou profession intermédiaire » et des enfants d'ouvrier est nettement plus fort aujourd'hui (presque 0,7 écart-type) qu'il ne l'était hier (plus de 0,1 écart-type) ; il en va de même à la fin du lycée (presque 0,4 écart-type contre moins de 0,1 écart-type). Cela est à mettre en relation avec le report intervenu dans la première sélection scolaire, de la fin de l'école élémentaire hier à la fin du collège aujourd'hui : par exemple, parmi les enfants d'ouvrier, ceux parvenus en classe de troisième générale formaient une « fraction sélectionnée » hier, mais représentent la presque totalité aujourd'hui.

S'agissant de la France des années 1960 et de l'entrée en classe de sixième, les taux de transition estimés dans les combinaisons « factuelles » s'élèvent à 91 % pour les enfants de la classe supérieure et 45 % pour ceux de la classe ouvrière. Dans les combinaisons « contrefactuelles », les taux estimés valent 81 % (distribution de performance de la classe ouvrière et distribution logistique de la classe supérieure), mais 63 % (en procédant vice-versa). À cette époque et dès la fin de l'école élémentaire, l'inégalité d'orientation, à niveau de performance donné, était donc nettement plus conséquente que l'inégalité de performance en elle-même : la première représentait plus des deux tiers de l'inégalité totale. Des calculs analogues conduisent, en le renforçant, au même constat pour l'entrée en seconde, l'entrée à l'université *stricto sensu* ou encore celle en classes préparatoires : ici, l'inégalité d'orientation, à niveau de performance donné, représentait la presque totalité – de 90 % à 100 % – de l'inégalité globale entre enfants de la classe supérieure et enfants d'ouvrier, mesurée à la transition considérée.

S'agissant de la France des années 2000 et de l'entrée en classe de seconde générale et technologique, la même décomposition conduit à conclure que l'inégalité totale se décompose, à parts égales, en effet primaire et effet secondaire de l'origine sociale. Il en va de même après le baccalauréat général, pour l'entrée dans les classes préparatoires (contre le reste, abstraction faite de l'université *stricto sensu*). Quant à l'entrée à l'université *stricto sensu* (contre le reste, abstraction faite des classes préparatoires), l'inégalité entre enfants de la classe supérieure et enfants d'ouvrier apparaît inexistante, ce qui rend caduque toute décomposition.

Au total, notre contribution établit donc empiriquement, pour la société française, deux résultats. Premièrement, au fil du parcours scolaire des élèves, l'importance relative de l'effet secondaire de l'origine sociale – ou de la part de l'inégalité due aux différences d'orientation, à performance donnée – s'accroît. Comme indiqué plus haut, ce résultat, net pour les années 1960, n'est pas visible dans les années 2000 avec la variable de classe sociale, mais il réapparaît lorsqu'on lui substitue le diplôme le plus élevé des parents. Deuxièmement, pour une transition donnée dans le système éducatif – à la fin du collège ou à la fin du lycée – nous avons mis en évidence une augmentation historique de l'importance relative de l'effet primaire de l'origine sociale – ou de la part de l'inégalité totale due à l'inégalité de performance. En d'autres termes, en quatre décennies, l'inégalité devant l'école a partiellement changé de

nature et est devenue davantage « méritocratique », ce qu'exprimait déjà Antoine Prost (1997, p. 111) : « Avant la réforme, les victimes de la sélection pouvaient en rendre responsable le système, qui ne leur avait pas donné leur chance. En leur donnant apparemment leur chance, sans pour autant combattre efficacement les pesanteurs sociologiques, la réforme des collèges a rendu les élèves responsables de leur échec ou de leur succès. Elle a transformé en mérite ou en incapacité personnelle ce qu'on aurait auparavant imputé aux hasards de la naissance. La charge des inégalités devant l'école n'incombe plus à la société mais aux individus ».

## Bibliographie

Boudon R. (1973), *L'inégalité des chances. La mobilité sociale dans les sociétés industrielles*, Paris, Armand Colin.

Boudon R. (1974), *Education, Opportunity, and Social Inequality: Changing Prospects in Western Society*, New York, Wiley.

Bourdieu P. (1966), « La transmission de l'héritage culturel », in Darras, *Le partage des bénéfices*, Paris, Minuit, p. 383-420.

Buis M. (2010), « Direct and Indirect Effects in a Logit Model », *The Stata Journal*, n° 10, p. 11-29.

Erikson R., Goldthorpe J. H., Jackson M., Yaish M., Cox D. R. (2005), « On Class Differentials in Educational Attainment », *Proceedings of the National Academy of Sciences*, n° 102, p. 9730-9733.

Erikson R., Jonsson J. O. (eds.) (1996), *Can Education be Equalized? The Swedish Case in Comparative Perspective*, Boulder (CO), Westview Press.

Erikson R., Rudolphi F. (2010), « Change in Social Selection to Upper Secondary School – Primary and Secondary Effects in Sweden », *European Sociological Review*, n° 26, p. 291-305.

Fairlie R. W. (2005), « An Extension of the Blinder-Oaxaca Decomposition Technique to Logit and Probit Models », *Journal of Economic and Social Measurement*, n° 30, p. 305-316.

Girard A., Bastide H. (1963), « La stratification sociale et la démocratisation de l'enseignement », *Population*, n° 18, p. 435-472.

Ichou M., Vallet L.-A. (forthcoming), « Academic Achievement, Tracking Decisions and their Relative Contribution to Educational Inequalities: Change Over Four Decades in France », in M. Jackson (ed.), *Determined to Succeed? Performance, Choice and Education*, Stanford (CA), Stanford University Press.

Karlson K. B., Holm A., Breen R. (2010), « Comparing Regression Coefficients between Models using Logit and Probit: A New Method », *CSER Working Paper 3*, Centre for Strategic Educational Research, DPU, Aarhus University.

Prost A. (1997), *Éducation, société et politiques. Une histoire de l'enseignement de 1945 à nos jours*, Paris, Seuil.



## Academic achievement, tracking decisions and their relative contribution to educational inequalities: Change over four decades in France

### Mathieu Ichou

[mathieu.ichou@sciences-po.org](mailto:mathieu.ichou@sciences-po.org)

Observatoire Sociologique du  
Changement  
CNRS & Sciences Po

### Louis-André Vallet

[louis-andre.vallet@ensae.fr](mailto:louis-andre.vallet@ensae.fr)

Laboratoire de Sociologie  
Quantitative  
CNRS & CREST-GENES

With the collaboration of **Yannick Savina** (OSC & CNRS)

Forthcoming in *Determined to Succeed? Performance, Choice and Education*, edited by Michelle Jackson. Stanford University Press.

1



## Introduction

### ○ Inégalités sociales d'éducation en France : l'étude pionnière de Girard et Bastide (1963)

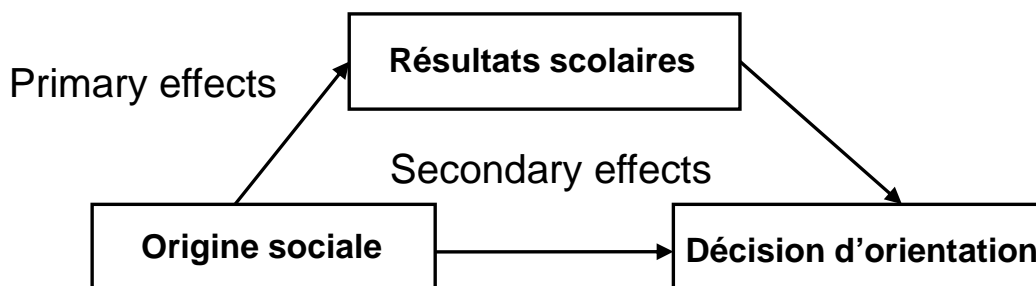
- « *la première cause de la non-démocratisation : l'influence du milieu familial sur le développement de l'enfant et, par suite, sa réussite scolaire* ».  
Primary effects (Boudon, 1974)
- « *la seconde cause de non-démocratisation : même à égalité de notes, la chance pour l'enfant d'entrer en sixième est en relation avec sa condition sociale* ».  
Secondary effects (Boudon, 1974)

2



## Introduction

- Effets primaires et effets secondaires : une distinction analytique utile



3



## Méthode

- Soit des variables quantitatives
- Il est immédiat de décomposer l'*effet total* de l'origine sociale sur les décisions d'orientation en deux composantes :
  - L'*effet direct* de l'origine sociale, à niveau de performance contrôlé
  - L'*effet indirect* de l'origine sociale médiatisé par le niveau de performance scolaire
- Cette décomposition s'obtient par une *path analysis* (Alwin & Hauser, 1975)
- Malheureusement, la même décomposition ne peut être obtenue avec des variables dépendantes catégorielles

4



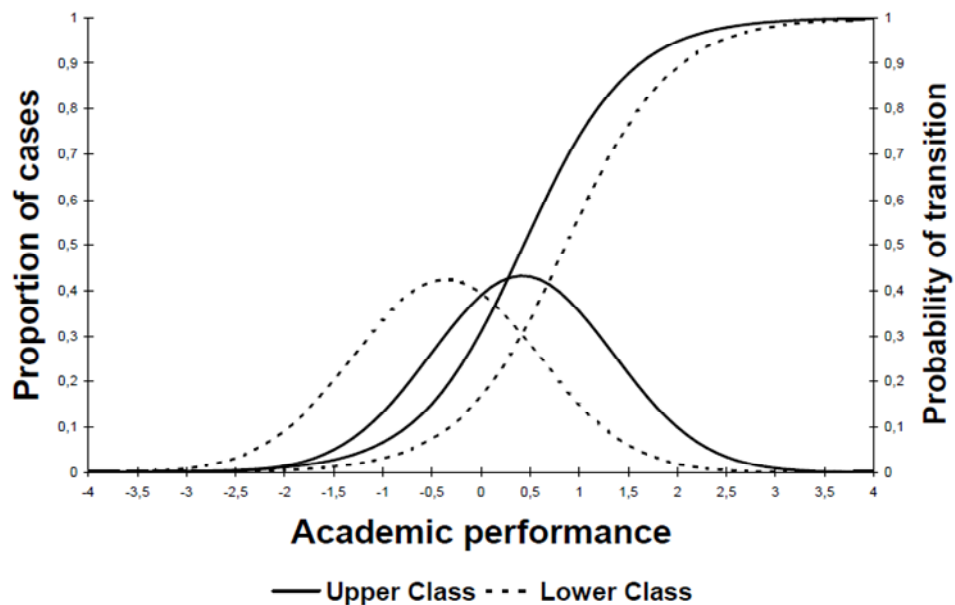
## Méthode

- L'intérêt d'un raisonnement contrefactuel (Erikson, Goldthorpe, Jackson, Yaish & Cox, 2005)
  - 3 variables : classe sociale d'origine, performance scolaire standardisée, décision d'orientation vers la voie générale
    - 1. Calculer moyenne et écart-type de la variable standardisée de performance pour chaque classe sociale séparément
    - 2. Estimer la régression logistique de la décision d'orientation sur la performance pour chaque classe sociale séparément
    - 3. Combiner les résultats (1.) et (2.) pour créer le graphique suivant

5



## Méthode



6



## Méthode

- 4. Il est possible de combiner chaque distribution de performance avec chaque distribution des probabilités de transition !
  - Exemple : Quel serait le taux de transition des élèves d'origine défavorisée si, conservant leur propre distribution de performance, ils avaient la distribution des probabilités de transition des enfants des classes supérieures ?
- Pour cela, nous calculons l'intégrale associée à cette combinaison "contre-factuelle".
- 5. Enfin, nous obtenons l'importance relative des effets primaires et secondaires en substituant les résultats des calculs d'intégrales (associées à *toutes* les combinaisons "factuelles" et "contre-factuelles") dans les équations appropriées.

7



## Méthode

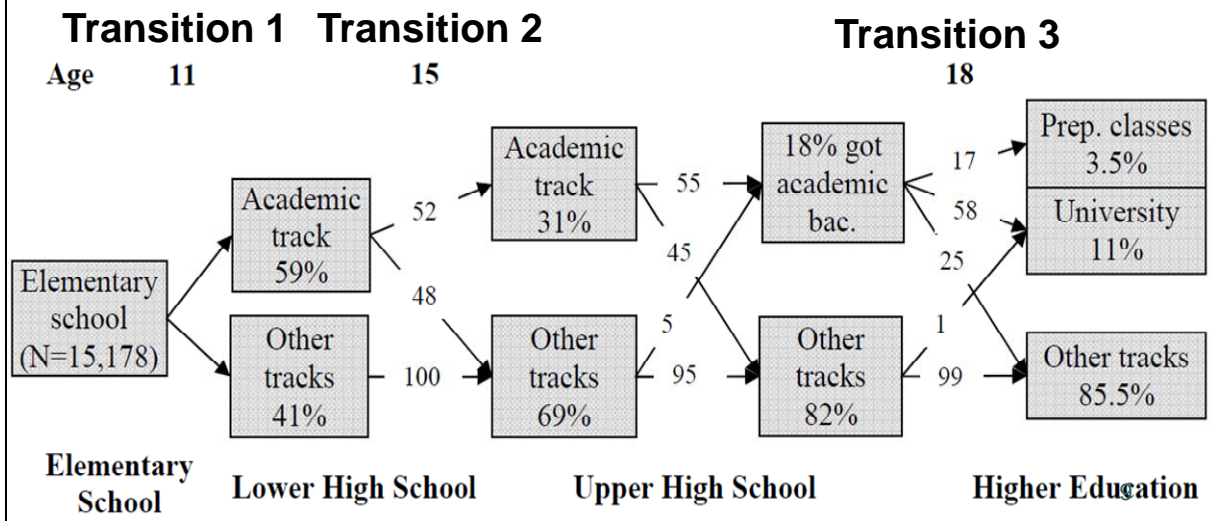
- Trois techniques alternatives de décomposition :
  - Buis (2010)
  - Fairlie (2005)
  - Karlson, Holm & Breen (2010)

8



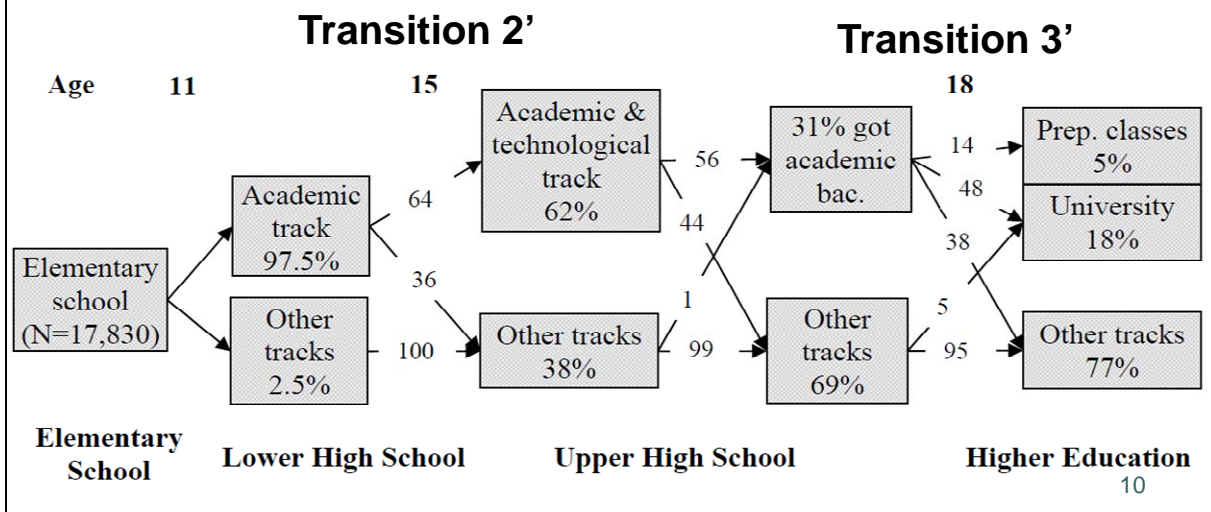
# Données

## Panel INED 1962-1972



# Données

## Panel Ministère de l'Education nationale 1995-2006





## Variables

- Classe sociale d'origine en 3 postes  
*Erikson-Goldthorpe-Portocarero class scheme* :
  - Service class (I & II)
  - Intermediate class (III, IV & V)
  - Working class (VI & VII)
- Codification comparable entre les deux enquêtes

11



## Résultats

- Taux de transition observés dans les années 1960

**Transition 1 [11 ans]** : de l'école élémentaire à la classe de sixième de collège (1962)

**Transition 2 [15 ans]** : du collège à la classe de seconde de lycée (1966-1968)

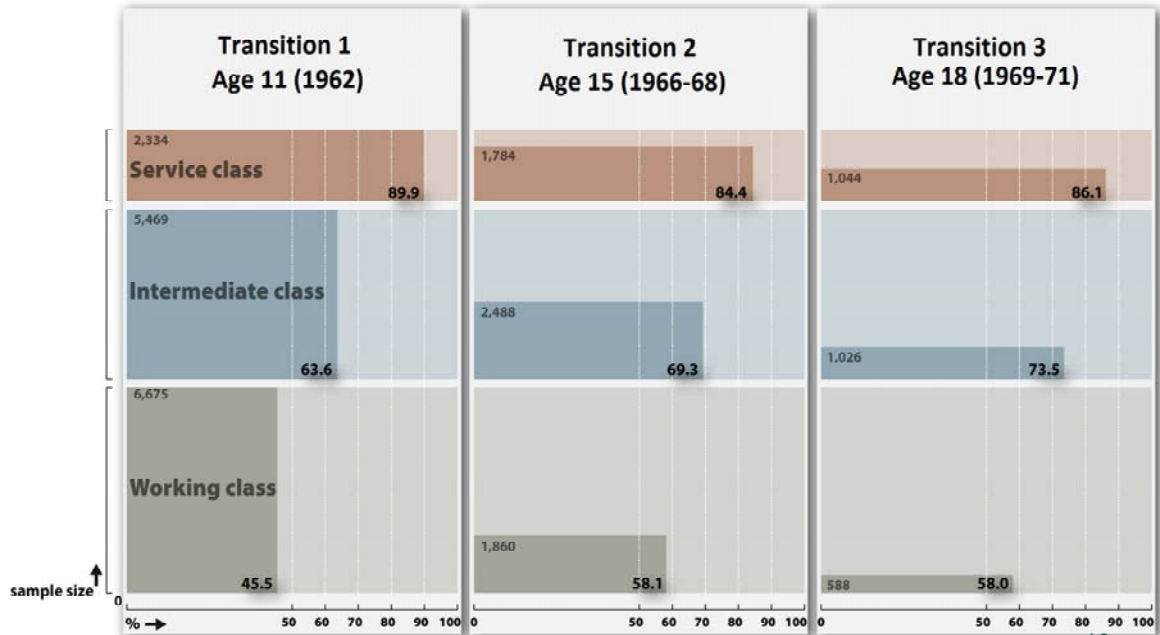
**Transition 3 [18 ans]** : du baccalauréat général à l'enseignement supérieur (Université *stricto sensu* ou classe préparatoire -1969-1971)

12





## Résultats



13



## Résultats

- Taux de transition observés à la fin des années 1990 – début des années 2000

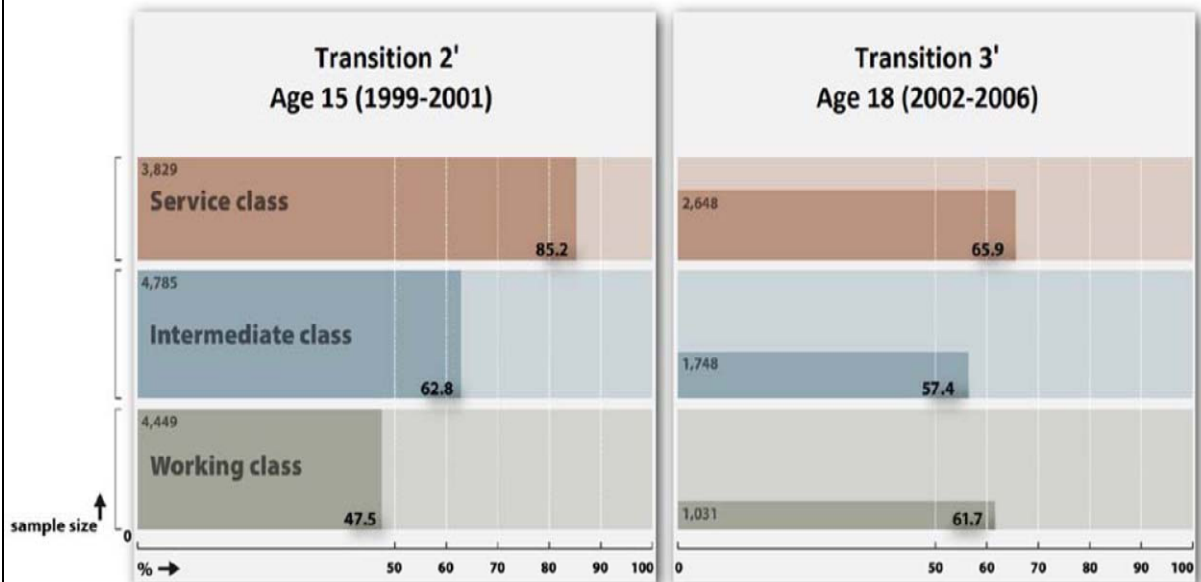
**Transition 2' [15 ans]** : du collège à la seconde générale et technologique (1999-2001)

**Transition 3' [18 ans]** : du baccalauréat général à l'enseignement supérieur (Université *stricto sensu* ou classe préparatoire - 2002-2006)

14



# Résultats



15



# Résultats

- Niveau de performance standardisé pour chaque classe sociale et chaque transition dans les années 1960

Class	Transition 1: age 11 (1962)		Transition 2: age 15 (1966-68)		Transition 3: age 18 (1969-71)	
	Means	N	Means	N	Means	N
Service class	.426	2334	.075	1784	.028	1044
Intermediate class	.047	5469	-.012	2488	-.009	1026
Working class	-.188	6675	-.056	1860	-.034	588
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>14478</b>	<b>0</b>	<b>6132</b>	<b>0</b>	<b>2658</b>
<b>Service class – Working class</b>	<b>0.614</b>		<b>0.131</b>		<b>0.062</b>	

16



# Résultats

- Niveau de performance standardisé pour chaque classe sociale et chaque transition dans les années 2000

Class	Transition 2': age 15 (1999-2001)		Transition 3': age 18 (2002-06)	
	Means	N	Means	N
Service class	.383	3829	.163	2648
Intermediate class	-.034	4785	-.120	1748
Working class	-.292	4449	-.214	1031
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>13063</b>	<b>0</b>	<b>5427</b>
Service class – Working class	<b>0.675</b>		<b>0.377</b>	

17



# Résultats

- Taux de transition estimés pour les combinaisons “factuelles” et “contrefactuelles” de la **performance (ligne)** et des **probabilités de transition (colonne)** dans les années 1960

Transition 1 (1962)	Service class	Working class
Service cl.	<b>91.1</b>	<b>63.1</b>
Working cl.	<b>81.0</b>	<b>44.6</b>

Transition 2 (1966-68)	Service class	Working class
Service cl.	<b>85.0</b>	59.9
Working cl.	83.6	<b>58.0</b>

Transition 3 (1969-71)	Service class		Working class	
	Univ	Prep	Univ	Prep
Service cl.	<b>82.2</b>	<b>62.5</b>	52.5	23.2
Working cl.	81.6	59.5	<b>52.5</b>	<b>21.1</b>



## Résultats

- Taux de transition estimés pour les combinaisons “factuelles” et “contrefactuelles” de la **performance (ligne)** et des **probabilités de transition (colonne)** dans les années 2000

Transition 2' (1999-2001)	Service class	Working class
	Service cl.	<b>85.9</b>
Working cl.	68.3	<b>47.5</b>

Transition 3' (2002-2006)	Service class		Working class	
	Univ	Prep	Univ	Prep
Service cl.	<b>57.1</b>	<b>37.7</b>	59.4	25.2
Working cl.	56.5	<b>24.3</b>	<b>58.7</b>	<b>14.0</b>



## Résultats

- Importance relative des effets secondaires de la classe sociale d'origine :

1960s – 1970s															
Transition 1 Age 11				Transition 2 Age 15				Transition 3 – University Age 18				Tr. 3 – Prep. classes Age 18			
E.	B.	F.	K.	E.	B.	F.	K.	E.	B.	F.	K.	E.	B.	F.	K.
68.4	67.4	77.7	68.6	93.7	93.7	95.0	94.1	100.0	100.0	100.0	100.0	93.3	93.3	93.1	92.7
1990s – 2000s															
Transition 2' Age 15				Transition 3' – University Age 18				Tr. 3' – Prep. classes Age 18							
E.	B.	F.	K.	E.	B.	F.	K.	E.	B.	F.	K.				
49.8	50.3	54.7	52.0	<i>No significant total effect</i>				48.2	46.9	51.1	51.6				

Note: E., B., F., and K. respectively stands for Erikson *et al.* (2005), Buis (2010), Fairlie (2005) and Karlson *et al.* (2010) methods of decomposition.



## Discussion et conclusion

- Augmentation de la part des effets secondaires au fil du parcours scolaire des élèves
- Augmentation historique des effets primaires
- Les ambiguïtés de la méritocratie

« Avant la réforme, les victimes de la sélection pouvaient en rendre responsable le système, qui ne leur avait pas donné leur chance. En leur donnant apparemment leur chance, sans pour autant combattre efficacement les pesanteurs sociologiques, la réforme des collèges a rendu les élèves responsables de leur échec ou de leur succès. Elle a transformé en mérite ou en incapacité personnelle ce qu'on aurait auparavant imputé aux hasards de la naissance. La charge des inégalités devant l'école n'incombe plus à la société mais aux individus »

(Antoine Prost, 1997, p. 111)



## Le Céreq et son observatoire des entrées dans la vie active : 40 ans d'enquêtes sur l'insertion des jeunes

Pierre-Olivier Flavigny\*, Yvette Grelet\*\*

À<sup>1</sup> sa création en 1970<sup>2</sup>, l'une des missions assignées au Céreq est d'« *étudier l'adaptation des formations et des méthodes pédagogiques en fonction des réalités de la vie active* » (Ducray 1976). L'un des principaux axes d'études est celui des « *conditions de passage des individus de l'appareil de formation à l'activité, selon les types et les niveaux de formation et quelle que soit la nature des établissements d'enseignement : écoles techniques, centres de formation pour adultes, universités. L'objet de ces études est de repérer les filières d'accès à la profession, les emplois d'entrée dans les entreprises, de faire apparaître les points critiques et d'amorcer des études longitudinales de déroulement des carrières* » (Dossier Céreq n° 5, 1973). Il fallait pour cela se doter d'un outil, inexistant jusque-là, qui permette de retracer les parcours d'entrée dans la vie active à l'issue de toutes les formations : c'est ainsi que les premières enquêtes d'insertion ont vu le jour, précédées de quelques pionnières (dont il sera question ci-après), et organisées, après quelques années de rodage, en un dispositif permanent solidement architecturé : l'Observatoire national des entrées dans la vie active (ONEVA), piloté par le département Formations et carrières du Céreq<sup>3</sup>. Cet observatoire a connu des ajustements et des évolutions, avec les progrès des techniques d'enquête, l'interrogation assistée par ordinateur (CATI) ayant permis la révolution « Génération » qui enquête simultanément un large échantillon de jeunes sortis la même année à tous les niveaux de formation.

L'histoire du dispositif statistique d'observation de l'entrée des jeunes dans la vie active a nourri une littérature assez abondante – même si elle a peu été renouvelée<sup>4</sup>. Pour une meilleure connaissance de la genèse de l'ONEVA, on se reportera avec profit à Affichard et Gensbittel (1984), Affichard (1987) ou Mansuy (1995, 2001) : ces auteurs ont décrit l'environnement macroéconomique dans lequel ont été portées, dans un souci de planification, les questions de la relation entre la formation et l'emploi, aboutissant à la création du Répertoire français des emplois et des premières enquêtes sur l'entrée des jeunes dans la vie active. S'en sont suivi les critiques d'une vision adéquationniste de la relation formation-emploi, et des débats nourris sur une introuvable définition de l'insertion (cf. Vincens 1997 ; Vernières 1997 ; Rose 1998).

L'objet de la présente contribution est de fournir des matériaux pour enrichir et prolonger l'histoire du dispositif, en œuvrant à la restauration des premières données d'enquête, égarées ou rendues difficilement lisibles pour l'utilisateur profane. Seules les dernières enquêtes, et surtout les enquêtes Génération, ont le privilège d'une certaine publicité auprès des chercheurs, alors qu'au cours des 25 années qui les ont précédées, le Céreq a réalisé plus d'une centaine d'enquêtes, et interrogé plus de 500 000 jeunes (tableau en annexe).

---

\* Département d'économie et de sociologie des transports, IFSTTAR (Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux, <http://www.ifsttar.fr/>), flavigny@free.fr.

\*\* Céreq-Centre associé de Caen, Laboratoire ESO, yvette.grelet@unicaen.fr.

<sup>1</sup> Les auteurs remercient Roxane Silberman, secrétaire générale du Comité de concertation pour les données en sciences humaines et sociales, pour son soutien, et Catherine Bergera, directrice du CNI d'Orléans qui nous en a ouvert les portes, Sylvie Outreville qui a assuré la masse du travail de copie des fichiers et l'ensemble du service pour son assistance. Alexandre Kych a partagé le travail de fouille et de restauration.

<sup>2</sup> Le décret n°70-239 du 19 mars 1970 crée l'ONISEP avec, en son sein, le Centre d'études et de recherches sur l'emploi et les qualifications (Céreq), qui deviendra un établissement autonome en 1985.

<sup>3</sup> Ce département, ancêtre du département des Entrées dans la vie active, a été créé au Céreq en 1971. Son programme d'activité (objectifs, types d'information à recueillir, système d'observation, études à développer) est décrit dans Céreq (1973-2).

<sup>4</sup> Les avancées dans ce domaine sont pour l'essentiel dues aux travaux de comparaison internationale, tels que ceux produits au sein du réseau Transition in Youth, cf. par exemple (Raffe 2005).

Nous réservant de revenir plus longuement sur l'histoire de l'Observatoire national des entrées dans la vie active, lorsque sera achevé le chantier de reconstruction des données, nous nous limiterons dans cette présentation, d'abord à rappeler brièvement la genèse de l'ONEVA et ses évolutions, anciennes et récentes ; puis à faire le point sur l'avancement du chantier de restauration des données ; enfin à esquisser quelques pistes d'infléchissements possibles du dispositif.

## 1. Un bref historique de l'Observatoire

### 1.1. Avant 1970 : les enquêtes pionnières

Parmi les enquêtes pionnières, nous en citerons deux, pour la raison que nous en avons les questionnaires, et des résultats d'exploitation publiés.

La première a été greffée sur le panel « Orientation et sélection scolaires » de l'INED, qui a suivi sur dix années une cohorte d'élèves ayant terminé le cycle primaire en 1962. Elle a interrogé en 1970 plus d'un millier de jeunes résidant dans l'agglomération parisienne et ayant quitté le système éducatif entre 1962 et 1969 (Bastide, Roset-Cazenave 1972). La cohorte n'est donc pas définie par son point de sortie du système éducatif, mais par une étape de son histoire scolaire (la fin des études primaires). Les sorties de formation initiale s'étalent sur huit années, et certains sont même encore en études au moment de l'enquête. Le questionnaire recueille donc en premier lieu des informations sur le passé scolaire (nom de l'établissement fréquenté, dernière classe suivie, diplômes obtenus, raisons d'arrêt des études ou de l'orientation vers l'enseignement technique). Le parcours professionnel est ensuite retracé (durée d'accès au premier emploi et description de chaque emploi occupé, ainsi que de chaque employeur). Suit une série de questions sur la formation professionnelle extrascolaire. Enfin le questionnaire se clôt sur les caractéristiques individuelles et familiales. Il comprend au total une soixantaine de questions, et a été administré en face-à-face (les questions ouvertes sont codées par l'enquêteur). On en trouvera un *fac simile* dans l'ouvrage de Bastide et Roset-Cazenave (1972).

La seconde enquête « modèle » a été réalisée par le Service central des statistiques et de la conjoncture du ministère de l'Éducation nationale (Céreq, Dossier n°5). Elle préfigure ce que seront, quelques années plus tard, les enquêtes dites « de cheminement » puisqu'elle interroge en 1970 les élèves ayant préparé en 1965-66, soit 4 ans auparavant, un brevet de technicien (BT), un brevet d'études industrielles (BEI), un brevet d'études commerciales (BEC) ou un brevet supérieur d'études comptables (BSEC). Certains ayant pu poursuivre leurs études après l'obtention d'un diplôme technique de niveau IV, il s'agira, là aussi, d'éclairer cet angle mort. Mais le cœur de l'enquête porte sur le devenir des jeunes ayant emprunté ces filières, et fournit les éléments pour analyser les débuts de carrière. Les données recueillies sont en effet assez riches pour étudier les mécanismes en jeu en début de vie professionnelle et le rôle de l'expérience dans l'accès aux emplois qualifiés. Le questionnaire, comprend quarante questions, que l'on peut répartir en huit grandes rubriques :

- les caractéristiques individuelles ;
- les examens et concours présentés et leur obtention éventuelle ;
- les formations suivies au cours de la dernière année d'études ;
- le premier emploi (durée d'accès, « emploi d'attente » ou non, etc.) ;
- les mobilités professionnelles (changements de qualification, d'employeur, de fonction, nombre d'employeurs) ;
- les compléments de formation ;
- la situation au moment de l'enquête ;
- s'il y a lieu, description de l'emploi occupé au moment de l'enquête (y compris le salaire) ; motifs de satisfaction dans cet emploi ; projets professionnels.

L'échantillonnage a été choisi pour garantir une représentativité par sexe, par grands groupes de spécialité et par origine géographique. On a procédé par sondage en grappes : d'abord un tirage au sort des établissements, puis des élèves au sein de ceux-ci. L'enquête s'est faite par voie postale, d'après les listes d'adresses établies par les établissements (qui ont prérempli le questionnaire pour y porter des



informations sur les études suivies en 1965-66). Un questionnaire de relance a été adressé aux non-répondants au premier envoi.

Les bases des enquêtes sur les débuts dans la vie active sont désormais posées.

## **1.2. 1970-1976 : un système d'observation longitudinale en gestation**

Dans la lignée des enquêtes pionnières, le département Formations et carrières du Céreq construit son outillage statistique. Il engage une réflexion pour la création d'un dispositif permanent d'observation des insertions et des premières années de cheminement professionnel (cf. encadré) : les enquêtes « en coupe » ont montré leurs limites pour décrire des processus aussi complexes que la transition de l'école à l'emploi, et il faut se doter d'un outil de suivi longitudinal. Les notes de travail rapportant l'avancée de ces travaux témoignent de l'élaboration progressive de ce qui deviendra l'Observatoire national des entrées dans la vie active (ONEVA). On voit que dès l'origine, le souci était clairement énoncé de répondre aux besoins des décideurs nationaux et régionaux<sup>5</sup> de la politique de formation, et de leur donner des outils pour conduire eux-mêmes des investigations au niveau local. Les concepteurs de l'observatoire avaient imaginé le rapprochement des données de l'observatoire avec d'autres sources, allant même jusqu'à souhaiter l'appariement des données individuelles avec les données relatives aux entreprises employant ou ayant employé ces jeunes. Quarante ans après, ce projet visionnaire n'a pas encore pu se concrétiser...

## **1.3. 1976-1983 : l'ONEVA, institutionnalisation d'un dispositif pérenne**

L'architecture de l'observatoire est fixée : le dispositif fonctionne sur un cycle de quatre années<sup>6</sup>, correspondant à un découpage en quatre segments des sorties du système éducatif (un découpage par niveau pour les sortants du secondaire, par discipline pour les sortants du supérieur). L'interrogation se fait en deux temps : les enquêtes dites « d'insertion », réalisées neuf mois environ après la sortie de formation, permettent de fournir des résultats rapides sur le devenir des sortants ; les répondants sont ensuite interrogés une seconde fois, quatre ans après la sortie, par une enquête dite « de cheminement ». Les questionnaires sont alors communs à tous les niveaux et filières de formation, de façon à en assurer la comparabilité.

Un premier cycle d'enquêtes d'insertion s'est déroulé de 1976 à 1979. Un second a suivi, de 1980 à 1983, en même temps qu'étaient réalisées les premières enquêtes de cheminement. Les enseignements de ces expériences ainsi que des évolutions plus conjoncturelles ont conduit le Céreq à apporter quelques changements dans le dispositif.

## **1.4. 1983-1997 : des ajustements à la demande sociale et aux impératifs de gestion**

Les enquêtes d'insertion ne répondaient que partiellement aux besoins exprimés par les décideurs régionaux ou locaux, accrus avec la loi de décentralisation (1983). Après un test dans quelques académies, la décentralisation des enquêtes sur l'insertion des jeunes sortis des établissements d'enseignement secondaire (y compris les apprentis) a été généralisée en 1986 à l'ensemble de la France, avec les enquêtes IVA-IPA.

Par ailleurs, les premières enquêtes de cheminement, calées sur le même modèle pour tous les niveaux de formation, ont montré leurs limites, et la nécessité de mieux ajuster les interrogations aux spécificités des cohortes enquêtées. Les questionnaires et le rythme des enquêtes ont évolué dans ce sens. Les sortants de l'enseignement supérieur sont désormais interrogés une seule fois, trois ans après leur sortie. Les sortants de l'enseignement secondaire (y compris d'apprentissage) sont réinterrogés sur la base des répondants à

---

<sup>5</sup> Principalement, à l'époque, les services déconcentrés de l'État.

<sup>6</sup> La taille des échantillons et la lourdeur des enquêtes – interrogations par voie postale complétées par des interviews – contraignaient à étaler dans le temps la charge financière et le volume de travail.

l'enquête décentralisée. Dans tous les cas, les questionnaires permettent de reconstituer l'itinéraire professionnel, synthétisé par le remplissage d'un calendrier mensuel.

Enfin la multiplication des mesures d'aide à l'emploi des jeunes a conduit le Céreq à mettre en place, à la suite de l'enquête sur les stagiaires de 16 à 18 ans (Amat 1985), des panels spécifiques pour saisir le passage des bénéficiaires dans les différents dispositifs et répondre aux demandes d'évaluation de ces mesures.

Pendant cette période, le département en charge du dispositif ONEVA connaîtra deux événements majeurs : en 1987, à la suite de la réorganisation interne du Céreq, le département Formations et carrières » devient le département des Entrées dans la vie active, avec une mission d'observation recentrée sur l'insertion et les débuts de carrière des jeunes ; en 1991, le Céreq est délocalisé à Marseille, une grande partie de ses effectifs doit être renouvelée. Un document daté de septembre 1992 et destiné à présenter le Céreq à ses nouveaux personnels recrutés à Marseille fait état des évolutions envisagées pour l'ONEVA :

- accroître la taille des échantillons de sortants du supérieur, compte tenu du développement de ces formations et de la « demande incessante d'information régionale à ces niveaux » ;
- ramener le cycle des enquêtes de cheminement de quatre à trois ans ;
- expérimenter des enquêtes de cheminement professionnel de longue durée.

### **1.5. À partir de 1997 : le nouveau rythme des Générations**

De fait, les évolutions seront à terme plus conséquentes. Avec l'enquête Génération 92, qui a interrogé en 1997 un échantillon de 27 000 jeunes sortis la même année du système éducatif (en 1992), le Céreq opère un changement radical de méthodologie, et l'ONEVA entre dans un nouveau rythme. Désormais on interroge (par CATI) un échantillon de jeunes sortis la même année de formation initiale, trois ans après leur entrée sur le marché du travail. Ce dispositif permet de comparer les parcours professionnels des jeunes et leurs conditions d'entrée sur le marché du travail, d'analyser les concurrences entre formations et les arbitrages opérés par les employeurs, abstraction faite de la conjoncture économique. Le dispositif alterne tous les trois ans une « grande » et une « petite » enquête Génération. Un sous-échantillon des grandes Génération est suivi par panélisation, avec une réinterrogation à 5, 7 et 10 ans (cf. le tableau en annexe, ou le site [www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)).

## **2. Les aventures des archives perdues**

En 1992, le Céreq a donc quitté ses locaux du 15<sup>ème</sup> arrondissement de Paris pour s'installer à Marseille. Les enquêtes produites depuis cette époque, dont bien sûr les enquêtes Génération, ainsi que cinq enquêtes auprès des étudiants sortis de l'enseignement supérieur depuis 1984, et une enquête sur l'insertion des jeunes sortis du secondaire en 1986, ont été archivées et sont diffusées par le réseau Quételet (<http://www.reseau-quetelet.cnrs.fr/spip/>). Les autres, en particulier les plus anciennes, ont subi un sort plus incertain. Les données, qui étaient conservées sur bande ou sur disque au CIRCE (le centre de calcul interdisciplinaire du CNRS à Orsay), ont connu après 1992 plusieurs migrations qui n'ont pas favorisé la transmission : d'Orsay, elles sont parties au CNUSC de Montpellier, puis au centre informatique de l'INSEE, d'abord à Aix-en-Provence puis à Orléans. Par chance, le chef du service informatique du Céreq, à Marseille, conservait dans ses tiroirs une série de cartouches sur lesquelles un grand nombre de bandes avaient été sauvegardées. Nous en avons sauvé quelques-unes de l'oubli, mais la lecture de ces vestiges soulève quelques difficultés. Pour chiffrer le chantier, disons qu'il y avait plus de mille éléments (tables SAS, membres de bibliothèques et fichiers « plats »).

D'une manière générale, il n'est pas facile d'identifier la nature des données avec le seul nom de fichier ; plusieurs fichiers semblant contenir des données relatives à la même enquête, probablement dans plusieurs états, il faut identifier *le bon fichier d'archive* dans le lot.

Nous avons donc souvent dû regarder le contenu du fichier pour en préciser l'intérêt ; voici un inventaire des problèmes rencontrés :

- MVS<sup>7</sup> : les fichiers utilisés, initialement sur disque et bande magnétique, ont été migrés sur cartouches par divers outils IBM (IEBCOPY, IEHMOVE, IEBGENER...). Il a été nécessaire de réutiliser ces mêmes outils pour la recopie sur disque. Le système lui-même a évolué et est actuellement z/OS, mais cette évolution n'a pas présenté de réelle difficulté. Cette étape préalable indispensable assurée par Sylvie Outreville a représenté un gros lot de travail, pour apparier les outils aux fichiers, avec montage manuel des anciennes cartouches qui ne pouvaient pas s'intégrer dans le système de robots actuel. Elle s'est miraculeusement terminée peu après la disparition officielle du périphérique indispensable.
- Ascii ou Ebcidic : le changement d'alphabet entre l'Ebcidic utilisé (issu du codage des cartes perforées IBM) et l'Ascii actuel (issu du codage des rubans) apparaît en de nombreuses circonstances. La tentation d'utiliser prématurément une traduction qui « montre mieux » le contenu risque de détruire les données numériques (nombres entiers ou flottants). Pour les fichiers en mode caractère, nous sommes donc repartis des originaux en utilisant la PROC DOWNLOAD de SAS qui a montré une meilleure traduction des caractères spéciaux. Pour les fichiers contenant (même pour partie) des données binaires, nous sommes partis d'un « dump » hexadécimal en reconstruisant une table de traduction.
- NLT : ce logiciel (appelé aussi Clotilde) avait été utilisé pour créer une douzaine des enquêtes retrouvées. Bien que ce logiciel soit encore représenté<sup>8</sup>, nous n'avons pas trouvé d'outil de relecture. Nous disposons en général d'une paire de fichiers « archives » (dictionnaire et données) ainsi que d'un « job » de création de ces fichiers. La méthode choisie a été de progresser de façon méthodique et pointilleuse dans les données en les analysant selon les définitions de variables du dictionnaire. Pour limiter les risques d'erreur cachée, il a été choisi de générer une monstrueuse étape DATA pour créer des tables SAS. Au moment d'écrire ces lignes, le décodage des enquêtes à plusieurs niveaux hiérarchisés (les enquêtes dites « de cheminement » qui comportent un niveau pour la description des caractéristiques individuelles, et un niveau pour celle des emplois occupés) n'est pas abouti.
- SAS V6 : les bases avaient été migrées sur bandes par des outils qui ignoraient SAS et donc sans ajustement de leur format. Elles n'ont été lisibles pour SAS qu'après recopie sur disque à l'identique et utilisation de la PROC COPY, seule capable de prendre en charge cette génération.
- SAS V5 : les six bases de ce format (les plus anciennes) seront la seule lacune dans notre récupération. L'assistance de Sas Institute a diagnostiqué que leur dessin sur disque contenait des informations dépendant des pistes utilisées ; elles deviennent impertinentes après un changement de support. Les données sont donc lisibles, mais il sera parfois impossible de les rapprocher de manière sûre d'une des tables de la base.

Quant aux documents papier (questionnaires, fiches de code, notes diverses sur la gestion des enquêtes), ils ont été soigneusement mis en boîtes à Paris avant de partir vers le Sud, et sont à présent consultables dans la salle des archives à Marseille. Ces archives sont une mine d'informations, même si – peut-être faute d'avoir su chercher ? – nous n'y avons pas retrouvé tous les questionnaires. Les ressources des archives nationales devraient pouvoir combler ces lacunes.

---

7 Ce système, y compris TSO (mais pas ISPF), a été “donné” à la communauté par IBM ce qui a permis la réalisation d'émulateurs (sous divers systèmes, dont Windows). Pour plus d'information, lire:

[http://en.wikipedia.org/wiki/Hercules\\_%28emulator%29](http://en.wikipedia.org/wiki/Hercules_%28emulator%29)

8 Par la société Eole (<http://www.eole-soft.com/QuiSommesNous/quisommesnous.htm>). Nous avons un contact par téléphone et mail, mais pas obtenu plus de renseignements.

### **3. Des pistes de réflexion pour l'avenir**

Pour conclure, cette rétrospective rapide des quarante années d'enquêtes sur l'insertion des jeunes appelle quelques questions, qui pourraient être portées au débat sur le renouvellement des outils d'observation.

#### **3.1. L'intégration des parcours de formation et d'insertion, enjeu majeur pour l'observation longitudinale**

On peut bien sûr réexaminer les avantages et inconvénients de définir la cohorte enquêtée à partir du point de sortie du système éducatif, ou d'un point de bifurcation dans la formation initiale (une étape de l'orientation) comme le font nombre de pays en Europe. Les parcours dans l'appareil de formation étant de moins en moins standardisés, le besoin d'une meilleure connaissance de ces parcours, en plus de leur point d'arrivée, s'est accru (Grelet 2011). Dans ce registre, l'introduction, depuis la Génération 2004, d'éléments sur le parcours scolaire constitue un réel progrès. Définir une cohorte à partir de son « point de sortie » permet certes de s'affranchir des effets de la conjoncture sur l'insertion des jeunes. Mais cela ne permet pas d'éliminer ces effets sur les choix opérés « en amont », puisque les choix d'orientation, par exemple après le baccalauréat, ne se sont pas faits au même moment pour les sortants à bac+2 et pour les sortants à bac+5... Le parcours d'insertion dans la vie professionnelle se fait dans la continuité du parcours de formation. Mieux articuler les deux<sup>9</sup> permettrait de mettre en lumière les bifurcations, les logiques d'orientation et de réorientation qui conduisent quelquefois à « redescendre » de niveau de diplôme. Le point de vue d'une stricte adéquation entre l'accès à l'emploi et la hiérarchie des diplômes pourrait être ainsi revisité.

#### **3.2. L'observation au service de la demande sociale et de ses évolutions**

La réactivité et la qualité des résultats s'évaluent au regard des demandes sociales : quelles priorités leur accorder et comment doivent être hiérarchisés les domaines articulant actualité et recherche scientifique, les questions vives portées par les politiques publiques et les acteurs réels ou potentiels, sur les plans locaux, régionaux, nationaux et internationaux ? Deux registres d'utilité des dispositifs d'observation des parcours individuels entre l'école et l'emploi paraissent prioritaires : l'évaluation, et le pilotage de l'action publique. Dans ce dernier registre, on peut se demander si le couple enquête Génération-enquête IVA/IPA est bien adapté au rythme d'élaboration des plans régionaux de formation : l'une donne des résultats à 3 ans (plus les délais d'exploitation), ce qui est trop long, l'autre à 9 mois, ce qui est trop court par rapport au temps de l'insertion ; on peut imaginer, par exemple, un dispositif alternant enquêtes à 18 mois et enquêtes à 3 ans.

#### **3.3. L'utilité d'une reconstitution des données**

Quant à la restauration des archives, il y a encore beaucoup à œuvrer, et quelques pierres de Rosette à trouver, pour reconstituer les chaînons manquants. Le chantier de fouilles est loin d'être terminé, mais nous ne désespérons pas de mettre à jour, au moins en partie, le trésor englouti pas le temps, pour qu'un jour la communauté des chercheurs puisse faire siennes quarante années d'enquêtes sur l'insertion des jeunes, qui ont mobilisé des énergies considérables. Il nous semble qu'un tel matériau pourrait ouvrir de nouvelles perspectives de recherche, dans deux directions : d'une part, retracer les évolutions qu'ont connues les processus d'insertion des jeunes, l'évolution du marché du travail et des productions du système éducatif ; d'autre part, dans une perspective plus épistémologique et réflexive, examiner la façon dont s'est modifiée notre appréhension de ces processus ; il suffit pour s'en convaincre de regarder comment a évolué le questionnement au cours du temps, par exemple sur la description de l'emploi. Nous souhaitons donc ouvrir la voie au « longitudinal du longitudinal ».

---

<sup>9</sup> Comme le permet le panel DEPP-INSEE, sur la cohorte des élèves entrés en sixième en 1995.

**Notes de travail du département Formation et carrières, pour la création d'un « dispositif permanent d'observation des insertions et des premières années de cheminement professionnel »  
(5 documents ronéotés datés de Janvier à Avril 1975, archives du Céreq)**

**La note du 25 janvier** définit les contours et les objectifs de l'observatoire : permettre une meilleure connaissance du fonctionnement du marché du travail et de son absorption des jeunes débutants, mais aussi *d'évaluer les productions du système éducatif*. Il s'agit en effet de « connaître les conditions d'insertion et les premières années de cheminement professionnel des individus en fonction de leur formation, en particulier pour cerner :

- le fonctionnement du marché du travail par rapport aux nouvelles arrivées,
- les batteries d'indicateurs utiles à l'appréciation des performances des différents enseignements,
- les liens entre formations acquises et emplois exercés,
- des informations, pour les jeunes, sur leurs chances d'intégration et de progression dans le monde du travail ».

La durée d'observation des cheminements professionnels n'est pas fixée a priori, mais doit s'étendre « jusqu'à ce que l'expérience professionnelle et la formation continue aient une incidence importante par rapport à la formation », et on évalue le délai nécessaire à une dizaine d'années, soit à peu près trois interrogations espacées de trois années (on opte pour les panels et on rejette le rétrospectif).

Il est prévu à l'origine *d'étendre le dispositif aux stages de formation pour adultes*.

**La note du 28 janvier** précise les objectifs. Il s'agit « d'ajuster l'outil aux besoins des décideurs », dans trois directions :

- la création d'information sur les formations, l'activité professionnelle, l'employeur (on envisage déjà le sirénage, c.-à-d. la jointure, via le numéro SIREN, avec les fichiers d'entreprises). « Le choix de l'information à recueillir dépend des relations que l'on cherche à étudier entre la formation, l'emploi, l'employeur et la biographie de l'individu ».
- l'aide à la prévision conjoncturelle, et à la planification (besoins de main-d'œuvre par niveau de formation) *nationale et régionale*.
- l'élaboration d'un support pour des recherches approfondies sur les fonctions économiques et sociales du système éducatif.

**La note du 10 février** marque une inflexion par rapport aux orientations précédentes, avec un double recentrage :

- sur les besoins des décideurs (« créer une banque d'informations indépendamment d'un objectif de recherche approfondie »)
- sur le pilotage national.

Les questions auxquelles doit répondre le dispositif :

- 1) relatives aux conditions d'accès à la vie professionnelle
  - quelle structure des sorties du système éducatif
  - quelle efficacité d'une formation *par rapport à l'obtention d'un emploi correspondant*
  - quelle performance d'une formation par rapport à l'ensemble des emplois
  - quelle influence des caractéristiques des entreprises
- 2) relatives aux emplois d'entrée
  - éventail des emplois pour chaque formation
  - concurrence entre formations
  - salaires
- 3) relatives aux cheminements professionnels
  - profil des débuts de carrière par formation
  - influence de la formation initiale, de la formation ultérieure, de l'expérience
  - reprises d'études
  - migrations géographiques dues aux structures économiques
- 4) relatives à la planification
  - coefficients de passage de la formation à l'emploi
  - *adaptabilité d'une formation* aux emplois selon la conjoncture
  - impact de l'origine socioprofessionnelle (égalisation des chances).

**La note du 17 février** précise que « le but essentiel du dispositif consiste à déceler les déséquilibres dans le passage de la formation à l'emploi » ; et que *le panel permettra aux responsables de la politique régionale de l'emploi de disposer de données homogènes d'une région à l'autre, qu'ils pourront prolonger par des enquêtes complémentaires, avec l'appui technique du Céreq*.

**La note du 26 avril** revient sur les « distorsions » apparaissant lors du passage de l'appareil éducatif à la vie active : « chômage, études artificiellement prolongées, sur ou sous qualification, migrations, obligation d'exercer un métier sans rapport avec la formation ».

On exprime à nouveau la nécessité d'avoir des informations *représentatives au niveau régional*, et par spécialité « pas trop regroupées ». La note examine la place du panel dans l'ensemble du dispositif d'observation de l'insertion professionnelle des jeunes et son articulation avec les autres sources statistiques (imaginant le rapprochement avec le panel de la DPD, le panel démographique, les DADS...).

## Bibliographie

Affichard J., Gensbittel M.-H. (1984), « Mesurer l'entrée des jeunes dans la vie active », *Formation Emploi*, n° 8, octobre-décembre, p. 61-71.

Affichard J. (1987), « L'Observatoire des entrées dans la vie active », Céreq, *Bref*, n° 25/26, mars-juin.

Amat F. (1985), « L'enquête Céreq sur les 16-18 ans. Itinéraire dans le dispositif et situation à la sortie des stages », *Formation Emploi*, n° 9, janvier-mars.

Bastide H., Roset-Cazenave M. (1972), *Formation et devenir professionnel d'une promotion de jeunes après des études courtes. Enquête dans l'agglomération parisienne*, Céreq bibliothèque volume 3, septembre.

Céreq (1973-1), « Dossier n°5 », janvier.

Céreq (1973-2), « Le passage de la formation à l'emploi », *Note d'information*, n° 16, juillet.

Céreq (1976), « L'Observatoire national des entrées dans la vie active », *Note d'information*, n° 32, juillet.

Céreq (1980), « EVA : Observatoire national des entrées dans la vie active », *Note d'information* n°60, mai.

Ducray Gabriel (1976), « Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications », *Économie et statistique*, n° 81-82, septembre-octobre, p. 113-116.

Grelet Y. (2011), « Au fil des parcours, de l'orientation à l'insertion », Céreq, *Bref*, n° 287, juin.

Mansuy M. (1995), « L'Observatoire national des entrées dans la vie active », *Courrier des statistiques* n°74, août, p. 59-63.

Mansuy M. (2001), « Génération 92 : un regard renouvelé sur les parcours de débutants ? », *Formation Emploi* n° 73, janvier-mars, p. 23-30.

Raffe D. (2005), *Coming to terms with the longitudinal : cross-national comparisons of education-to-work transitions*, présentation aux X<sup>è</sup> Journées du longitudinal, Céreq, Documents n°171, mai.

Rose J. (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer.

Vernières M. (1997), *L'insertion professionnelle, analyses et débats*, Paris, Economica.

Vincens J. (1997), « L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle », *Formation Emploi*, n° 60, octobre-décembre, p. 21-36.

## Annexe

**Tableau des enquêtes de l'Observatoire national des entrées dans la vie active (ONEVA)**

Code d'enquête	Année d'enquête	Année de référence dans la scolarité (fin de l'année scolaire)	Population enquêtée (identifiée par la sortie d'une formation)
Enquêtes non Céreq	1969	1967, 1968	Étudiants sortis de terminale d'IUT (enquête réalisée par SCSC, le service central des statistiques et de la conjoncture du ministère de l'Éducation nationale).
	1970	1962	Anciens élèves ayant terminé le cycle primaire en 1962 et quitté l'enseignement entre 1962 et 1969, résidant dans l'agglomération parisienne en 1970 (enquête INED)
	1970	1966	Élèves ayant préparé un BEI, BT, BEC, BSEC en 1966 (enquête SCSC)
	1969	1967-68	Élèves sortis de terminale de BEP (enquête SCSC)
	1971	1969	Étudiants sortis de terminale d'IUT
	1973	1970	Élèves sortis de terminale de BEP
	1973	1970	Étudiants sortis d'université de lettres et sciences humaines, droit, sciences éco ou sciences
	1973	1972	Étudiants sortis d'une classe terminale d'IUT
D01	1976	1975	Étudiants sortis d'une classe terminale d'IUT
D02	1976	1975	Étudiants sortis d'une classe terminale de BTSA
D03	1976	1975	Élèves sortis d'une classe terminale de CAP
D04	1976	1975	Étudiants sortis d'un département scientifique d'université
D05	1976	1975	Étudiants sortis d'une école d'ingénieurs
D06	1976	1975	Élèves sortis d'une classe terminale BEP
D07	1976	1975	Élèves sortis d'une classe terminale de BTS
D11	1977	1976	Élèves de niveau V bis (technique)
D12	1977	1976	Élèves de niveau VI général
D13	1977	1976	Élèves de 2 <sup>d</sup> cycle agricole (niveaux VI, V bis, V)
D14	1977	1976	Étudiants sortis d'un 1 <sup>er</sup> cycle en lettres et sciences humaines
D15	1977	1976	Étudiants sortis de 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> cycles en lettres et sciences humaines
D16	1977	1976	Étudiants sortis d'une formation supérieure artistique
D21	1978	1977	Élèves sortis de 2 <sup>d</sup> cycle du 2 <sup>ème</sup> cycle général et technologique
D22	1978	1977	Élèves sortis de 2 <sup>d</sup> cycle du 2 <sup>ème</sup> cycle agricole
D23	1978	1977	Étudiants sortis de première année d'iut
D25	1978	1977	Étudiants sortis de 1 <sup>ère</sup> année droit, sciences politiques, sciences économiques ou gestion
D31	1979	1978	Docteurs en médecine et pharmacie
D32	1979	1978	Sortis d'apprentissage
D33	1979	1978	Sortis d'écoles d'infirmières
D34	1979	1978	Sortis de formations d'éducateurs spécialisés, conseillers en économie sociale et familiale, assistants des services sociaux
D41-42-47	1980	1975	Cheminement élèves issus de classe terminale de BTS, BTSA, DUT (réinterrogation de D01-D02-D07)
D 43-D46	1980	1975	Cheminement élèves issus de l'enseignement technique (réinterrogation de D03-D06)
D44	1980	1975	Cheminement étudiants sortis d'un département scientifique d'université (réinterrogation de D04)
D45	1980	1975	Cheminement étudiants sortis d'une école d'ingénieurs (volontaires)
D51-52-53	1981	1976	Cheminement élèves sortis au niveau Vb tech. ; VI général ; VI, Vb, V agricole (réinterrogation de D11-D12-D13)
D54-55-56	1981	1976	Cheminement étudiants sortis des universités de lettres, art et sciences humaines (réinterrogation de D14-D15-D16)
D61-62-63	1982	1977	Cheminement élèves sortis au niveau IV (réinterrogation de D21-D22) et IV sup. IUT STS (réinterrogation de D23)
D65	1982	1978	Cheminement étudiants sortis de première année en droit, sciences politiques, sciences éco ou gestion (réinterro. de D25)
D71	1983	1978	Cheminement Docteurs en médecine et pharmacie 1978 (réinterrogation de D31)
D72	1983	1978	Cheminement apprentis 1978 (réinterrogation de D32)
E01	1980	1979	Élèves sortis de l'enseignement technique (CAP-BEP)
E02	1980	1979	Élèves sortis de l'enseignement technique agricole (CAPA-BEPA)
E03	1980	1978	Étudiants sortis de 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> cycle des universités scientifiques
E11-12-13	1981	1980	Diplômés de BTS, BTSA, DUT
E14	1981	1980	Élèves sortis de l'enseignement technique au niveau VI et classes de 2 <sup>de</sup> , 1 <sup>ère</sup>
E21-E22	1982	1981	Élèves sortis de 3 <sup>e</sup> , 4 <sup>e</sup> , CPPN, CPA, CEP, niveau V bis

E23	1982	1981	Élèves sortis de l'enseignement agricole
E24	1982	1980	Étudiants sortis d'université droit et sciences éco.
E25	1982	1980	Étudiants sortis des formations aux professions sociales
E26	1982	1980	Élèves sortis de l'enseignement général et technique
E31	1983	1981	Étudiants sortis des universités de lettres, sciences humaines, et arts
E36	1983	1981	Élèves sortis de l'enseignement général et technique
E41	1984	1979	Cheminement élèves sortis de l'enseignement technique (CAP-BEP)
E42	1984	1979	Cheminement élèves sortis de l'enseignement technique agricole (CAPA BEPA)
E43	1983	1978	Cheminement étudiants sortis de 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> cycle des universités scientifiques (réinterrogation de E03)
E51-52-53	1985	1980	Cheminement diplômés de BTS, BTSA, DUT (réinterrogation de E11-E12-E13)
E54	1985	1980	Cheminement élèves sortis de l'enseignement technique au niveau VI et classes de 2 <sup>de</sup> , 1 <sup>ère</sup> (réinterrogation de E14)
F61	1986	1983	Cheminement des élèves inscrits en 1983 au baccalauréat général ou technique ou brevet de technicien
F71	1987	1984	Cheminement des étudiants sortis de STS
F72	1987	1984	Cheminement des étudiants sortis d'IUT
F73	1987	1984	Cheminement des étudiants sortis d'écoles d'ingénieurs
F74	1987	1984	Cheminement des étudiants sortis d'écoles de commerce
F75	1987	1984	Cheminement des étudiants sortis d'écoles d'ingénieurs agricoles
F76	1987	1984	Cheminement des étudiants sortis d'universités scientifiques
F77	1987	1984	Cheminement des étudiants sortis d'universités de droit et sciences économiques
F78	1987	1984	Cheminement des étudiants sortis d'universités de lettres et SH
F79	1987	1985	Étudiants sortis de formations aux professions sociales
1 <sup>er</sup> Panel téléphonique	1987, 88, 89	1986	Jeunes sortis de l'enseignement secondaire et de l'apprentissage en 1986
F81	1988	1983	Cheminement des élèves inscrits au bac général, technique ou pro., ou au brevet de technicien en 1983 (réinterro. de F61)
F91	1989	1986	Cheminement des élèves sortis de l'enseignement secondaire général ou technique VI, Vb, V
G01	1990	1988	Inscrits en 88 au baccalauréat professionnel ou de technicien
G02	1990	1988	Inscrits au baccalauréat technologique
2e Panel téléphonique	1990, 91, 92, 93, 94	1989	Élèves sortis de l'enseignement secondaire en 1989
G11-12-13-15-16	1991	1988	Diplômés 88 de l'enseignement supérieur
G19	1991	1988	Docteurs 88 en médecine, pharmacie et chirurgie dentaire
G31-32-14-17-18	1991	1988	Diplômés 88 de l'enseignement supérieur
G33	1991	1988	Élèves en 87-88 des écoles d'art
G36	1991	1988	Titulaires d'une thèse en 88
G37-38	1991	1988	Titulaires d'une thèse en 88
G21	1992	1988	Inscrits en 88 au baccalauréat général, professionnel ou de technicien ou au brevet de technicien
G22	1992	1990	Inscrits en 90 au baccalauréat professionnel
G23	1992	1983	Inscrits en 83 au baccalauréat général ou de technicien ou au brevet de technicien (cf. F61)
G41-42	1993-94	1989	Sortis 89 de l'enseignement secondaire général ou technique et de l'apprentissage
Sup 94	1994	1992	Sortis de l'enseignement sup., IUT, STS, écoles d'ingénieurs
3è Panel téléphonique	1995 sq.	1994	Jeunes sortis de l'enseignement secondaire (VI, Vb, V) en 1994
A92	1996	1992	Panel de jeunes entrés en apprentissage en 1992
A94	1996, 99	1994	Panel de jeunes entrés en apprentissage en 1994
Sup 97	1997	1994	Étudiants sortis de l'enseignement supérieur, IUT, STS, écoles d'ingénieurs et de commerce en 1994
Génération 92	1997-98	1992	Jeunes sortis de formation initiale en 1998 à tous niveaux
Sup 99	1999	1996	Étudiants sortis de l'enseignement supérieur, IUT, STS, écoles d'ingénieurs et de commerce
Génération 98	2001, 2003, 2005, 2008	1998	Jeunes sortis de formation initiale en 1998 à tous niveaux
Génération 2001	2004	2001	Jeunes sortis de formation initiale en 2001 à tous niveaux
Génération 2004	2007, 2009	2004	Jeunes sortis de formation initiale en 2004 à tous niveaux
Génération 2007	2010	2007	Jeunes sortis de formation initiale en 2007 à tous niveaux

Ce tableau sera complété. En l'état, il recense plus d'une centaine d'enquêtes.



## **Le thème de la mobilité dans les actes des Journées du Longitudinal (1994-2011) : rare dans les titres et omniprésent dans les textes ?**

*Gérard Boudesseul\**

La notion de mobilité est absente des intitulés des JdL depuis leur création en 1994. Plus encore, les communications figurant dans les actes de ces 18 rencontres ne la mentionnent dans leur titre qu'exceptionnellement, de 0 à 2 fois sur 25 communications en moyenne par colloque (4 fois en 2000 sur les trajectoires d'emploi et les conditions d'existence des individus, et 4 fois en 2004 sur le genre).

Ce paradoxe peut sembler curieux si on considère que la mobilité d'un individu ou d'un groupe relève avant tout d'un processus longitudinal, bien qu'il se déploie sur différents plans spatial, international, professionnel et/ou social. De plus, si les théories de la mobilité ont été historiquement considérées comme privilégiant le niveau macrosociétal, comme y incite il est vrai l'outil phare des tables de mobilité (Vallet 1999), les inspirations dans le domaine ont aussi puisé de longue date dans des courants plus soucieux des procédures de tri, de sélection (Sorokin 1959) et de trajectoires individuelles (Bertaux 1970), voire, pour d'autres, dans une veine souvent identifiée comme relevant d'un individualisme méthodologique (Boudon 1975 ; Forsé 1997).

### **Un individu, dont le point de départ et le point d'arrivée sont connus**

Revenons un instant sur les définitions originelles. La plus élémentaire emprunte à la mécanique des fluides et des solides : déplacement d'un mobile dans un espace en fonction de champs de force et de frottements. Bien qu'elle ne soit guère revendiquée de nos jours, un certain lexique en porte la marque : position, distance, trajectoire (balistique), mais aussi fluidité, viscosité, inertie, frein, sans oublier le trop célèbre ascenseur social, qui reste, en dépit de ses pannes, une version modernisée de l'échelle sociale plus ancienne. Pour notre usage, il reste l'idée que l'entité potentiellement « mobile » se situe au niveau de l'individu, sans que le contexte soit toujours apparent. De plus, la métaphore de l'échelle-ascenseur a contribué à légitimer les représentations d'une « trajectoire » linéaire, unidimensionnelle, parsemée de position à intervalles réguliers. Mais cette critique, parfois adressée à la nomenclature des PCS a été largement discutée (Desrosières 2002). L'essentiel, dans le cas présent, est plutôt que l'on parle de mobilité lorsque sont connus un point de départ et un point d'arrivée, à l'occasion d'un changement dans l'espace, qui, répétons-le, peut être un espace social et/ou professionnel. Dans le domaine de la mobilité professionnelle, un individu ne sera déclaré mobile que lorsqu'il attestera du passage d'une profession à une autre. Qu'il ait entretemps emprunté des attributs de consommation, de hiérarchie dans l'entreprise importe peu tant qu'il n'a pas franchi l'étape décisive. Desrosières évoquait ainsi la refonte de la nomenclature des CSP en 1982 : les contremaîtres, ouvriers sortis du rang, avaient peu à peu accédé à un mode de vie, une résidence pavillonnaire qui les rapprochaient des cadres moyens. Il fut alors décidé de les sortir de la catégorie « à un chiffre » des ouvriers, pour les inclure aux professions intermédiaires. Dès lors, cette mobilité peu apparente hors de la nomenclature des CSP « à deux chiffres », est devenue incontestable.

---

\* Centre associé Céreq Basse-Normandie, ESO UMR 6590 université Caen Basse-Normandie, gerard.boudesseul@unicaen.fr. Je remercie Cyril Coinaud (Plate-forme universitaire de données de Caen) pour son appui méthodologique.

## D'une vision systémique au souci d'exhaustivité

Pourtant, une autre généalogie a pesé sur ces débats. Un ancien menchevik russe émigré aux États-Unis, Pitrim Sorokin, a d'emblée situé les enjeux de la mobilité sociale au niveau de la société de classes et des craintes d'un « antagonisme »<sup>1</sup>. Pour lui la mobilité est constituée de « *mouvements individuels ou collectifs de passage d'une position sociale à une autre, horizontale ou verticale, et dans ce dernier cas, ascendante ou descendante* ». Elle repose sur une conception stratifiée de la société traversée d'inégalités « *de droits et de privilèges, de devoirs et de responsabilités, de valeurs sociales et de privations, de pouvoir social et d'influence* » (Cuin 1993 ; Merllié, Prévot 1993). Le vocabulaire de Sorokin est moins tranché puisqu'il parle aussi « *d'infiltration* » individuelle et de « *dropping* » (Sorokin 1959). Même si les sociologues fonctionnalistes se sont emparés de cette approche, il est resté un niveau de débat plutôt macrosociétal. Étudier la mobilité consacre l'état d'une société dans laquelle se déplacer est toujours possible : les individus, les groupes comme les structures seraient nécessairement dotés d'un potentiel, d'une propension à la mobilité, même si c'est pour les relativiser immédiatement ou dénoncer des forces d'inertie.

Les débats parfois virulents qui ont émaillé la tradition sociologique ont conservé ce niveau d'observation, qu'il se soit agi de la tradition néo-bourdieusienne ou de l'individualisme méthodologique boudonien : dans les deux cas, les conclusions ont porté sur le destin de la société dans son ensemble. On remarquera du reste que les modélisations contemporaines placent fréquemment ces deux courants sur un même plan pour quantifier leurs apports respectifs (Goux, Maurin 1997). Dans le cadre de la présente étude, l'outil emblématique de ce niveau de débat est la table de mobilité. Cette belle construction concilie la saisie d'une origine et d'un destin individuels, le plus souvent pour ceux qui sont présents à la date d'arrivée, il est vrai, avec une ambition d'exhaustivité. Le lexique de la mobilité s'accommoderait donc mal d'analyses microsociales ou de décomposition d'un processus de cheminement.

L'hypothèse pourrait donc être formulée ainsi : la discrétion relative de la notion de mobilité dans les actes des JdL ne provient-elle pas d'une priorité accordée au processus sur le point d'arrivée, et du fait que les variables temporelles ont pris plus d'importance que le jugement d'ensemble sur l'état de fluidité de la société ?

## Méthodologie

Une exploration du corpus en première approche à l'aide d'un logiciel d'analyse textuelle parmi d'autres (Alceste), a permis de sélectionner les formes lexicales les plus fréquentes et les plus significativement associées entre elles au moyen d'une succession d'opérations aboutissant à une classification ascendante hiérarchique. Cette exploration a été opérée en divisant le corpus en trois périodes de six ans chacune. Chaque classification donnant 5 à 7 classes, un lexique a ainsi été sélectionné en tenant compte des variations de contextes ou de priorités données dans les thématiques de chaque JdL. Au vu des limites de cet outil (Boudesseul 2006), ces formes lexicales ont ensuite été exportées en vue d'affiner les oppositions et les proximités croisées avec chacun des intervenants. Après épuration des doublons, 200 mots ont été conservés. Compte tenu du nombre important de cases vides dans ce tableau, le nouveau corpus a été séparé en deux : d'un côté les thèmes et domaines de recherches, de l'autre la méthodologie et les variables temporelles. Deux CAH distinctes fournissent une nouvelle représentation des oppositions et proximités avec d'un côté ce qui concerne les objets abordés, et d'un autre ce qui concerne la place des mots « mobile » et « mobilité » au sein des variables faisant référence à une temporalité.

À la suite de regroupements, ce ne sont plus des mots qui sont comparés les uns aux autres, mais des classes de mots, qui sont réduites à 12 du côté des domaines et à 9 du côté de la méthodologie. Ces deux ensembles de classes sont croisés, afin de situer les thématiques les plus propices à un lexique de mobilité

---

<sup>1</sup> « *Il y a quelque chose de faux dans la position de beaucoup de théoriciens de la lutte des classes qui continuent à parler des classes actuelles comme si elles demeuraient des espèces de castes ; ils oublient complètement la composition fluide des groupes professionnels actuels* » (Sorokin 1927, cité par Goldthorpe 1976). On notera également que Sorokin définit la mobilité comme une « transition » (1959, chap. 1. « Conception of Social Mobility and Its Forms »).

et voir jusqu'à quel point elles diffèrent du lexique plus large des variables temporelles. Les individus et leur catégorie d'appartenance sont enfin projetés en variables supplémentaires sur un plan factoriel.

Ensuite, ces observations ayant eu pour effet de condenser à l'extrême le corpus, la spécificité annuelle de chaque JdL demande à être quelque peu restituée, au moins à une échelle pluriannuelle, afin de ne pas être trop tributaire des effets de conjonctures. Le corpus est alors subdivisé en trois ensembles de six années chacun. Une classification ascendante sur chacun de ces sous-corpus donne une image plus fine que la précédente. Cinq à sept classes se dessinent, avec des constantes et des variations entre les trois périodes. On recherche alors à nouveau ce que deviennent les associations entre le lexique méthodologique temporel et les domaines d'investigation.

## **Description du corpus**

Les contributions publiées de 1994 à 2011 constituent un corpus exploitable sous réserve de quelques précautions. Leur grand nombre (466) et leur format relativement standardisé les rend comparables, bien que certains auteurs aient été ponctuellement trois fois plus bavards que d'autres (jusqu'à 80 000 signes). Il est vrai que cette tolérance a pu bénéficier à des conférenciers invités. Le corpus garde donc cette petite source d'hétérogénéité. D'autres, en revanche ont été corrigées du fait des perturbations qu'elles introduisaient : les avant-propos, synthèses, conclusions de colloque ont été écartés, ainsi que les communications en anglais (44) et les références bibliographiques car elles introduisaient un lexique parallèle non francophone. Tout nombre, tout caractère spécial, tout tableau et tout graphique ont aussi été soustraits du corpus, de même que les notes en bas de page. Les titres et intertitres ont en revanche été conservés et fusionnés au texte.

La population des auteurs ne coïncide pas avec le nombre des communications du fait des communications à plusieurs auteurs, aux auteurs intervenant plus d'une fois à un colloque et aux auteurs intervenant à plus d'un colloque. Au total 866 intervenants auront contribué au succès de ces journées. Même si de fidèles récidivistes font tomber le nombre d'auteurs différents à 547, cette affluence témoigne d'un écho réel dans le monde de la recherche : 130 unités, organismes et institutions sont représentées dont 75 laboratoires de recherche.

L'origine des contributions se divise en deux grandes masses : les laboratoires dépendant des universités ou du CNRS pour 45 % et les organismes, services, directions et institutions de la recherche publique pour 42 %. Le reste est constitué de laboratoires et d'universités étrangères, parfois de services administratifs, auxquels ont aussi été ajoutés quelques services situés en France mais ne dépendant pas de la recherche publique (CCAS...). Le rayonnement scientifique est attesté par la part que prennent les chercheurs de laboratoires : bien que le Céreq y contribue largement, ces journées ne relèvent pas d'un entre-soi des relations formation-emploi. Dans le détail, le rayonnement est aussi géographique, car si les lieux changent chaque année, les centres associés régionaux contribuent plus que les chercheurs du siège marseillais, jusqu'à deux fois plus dans les dernières années. Il est vrai que les enquêtes Génération ont fait l'objet d'une appropriation collective, bien au-delà des rangs du Céreq.

Tableau 1

**RÉPARTITION DES COMMUNICATIONS AUX JOURNÉES DU LONGITUDINAL SELON L'UNITÉ DE RATTACHEMENT**

	Laboratoires	Céreq Marseille	CAR Céreq	Recherche publique autre	Etranger	Ensemble	Total communications
1994-1999	47,4 %	14,3 %	10,5 %	13,5 %	14,3 %	100 %	133
2000-2005	40,0 %	10,6 %	14,4 %	19,4 %	15,6 %	100 %	160
2006-2011	46,8 %	9,2 %	19,1 %	13,9 %	11,0 %	100 %	173
Ensemble	44,6 %	11,2 %	15,0 %	15,7 %	13,5 %	100 %	466

Note : sont incluses les communications publiées dans les actes, dont les conférences inaugurales, mais à l'exclusion des avant-propos, synthèses et conclusions de colloque, ainsi que des communications non francophones. Le rattachement à une institution de recherche publique, dont le Céreq, a été considéré prioritairement au laboratoire même si celui-ci est explicitement précisé.

Tableau 2

**RÉPARTITION DES INTERVENANTS AUX JOURNÉES DU LONGITUDINAL SELON L'UNITÉ DE RATTACHEMENT**

	Laboratoires	Céreq Marseille	CAR Céreq	Recherche publique autre	Etranger	Ensemble	Total intervenants
1994-1999	43,6 %	13,3 %	11,6 %	16,9 %	14,7 %	100 %	225
2000-2005	33,8 %	12,6 %	13,7 %	19,5 %	20,5 %	100 %	293
2006-2011	39,1 %	9,5 %	18,4 %	16,1 %	17,0 %	100 %	348
Ensemble	38,5 %	11,5 %	15,0 %	17,4 %	17,6 %	100 %	866

Tableau 3

**RÉPARTITION DES COMMUNICATIONS SELON L'UNITÉ DE RATTACHEMENT ET LE GENRE**

	Laboratoires	Céreq Marseille	CAR Céreq	Recherche publique autre	Etranger	Ensemble	Total communications
F	53,8 %	46,2 %	50,0 %	60,3 %	36,5 %	51,1 %	238
H	46,2 %	53,8 %	50,0 %	39,7 %	63,5 %	48,9 %	228
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	466

Tableau 4

**RÉPARTITION DES INTERVENANTS(ES) SELON L'UNITÉ DE RATTACHEMENT ET LE GENRE**

	Laboratoires	Céreq Marseille	CAR Céreq	Recherche publique autre	Etranger	Ensemble	Total intervenants
Femmes	51,4 %	58,0 %	53,8 %	53,6 %	46,1 %	52,0 %	450
Hommes	48,6 %	42,0 %	46,2 %	46,4 %	53,9 %	48,0 %	416
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	866

On notera que l'origine selon le genre est disparate. Si l'ensemble est proche de la parité, les contributions des laboratoires et des organismes autres de la recherche publique sont nettement féminisées (54 et 60 %), à l'opposé du Céreq Marseille et surtout des universités étrangères.

## Résultats

Le longitudinal, comme donnée et comme analyse, privilégie les temporalités en les appliquant à des entités qui sont souvent des individus. Cela justifie de scinder le corpus des mots-clés en deux sous-corpus. On isolera dans un premier les termes de méthodologie mais aussi les références explicites à une temporalité. Se trouvent ainsi rapprochées des formes lexicales telles que « probabilité-risque-calendrier » et « carrière-trajectoire-bifurcation-biographie-mobilité », pour un total de 51 mots-clés. Le reste sera alors considéré comme regroupant les thématiques, domaines et champ d'observation et d'investigation. Le contenu est plus hétérogène, suivant les terrains de recherche des intervenants, pour un total de 148 mots-clés.

Quatre voies d'investigation sont exposées ci-dessous. La première s'appuie sur une CAH pour faire ressortir les principales classes lexicales sur l'ensemble du corpus. La deuxième considère ces classes comme des variables quantitatives et en calcule la corrélation. La troisième définit des couples de mots co-occurents et mesure l'intensité de leur utilisation au moyen d'une analyse de correspondances. Enfin, la quatrième revient au corpus en décomposant l'analyse en trois périodes.

Deux CAH distinctes sur ces deux sous-corpus permettent d'en donner une image plus synthétique, aboutissant respectivement à 10 classes pour la méthodologie et 14 classes pour les thématiques. S'agissant de mots et non de variables quantitatives (dichotomiques ou même polytomiques), un nombre de classes élevé n'est pas gênant, il préserve au contraire une partie des nuances sémantiques.

### Un large lexique méthodologique et temporel

Il est tout d'abord frappant de constater que la première classe qui s'oppose le plus à l'ensemble des autres repose sur le mot « mobilité » (qui sera additionné du mot « origine » par la suite). On peut se demander s'il faut en déduire que les intervenants qui parlent de mobilité sont si minoritaires que la distance de khi-deux les fait ressortir tout particulièrement, ou que, aussi nombreux que la moyenne des intervenants, ils se distinguent par l'absence de recours au lexique usuel employé dans ces rencontres. Sur les 10 classes dégagées par la CAH, on trouve :

- 5 classes plus précisément fondées sur les références à une temporalité
  - **mobilité** – carrière
  - **origine** – cursus – bifurcation
  - **âge** – destination
  - **trajectoire** - cohorte
  - **génération** – cycle
- 5 classes empruntant à une méthodologie à visée prospective ou rétrospective
  - **probabilité** – modèle
  - **itinéraire** - longitudinal
  - **biographie** – période
  - **étape** – récit
  - **dynamique** - qualitatif

En fait, l'hypothèse de l'isolement lexical est confortée par le fait que si seulement 29 communications sur 442 comportent explicitement le mot « mobilité » dans leur titre, près de la moitié l'emploient plus d'une fois dans le corps des textes (200 communications, mais 113 l'emploient plus de quatre fois, soit un quart, et 70 la mentionnent plus de 8 fois).

Le second sous-corpus, à dominante thématique, se répartit en 14 classes. Ici, les mots-clés « pauvre-pauvreté-allocataire-revenu-ménage » se distinguent le plus nettement du reste du sous-corpus. Mention rare ou lexique isolé ? En fait un peu des deux : si les inégalités de revenu ont été étudiées de longue date avec une forte tendance à la modélisation (lexique isolé), la pauvreté n'a émergé qu'en 2000 lors des JdL consacrées aux « conditions d'existence des individus » (lexique peu répandu sur l'ensemble du corpus).

Les classes les plus attendues se retrouvent pourtant autour d'une thématique de l'emploi, du chômage et de l'entreprise :

- **emploi** – insertion
- **chômage** – récurrent
- **entreprise** – salarié – compétence.

Une seconde thématique attendue a trait à la formation :

- **école** – orientation
- **étudiant** – atypique
- **formation** – déclassement

Une troisième thématique peut-être moins attendue porte sur les conditions de vie et les modes de vie :

- **pauvreté** – revenu – ménage
- **famille** – aspiration
- **région** – local – spatial

Une quatrième thématique aborde des questions transversales, telles que :

- **genre** – discrimination – migration
- **aimer** – boulot – projet
- **évaluation** – expérimentation

Enfin, un cinquième groupe porte sur des références méthodologiques sans visée temporelle explicite :

- **enquête** – entretien – compréhension – catégorie
- **contexte** – contrainte – autonomie – marché - politique

Dans l'ensemble, ces classes donnent une image suggestive des centres d'intérêt exprimés par les chercheurs ou leurs commanditaires. Si le risque de « cases vides » dans le tableau des occurrences par auteurs est réduit grâce aux regroupements effectués, il reste nécessaire de vérifier quels domaines sont privilégiés par chaque classe méthodologique-temporelle.

## **Une corrélation faible et rarement significative de la mobilité avec les autres classes**

Une autre manière de traiter du positionnement de la notion de mobilité est alors de mesurer sa corrélation avec les différentes classes thématiques. On ne considère plus la mobilité en tant que variable qualitative comme dans le cas précédent, mais comme une variable quantitative, en mesurant le nombre de co-occurrences entre la classe « mobilité » et les autres. Plus exactement, les mots contenus dans une classe sont réduits à cette classe. Or, la classe « mobilité » est celle qui entretient le moins de corrélations significatives avec les autres (6), alors qu'en moyenne chaque classe est corrélée avec 11 autres. Encore les coefficients de corrélation sont-ils faibles. Avec une seule d'entre elle, la corrélation n'est significativement supérieure à 0,25, alors que certaines classes méthodologiques ont un coefficient qui va jusqu'à 0,4 ou 0,5.

Les thèmes pour lesquels une corrélation existe, bien que faible, sont la classe « entreprise » puis les classes « contexte » et « enquête ». Sur le plan méthodologique, elle se trouve le plus corrélée avec les classes « probabilité », « âge-destination » et « origine ». On peut faire l'hypothèse d'un poids important des modèles à base de tables de mobilité et d'odd-ratios, mesurant le lien entre origine et destination extrêmes, observées et calculées. Il est vrai que la classe « origine » est elle aussi relativement isolée, puisqu'elle n'est corrélée qu'avec 7 autres classes.

En revanche, la classe « génération » se trouve corrélée avec 15 autres classes, la classe « biographie » avec 14 autres, et les classes « itinéraire » et « biographie » avec 12. Elles ont en commun d'être en relation avec au moins la moitié des classes du corpus. Les autres trouvent une corrélation significative avec une dizaine d'autres classes

On peut en déduire que le suivi temporel a été étayé sur un lexique impliqué par les flux et les temporalités (trajectoire, biographie, génération...) sans utiliser outre mesure les registres « mobilité » ou « origine ». Une hypothèse serait donc que l'attention portée au processus temporel pas à pas importerait plus que la comparaison des points de départ et d'arrivée extrêmes... sauf pour les auteurs qui s'y consacrent.

## Une comparaison des extrêmes opposée à l'analyse du processus pas à pas

Une troisième manière de situer la notion de mobilité passe par une analyse de correspondances. S'agissant d'occurrences de mots, la contribution des axes à l'inertie n'est jamais très élevée, toutefois elle fournit une image qui fait sens par les oppositions qu'elle dessine. Afin de réduire le nombre de cases vides dans le tableau de contingence, sont utilisées les classes décrites plus haut. Mais au lieu de croiser les individus par chacune des classes, on croise dans un premier temps les mots des classes thématiques avec ceux des classes méthodologiques-temporelles. Pour tenir compte de la présence de mots différents d'une même classe mais aussi de l'intensité avec laquelle ils sont utilisés, on applique une fonction « MIN », soit le minimum d'occurrences rencontrées entre les deux classes comparées. Dans un second temps, chaque couple de mots réduits à leur classe est croisé avec ses auteurs.

Les trois premières dimensions contribuent à 25,5 % de l'inertie totale (respectivement, 10,4 %, 8,4 %, 6,7 %). La première dimension oppose d'un côté les classes « pauvreté » et « étape-récit » à la classe « origine » d'un autre côté. La seconde dimension oppose la classe « mobilité » à la classe « itinéraire ». Il est frappant de constater que le plan factoriel se structure autour des méthodes et non des domaines connus tels que l'emploi, le chômage et la formation. Seule la classe « pauvreté » se distingue avec un recueil spécifique de données suggéré par la classe « étape-récit », à dominante qualitative. La troisième dimension confirme cette accent méthodologique : la plus forte contribution est portée par l'ensemble des couples impliquant la classe « probabilité », quel que soit le domaine, alors que les contributions négatives sont portées par la classe « aimer-boulot-projet » alimentée par de nombreux extraits d'entretiens non-directifs, et par la classe « trajectoire ».

L'observation des proximités sur le plan factoriel montre à nouveau un certain isolement de la classe « mobilité » quel que soit le domaine. Selon le calcul précis des contributions de chaque couple de classes, c'est le domaine « entreprise » qui serait le plus contributif sur cet axe, du même côté que « mobilité », alors que le quartier Nord-Est dessiné par la classe « origine » sur l'axe 1 et « itinéraire » sur l'axe 2 mentionne le plus les domaines « étudiant », « bac » et « scolaire ».

Les questions d'emploi, de chômage et de formation, pourtant fréquemment abordées se regroupent à proximité de l'origine des axes, et sont donc difficiles à commenter, soit parce qu'elles font l'objet d'un emploi commun assez indifférencié, soit parce que la spécificité de leur traitement est masquée par les autres classes.

Tableau 5

### COUPLES DE CLASSES PAR ORDRE DE CONTRIBUTION À L'INERTIE DES TROIS PREMIÈRES DIMENSIONS DE L'ACM

Dimension 1	Dimension 2	Dimension 3
Contribution positives		
<b>origine_bac</b> origine_scolaire origine_emploi origine_étudiant génération_étudiant origine_contexte origine_enquête origine_formation génération_bac génération_scolaire	<b>itinéraire_étudiant</b> mobilité_scolaire mobilité_famille itinéraire_emploi dynamique_entreprise étape_enquête itinéraire_chômage génération_etudiant	<b>trajectoire_emploi</b> dynamique_aimer trajectoire_enquête trajectoire_formation mobilité_aimer trajectoire_contexte mobilité_formation mobilité_contexte trajectoire_aimer
Contribution négatives		
<b>itinéraire_revenu</b> étape_revenu étape_emploi itinéraire_chômage étape_enquête dynamique_chômage	<b>mobilité_entreprise</b> mobilité_contexte mobilité_emploi mobilité_enquête mobilité_homme-femme mobilité_bac mobilité_formation	<b>probabilité_enquête</b> probabilité_emploi probabilité_homme femme probabilité_contexte probabilité_bac probabilité_entreprise probabilité_scolaire

## Retour au corpus

Une quatrième voie consiste à revenir au corpus afin de s'assurer de la plausibilité des commentaires précédents. On peut tout d'abord se demander si l'isolement relatif de la classe « mobilité » ne provient pas du fait qu'elle se trouverait associée à des classes différentes d'un colloque à un autre. Il est en effet vraisemblable qu'en 18 ans de JdL, les sujets principaux aient changé. Il faut alors décomposer le corpus sans pour autant se mettre à la merci d'effets de conjonctures ou même de politiques « mainstream » du moment (compétence ? expérimentation ?). Une périodisation en trois fois six années permet de relancer une CAH afin de juger de la stabilité des classes. La première période pourrait être considérée comme celle qui a institué « le » longitudinal comme domaine de recherche, comme type spécifique de données et comme priorité méthodologique. La deuxième pourrait être celle du débordement des domaines initiaux de recherche vers des questions en apparence plus transversales comme les conditions d'existence des individus, le genre, les compétences. Elles sont aussi des questions vives dont se sont saisis les organisateurs. La période la plus récente porte explicitement la marque des politiques publiques et des demandes sociales qui en découlent, comme la sécurisation des parcours professionnels et l'évaluation des expérimentations sociales.

Quatre classes ressortent constamment sur les trois périodes : chômage, modèle estimation, entreprise, étudiant-école. Elles illustrent sans ambiguïté les missions du Céreq autour des relations formation-emploi, de la place de l'entreprise et de l'importance accordée à la méthodologie. En revanche les autres classes sont beaucoup moins stables et portent plus la marque des préoccupations du moment. De 1994 à 1999 ressort une classe autour de « insertion et typologie » qui se distingue par des approches qualitatives et compréhensives. Il est vrai que la notion de typologie est appropriée par des chercheurs de tous horizons méthodologiques, et que le Céreq fournit une typologie de trajectoires avec la mise à disposition des données Génération. Une autre classe porte sur « ouvrier-industrie » et aussi les immigrés et les « aspirations », alors que la classe entreprise porte plutôt sur les « carrières ». Ces deux classes disparaissent dans la période 2000-2005, au profit d'une classe « projet-avenir » qui sort clairement de l'entreprise pour s'attacher aux conditions de vie et aux récits biographiques. Enfin, de 2006 à 2011, une classe « boulot-vie » semble prolonger la précédente, alors qu'apparaît une classe « enfant-mère-femme » et une classe « évaluation-expérimentation ». Les questions de genre étaient déjà abordées antérieurement, mais elles se sont trouvées dans la classe « chômage » de la première période, et dans la classe « variable-estimation-salaire » de la seconde.

Les quatre premières classes ne sont stables qu'en apparence car leur contenu diffère souvent : la mobilité, en particulier, n'est pas abordée dans le même contexte. Dans la première période, elle est associée à la classe « salarié-firme » centrée sur l'emploi et la sécurité, alors que dans la deuxième elle relève de la classe « variable-estimation-salaire » centrée sur les discriminations salariales, et enfin dans la troisième, sur le chômage, le déclassement, en particulier pour les jeunes et les immigrés.

La conclusion qui s'impose est donc que la mobilité n'est pas absente des contributions aux JdL. Elle apparaît régulièrement, mais de manière instable quant aux classes dont elle se rapproche, et avec un emprunt relativement isolé au lexique commun, mettant plus l'accent sur le statut d'emploi et de carrière que le parcours formation-emploi et le parcours proprement professionnel, fonctionnant de plus sur la base d'une comparaison des termes extrêmes origine/destination d'un individu ou groupe d'individu que sur le cheminement, l'itinéraire, les bifurcations.

On ne saurait toutefois en conclure que les auteurs auraient opéré une disjonction entre les termes et le contenu des changements de position sociale. La démonstration très explicite d'une intégration de ces dimensions multiples est fournie dans un autre texte que les actes, bien connu des céréquois, celui des « OMT » ou orientations à moyen terme 2008-2011 qui engagent le Céreq le temps d'un quadriennal : après avoir constitué un axe sur trois, intitulé « structuration des marchés du travail et mobilités » dans la période précédente, José Rose évoque « *la nécessité de mieux connaître et comprendre l'agencement des mobilités qui façonnent les parcours professionnels et les passages entre emploi, chômage, formation et inactivité* ». Ainsi s'explique que les thématiques des cheminements longs, des transitions et de la sécurisation des parcours soient perçues comme l'essence de mobilités multiformes.



Mais le texte va plus loin en énonçant que « *la caractérisation des parcours professionnels permet notamment l'identification de la fréquence et l'ampleur des mobilités professionnelles* » à quoi il ajoute « *la nécessité de tester la dimension territoriale des parcours professionnels* ». Le paradoxe s'éclaircirait ainsi : sachant qu'il est devenu difficile de suivre la diversité et la complexité des parcours en matière de formation-activité-emploi-travail, et sachant d'autre part que les analyses en termes de mobilité reposent sur des positions clairement identifiables dans les nomenclatures, ce qui leur donne leur grande puissance démonstrative, il est nécessaire de fournir une caractérisation suffisamment robuste des parcours afin d'atteindre un registre de démonstration équivalent. Il reviendra aux congressistes de décider si cet objectif est d'ores et déjà atteint dans les JdL...

## **Bibliographie**

Bertaux D. (1970), « L'hérité sociale en France », *Economie et Statistique*, n° 9, février.

Boudesseul G. (2008), « Un quart de siècle de méthodologie. L'émergence du longitudinal, des réseaux et de la statistique textuelle », *Bulletin de méthodologie sociologique*, n° 100, p. 34-41.

Boudesseul G. (2006), « Le sens des mots par la répétition ou en dépit d'elle ? Dimension sémiotique des statistiques textuelles » in D. Demazière (dir.), *Analyses textuelles en sociologie. Logiciels, méthodes, usages*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, p. 81-118.

Boudon R. (1975), *L'inégalité des chances*, Paris, A. Colin.

Céreq (2007), « Orientations à Moyen Terme 2008-2011 », document Céreq, 25 p.

Cuin C.-H. (1993), *Les sociologues et la mobilité sociale*, Paris, PUF.

Desrosières A., Thévenot L. (2002), *Les Catégories socioprofessionnelles*, Paris, La Découverte.

Forsé M. (1997), « La diminution de l'égalité des chances scolaires ne suffit pas à réduire l'inégalité des chances sociales », *Revue de l'OFCE*, 63, octobre, p. 229-240.

Goldthorpe J. (1976), « Mobilité sociale et intérêts sociaux », *Sociologie et sociétés*, 8-2, p. 7-36.

Goux D., Maurin E. (1997), « Destinées sociales : le rôle de l'école et du milieu d'origine », *Economie et statistique*, 306, p. 13-26.

Merllié D., Prévot J. (1993), *La mobilité sociale*, Paris, La Découverte.

Sorokin P. (1959), *Social and Cultural Mobility*, New York, The Free Press.

Vallet L.-A. (1999), « Quarante années de mobilité sociale en France. L'évolution de la fluidité sociale à la lumière de modèles récents », *Revue française de sociologie*, XL-1, janvier-mars, p. 5-64.

## Annexe

### TABLEAU DES CORRÉLATIONS ENTRE CLASSES LEXICALES

Classes méthodo.	biographie	dynamique	probabilité	âge	origine	itinéraire	génération	étape	mobilité	trajectoire
biographie	1	0.53*	ns	ns	ns	0.38*	0.12***	0.42*	ns	0.29*
dynamique	0.53*	1	0.20*	0.16**	ns	0.30*	0.14**	0.36*	ns	0.17*
probabilité	ns	0.20*	1	0.18*	ns	0.25*	0.15**	ns	0.11***	ns
âge	ns	0.16**	0.18*	1	ns	0.11***	0.15**	ns	0.17*	ns
origine	ns	ns	ns	ns	1	ns	0.11***	ns	ns	ns
itinéraire	0.38*	0.30*	0.25*	0.11***	ns	1	0.17*	0.31*	ns	0.18*
génération	0.12***	0.14**	0.15**	0.15**	0.11***	0.17*	1	ns	0.20*	0.11***
étape	0.42*	0.36*	ns	ns	ns	0.31*	ns	1	ns	0.10***
mobilité	ns	ns	0.11***	0.17*	ns	ns	0.20*	ns	1	ns
trajectoire	0.29*	0.17*	ns	ns	ns	0.18*	0.11***	0.10***	ns	1
Classes thématiques										
emploi	0.20*	0.28*	0.11***	ns	ns	0.35*	ns	0.10***	ns	0.24*
aimer	0.11***	0.17*	(-0.16*)	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
enquête	0.42*	0.40*	0.28*	0.12***	ns	0.30*	0.13**	0.30*	0.20*	0.28*
contexte		0.23*	ns	0.22*	ns	ns	0.10***	ns	0.22*	ns
famille	0.16*	0.25*	ns	ns	ns	ns	ns	0.13**	ns	ns
étudiant	ns	ns	ns	ns	0.29*	ns	0.24*	ns	ns	ns
homme femme	ns	ns	0.11***	0.25*	0.12***	ns	ns	ns	ns	(-0.10***)
scolaire	ns	ns	ns	ns	0.26*	ns	0.33*	ns	ns	ns
bac	ns	ns	ns	ns	0.49*	ns	0.32*	(-0.10***)	ns	ns
évaluation	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
espace	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
chômage	0.23*	0.20*	0.19*	0.20*	(-0.12***)	0.45*	ns	0.14**	ns	0.19*
entreprise	(-0.17*)	ns	ns	0.16*	(-0.15**)	(-0.11***)	0.16*	(-0.10***)	<b>0.29*</b>	0.12***
revenu	0.22*	ns	ns	ns	ns	0.48*	0.19*	0.47*	ns	ns
formation	ns	(-0.10***)	(-0.10***)	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns

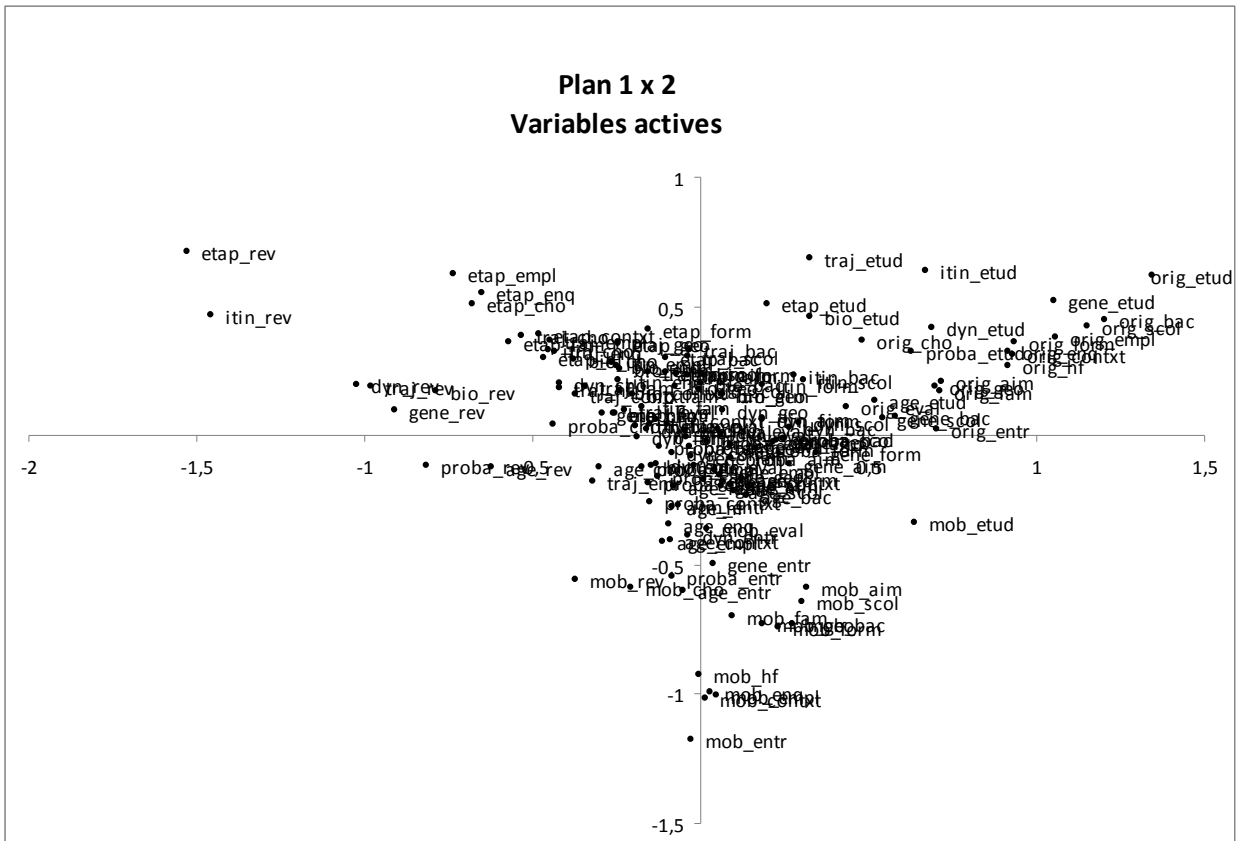
\*significatif à 0,1 %, \*\*significatif à 1 %, \*\*\*significatif à 5 %

Intitulés des Journées des Longitudianl (1994-2011) et nombre de titres de communications mentionnant "mobilité(s)"		
1994 L'analyse longitudinale du marché du travail (3)	2000 Trajectoires d'emploi et conditions d'existence des individus (4)	2006 Transitions professionnelles et risques (1)
1995 Trajectoires et insertions professionnelles (2)	2001 Construction et usage des catégories d'analyse (2)	2007 Ruptures, irréversibilités et imbrications de trajectoires : comment sécuriser les parcours professionnels ? (3)
1996 Typologie des marchés du travail. Suivi et parcours (0)	2002 Formation tout au long de la vie et carrières en Europe (2)	2008 Derrière les diplômes et certifications, les parcours de formation et leurs effets sur les parcours d'emploi (2)
1997 L'analyse longitudinale du marché du travail : les politiques de l'emploi (1)	2003 Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail (3)	2009 Les cheminements longs : données, méthodes et apports pour les analyses du marché du travail (0)
1998 Cheminements de formation dans l'enseignement supérieur et parcours d'insertion professionnelle (0)	2004 Genre et données longitudinales (3)	2010 Évaluation et données longitudinales : quelles relations ? (1)
1999 Insertion, transitions professionnelles et identification de processus (1)	2005 Construction et valorisation des compétences : l'apport des analyses (1)	2011 Les nouvelles ségrégations scolaires et professionnelles (0)

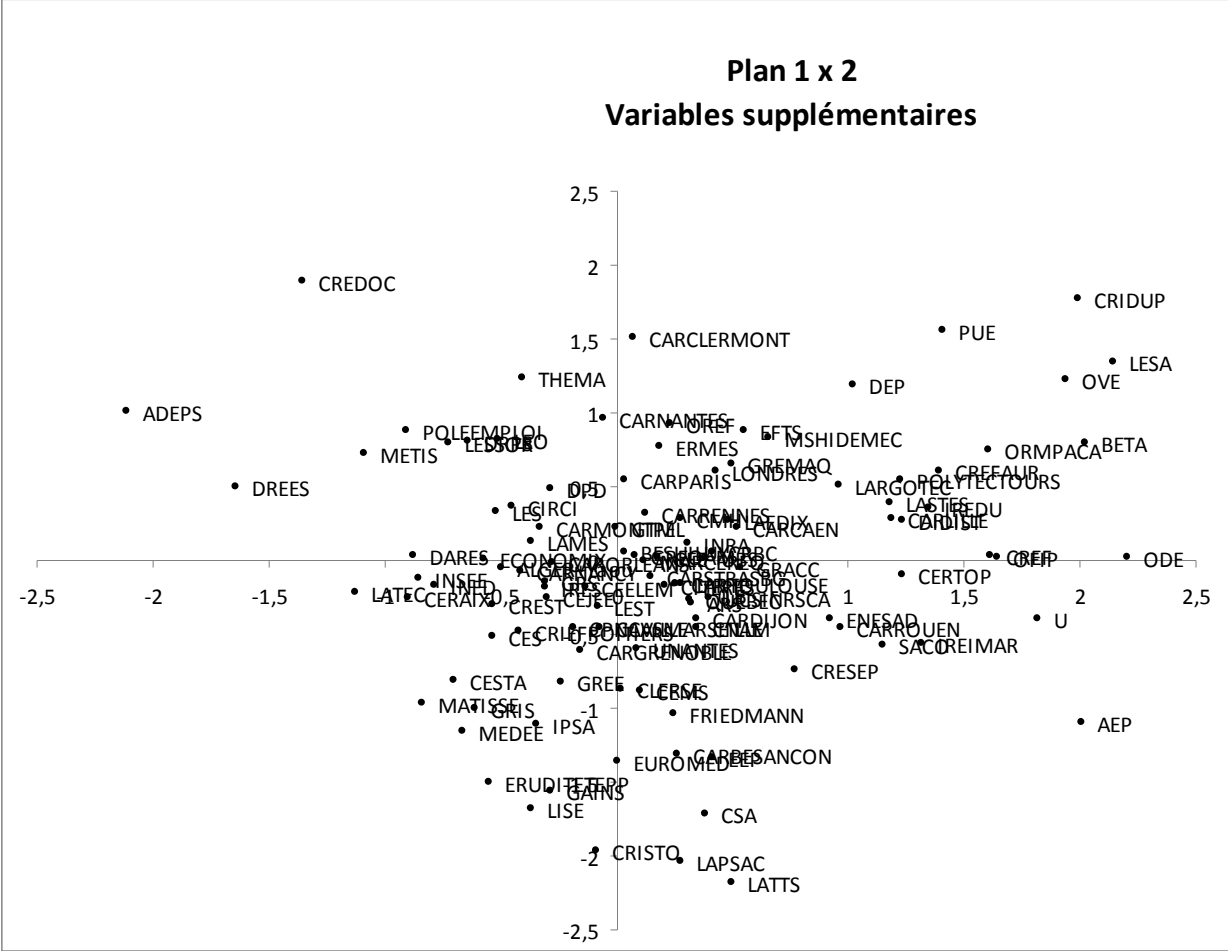
## CAH PAR PÉRIODE DE SIX ANS ET PROFIL SPÉCIFIQUE DE CHAQUE CLASSE LEXICALE

	1994-1999 L'Institut(ion) "du" Longitudinal sur données diachroniques	2000-2005 Questions transversales	2006-2011 Questions de politiques publiques
	Spécificité méthodo et domaines privilégiés	Extension des catégories à des questions vives	Expertise, conseil et demande sociale
Rappel thèmes JdL	1994 MarcheTrav 1995 Insertions 1996 Typo 1997 Politiques 1998 Sup 1999 InsertionProces	2000 ExistIndividu 2001 Catégories 2002 FTLV 2003 MarchéTrav 2004 Genre 2005 Compétence	2006 Transitionrisq 2007 SecuriserParc 2008 DiplômeParc 2009 Cheminements 2010 Evaluation 2011 Ségrégation
Classe	<b>4 - Chômage, chômeur 28%</b>	<b>3 - Pauvre, chômage, chômeur 28%</b>	<b>2 - Chômage, déclassé 28%</b>
Spécificités	Femme, homme, inactif, jeune	Menace, inactif, revenu, personne, individu	Jeune, salaire, immigré
Références à une temporalité	Période, mois, durée, récurrent, fin, sortie,	Vague, panel, événement, trajectoire,	Génération, trajectoire, sortie, sortant,
Références à un contexte (espace, domaine, champs...)	début, calendrier Situation, licenciement, reclassement	périod, calendrier, longitudinal Situation, familial, foyer, retraite	période, MOBILITE,
Classe	<b>3 - Modèle, estimation 7%</b>	<b>2 - Variable, estimation, salaire 22%</b>	<b>1 - Estimation, équation 7%</b>
Spécificité	Spécifier, paramètre, explication, variable, distribution, vecteur	Sexe, homme, femme, discriminer, effet, significatif, équation, explication, immigrer	Variable, variance, modèle, explication, biais, effet, paramètre, test, témoin
Références à une temporalité	Hasard, vraisemblance, conditionnelle, probabilité, instantané, survie, aléatoire, risque	Probabilité, <b>MOBILITE</b> , origine, risque	Aléatoire
Références à un contexte (espace, domaine, champs...)		Urbain, rural	Maladie, réforme
Classe	<b>1 - Salarié, firme 20%</b>	<b>4 - Compétence, entreprise 25%</b>	<b>4 - Salarié, flexibilité, entreprise 18%</b>
Spécificités	Salaire, main d'œuvre, productif (capacité), embaucher	Politique, main d'œuvre, interne, collectif, reconnaissance, négociation, validation, capacité	Collectif, compétence, reconnaissance
Références à une temporalité	<b>MOBILITE</b> , carrière, sécurité, incertitude, expérience	Objectif, viser, stratégie	Risque, sécurisation, sécurité, insécurité (mobilité)
Références à un contexte (espace, domaine, champs...)	Marché, concurrence, bâtiment, plomberie	Branche, banque, chaudronnier, aéronautique, société	
Classe	<b>5 - Etudiant, enseignement, supérieur 18%</b>	<b>1 - Enseignement, usine 17%</b>	<b>6 - Etudiant, scolaire 15%</b>
Spécificité	Diplôme, baccalauréat, élève	Bac, diplôme, agricole, élève, technologique, ouvrier, industrie, apprenti, voie, scolaire	Enseignement, école, orientation, garçon, fille, amateur, sportif
Références à une temporalité	Echec, réussite, poursuite, année, universitaire, réorientation,	Réussite	Abondance, échec, poursuite
Références à un contexte (espace, domaine, champs...)	Filière, cursus, licence, cycle, science, lettre, droit	Filière, cycle, région, académie	Filière, discipline, science, technologie, lycée, collège
Classe	<b>2 - Insertion typologie 18%</b>		<b>3 - Enfant mère femme 7%</b>
Spécificités	Compréhension, comprendre, sociologie, articulation, portrait, individu, récit, biographie		Naissance, allocataire, isolé, parental, couple, séparation, inactif, décohabitation, monoparental, famille
Références à une temporalité	Trajectoire, processus, longitudinal, étape		Retour, temps, plein, complet, partiel, interruption
Références à un contexte (espace, domaine, champs...)	Réseau, contexte, local		Royaume-Uni, Allemagne, Belgique, Portugal, Canada, Europe
Classe	<b>6 - Ouvrier, industrie 9%</b>	<b>5 - Projet avenir 8%</b>	<b>7 - Boulot vie 11%</b>
Spécificités	Immigré, bac, technicien	Récit, engagement, boulot, passion, amateur, vivre	Mari, envie, aimer, accepter, argent
Références à une temporalité	Aspiration, origine	Projet, avenir, biographie, anticipation, temporel, aspiration	Horaire, époque, reconversion
Références à un contexte (espace, domaine, champs...)	Tertiaire, sud, électronique, maintenance, spécialité, secrétariat, commerce, région, ville	Loisir, ami, réseau, cercle	Hôtel, infirmière, hôpital, magistrat, usine
Classe			<b>5 - Evaluation expérimentation 14%</b>
Spécificités			Innover, protocole, accompagner, qualitatif, quantitatif
Références à une temporalité			Projet
Références à un contexte (espace, domaine, champs...)			Local, territoire, région, politique, publique, terrain, spatial, contexte

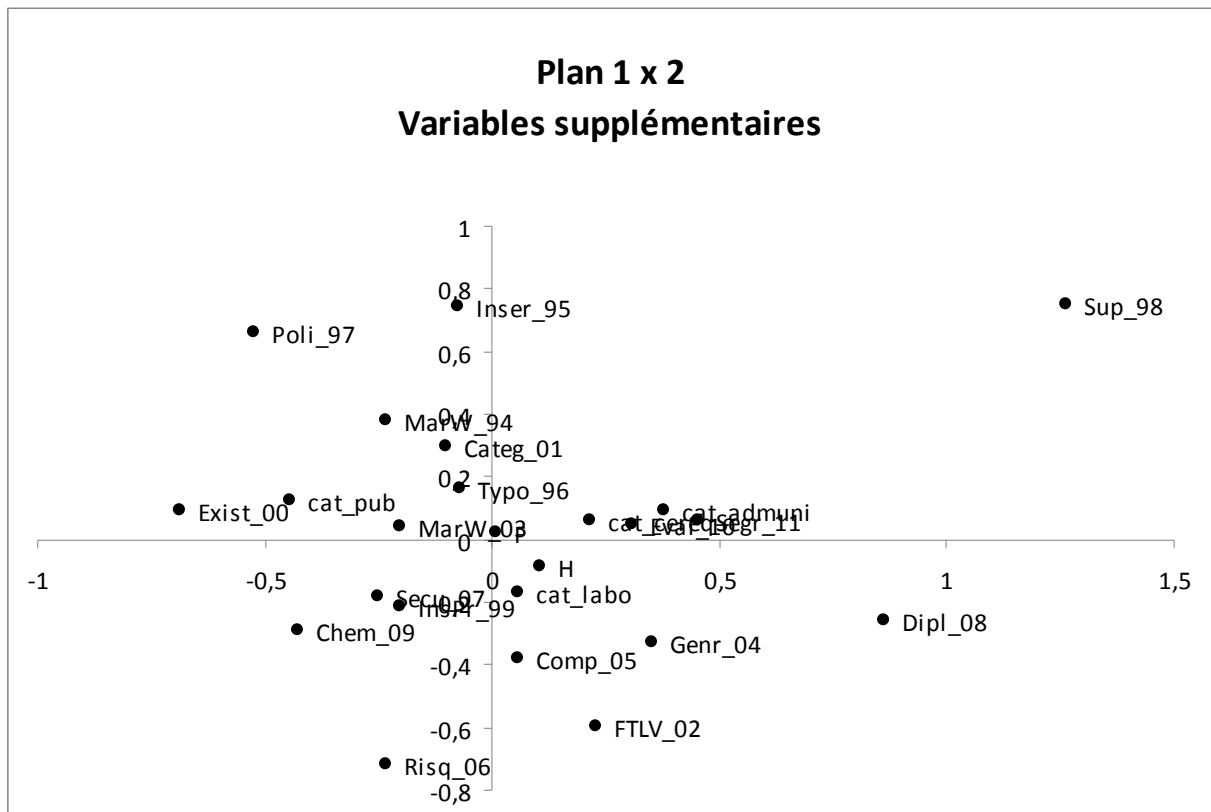
ACM DES MOTS-CLÉS PAR COUPLES DE CLASSES  
(VARIABLES ACTIVES)



UNITÉS DE RATTACHEMENT DES INTERVENANTS AUX JdL  
(VARIABLES SUPPLÉMENTAIRES ACM DES MOTS-CLÉS)



THÈMES ET ANNÉES DES JDL  
(VARIABLES SUPPLÉMENTAIRES ACM DES MOTS-CLÉS)



Session 2

---

**Discrimination spatiale dans l'insertion des jeunes**





# Les jeunes dans les espaces de faible densité : d'une expérience de l'autonomie au risque de la captivité

Lionel Rougé\*

## Résumé

S'appuyant sur des éléments issus de plusieurs recherches (une thèse et plusieurs contrats de recherche pour le PUCA et le CERTU ayant mobilisé des méthodes compréhensives par entretien)<sup>1</sup>, la proposition de communication s'intéressera à la vie quotidienne des jeunes habitants des espaces de faible densité (périurbain lointain toulousain<sup>2</sup> et francilien<sup>3</sup>, espaces ruraux normands<sup>4</sup>). Pour cette population rencontrée, le rapport au territoire occupe une place centrale dans l'organisation des modes de vie et des relations sociales<sup>5</sup>. Les mobilités en particulier apparaissent comme un enjeu de première importance influençant directement leurs sociabilités et leur rapport aux études ou à l'emploi. Les représentations invitent également à considérer que ce qui est en jeu chez nombre de jeunes rencontrés est leur relation même aux territoires et à la mobilité. En ce sens, les trois figures territoriales mises en évidence : le piège, le rempart et l'espace revendiqué, peuvent servir de cadres pour penser des parcours singuliers.

De telles observations, certes encore ténues, interrogent le sens des politiques publiques mises en œuvre et de leur ajustement, en particulier dans ces espaces de faible densité pris en tenaille entre une valorisation et une intégration spatiale, et des dynamiques de relégation sociale.

---

\* Maître de conférences en géographie et aménagement, université de Caen Basse-Normandie, ESO Caen UMR 6590 CNRS, lionel.rouge@unicaen.fr.

<sup>1</sup> Renahy N., *Les gars du coin*, Paris, La Découverte, 2005, 284 p.

<sup>2</sup> Rougé L., « Inégale mobilité et urbanité par défaut des périurbains modestes toulousains : entre contraintes, tactiques et captivité », *EspacesTemps.net*, Textuel, 25.04.2007, <http://espacestemp.net/document2237.html> ; Rougé L. et Bonnin S., *Les « captifs » du périurbain 10 ans après. Retour sur enquête*, Certu, 2008, 84 p.

<sup>3</sup> Bonnin-Oliveira S., Aragau C., Berger L., Desponds D., Rougé L., « Les pôles secondaires dans la réorganisation des mobilités : maturité et durabilité des espaces périurbains ? », recherche en cours pour le PUCA, consultation de recherche 2010-2011, « La mobilité et le périurbain à l'impératif de la ville durable : ménager les territoires de vie des périurbains ».

<sup>4</sup> Rougé L., Bermond M., *L'accueil des nouveaux arrivants dans les campagnes bas-normandes*, Rapport en cours de rédaction, fédération régionale Familles Rurales, conseil régional Basse-Normandie, réponse à la consultation « Réinventons les campagnes ».

<sup>5</sup> Sencébé Y., Hilal M., « Migrations résidentielles de l'urbain vers le rural en France : différenciation sociale des profils et ségrégation spatiale », *EspacesTemps.net*, Textuel, 10.05.2007, <http://espacestemp.net/document2270.html>



## Sentiment de discrimination et parcours professionnels

*Mathieu Bunel\**, *Emilia Ene\*\**

### *Résumé*

D'après l'enquête Génération 2004 du Céreq, parmi les jeunes diplômés français d'un niveau de diplôme CAP-BEP ou baccalauréat, 15 % d'entre eux ont le sentiment d'avoir été au moins une fois victimes d'une discrimination à l'embauche au cours de leur trois premières années d'insertion sur le marché du travail. La raison principale avancée pour expliquer cette discrimination est l'origine ethnique ou l'apparence physique de ces jeunes. Il apparaît que cette raison entretienne un lien particulier avec le sentiment de discrimination pour des raisons de localisation géographique. Par ailleurs, il existe une forte corrélation entre le sentiment de discrimination et les caractéristiques subjectives et objectives des emplois occupés.

L'objectif de cet article est de mobiliser la richesse des informations contenues dans l'enquête Génération 2004 afin de proposer une analyse factorielle permettant de dégager une typologie des individus discriminés s'appuyant simultanément sur des éléments déclaratifs et objectifs. Une attention particulière sera accordée au positionnement de la discrimination spatiale. Il s'agit enfin de décrire à l'aide des données longitudinales utilisées les choix professionnels, de localisation et éducatifs effectués par ces différents sous-groupes au cours du temps.

---

\* CREM (UMR 6211), université de Caen Basse-Normandie, mathieu.bunel@unicaen.fr.

\*\* ERUDITE et TEPP (FR CNRS n°3126), Université de Paris-Est.



Session 3

---

**Méthodologie et bases de données**



# Mobilités et changements de catégories dans les recensements de population

*Jean-Benoît Massif, Fabrice Danielou, Julien Bechtel\**

## *Résumé*

### **Les recensements : construits pour l'observation des mobilités ?**

Les dénombrements de population établissent un cliché des populations et de leur localisation. Ils comptent parmi les plus anciennes pratiques statistiques au monde, indispensables à une administration rigoureuse des territoires, des empires antiques jusqu'aux collectivités actuelles. Leur vocation initiale porte avant tout sur la capacité d'effort des civilisations (forces de travail, fiscalité). Ils ne constituent donc pas en première intention un outil d'observation des mobilités, cette perspective n'apparaissant que tardivement avec l'émergence des questions sociales.

Ces clichés successifs de la population constituent toutefois de formidables gisements de données, collectées avec une certaine régularité, et laissent donc entrevoir différentes formes d'exploitation longitudinale.

Cette communication se propose d'effectuer une brève revue, pour le cas de la France et des recensements récents, des ressources offertes par les recensements pour l'appréhension des mobilités. Après un examen sommaire des variables collectées et des travaux d'harmonisation de leurs modalités, elle distinguera les images, produites par un recensement, des mouvements résultants de leur mise en perspective sur plusieurs espaces intercentraux. Elle examinera ainsi la portée et les limites de l'observation des mobilités spatiales (migrations alternantes, résidentielles), avant d'évoquer les caractéristiques de l'échantillon démographique permanent (EDP), ainsi que d'autres pistes d'appréhension des mobilités sur longue période.

### **Le recensement comme outil d'observation des mobilités spatiales**

Dans les recensements récents, certaines variables sont directement utilisables pour l'appréhension des mobilités : il s'agit des questions portant sur le lieu de résidence, le lieu de travail (ou lieu d'études), ainsi que de l'interrogation sur la résidence antérieure. Ces variables constituent à elles seules un gisement d'une grande richesse pour l'analyse des navettes domicile-travail ou des stratégies résidentielles des ménages, et ont donné lieu à de nombreuses publications. Elles ont l'avantage de permettre des analyses sur des espaces de taille restreinte, et peuvent constituer des indicateurs de l'attractivité résidentielle des territoires, ou dessiner des espaces fonctionnels (zones d'emploi, aires urbaines, etc.).

Si l'analyse des mobilités résidentielles est aisée à l'échelle d'un territoire, elle peut toutefois se heurter, au plan individuel, à des limites imposées par l'asymétrie de certaines informations : si l'on dispose en effet d'informations complètes à la date du recensement, celles sur la situation antérieure des enquêtés font défaut. L'analyse des mobilités alternantes peut aussi révéler l'effet de redressements améliorant la qualité générale des résultats, mais pouvant la dégrader lorsque l'on se focalise sur de faibles effectifs.

On peut alors espérer de la mobilisation de variables complémentaires pour reconstituer des informations manquantes : dans le cas des étudiants, par exemple, on s'est efforcé d'utiliser la feuille logement des questionnaires et de lier ainsi la résidence des parents à celle de l'étudiant, afin de faire apparaître une

---

\* Cette communication a été réalisée par la direction régionale de l'Insee de Basse-Normandie, et en particulier son pôle Chercheurs et offre de diffusion experts (Codex). Elle ne présente pas le résultat de travaux de recherche, mais brosse un tableau des enseignements pouvant être tirés des recensements pour l'analyse des mobilités, tout en rappelant certaines précautions d'utilisation. Jean-Benoît Massif est responsable du traitement des RP historiques, Fabrice Danielou est chef du pôle Codex, Julien Bechtel est chef du service Études et diffusion.

autre forme de migrations alternantes (cas des étudiants occupant un appartement en ville mais rejoignant un domicile familial le week-end).

## Mise en perspective des recensements sur longue période

Les résultats de différents recensements peuvent également être mis en perspective afin de tirer des enseignements sur longue période, donnant par exemple lieu à des travaux sur l'évolution des migrations interrégionales au cours des dernières décennies (Baccaïni 2007 ; Donzeau, Pan Ké Shon 2009). Ces travaux permettent de préciser la méthodologie d'utilisation du modèle migrants-migrations (Courgeau 1973).

Si la juxtaposition de résultats des recensements permet, en particulier sous un aspect cartographique, de produire des animations traduisant des évolutions longitudinales (variations de densité, évolution des espaces fonctionnels...), seul l'échantillon démographique permanent (EDP) permet un empilement efficace des recensements. Construit depuis 1968 par appariement des recensements avec les fichiers d'état civil, ce panel constitue un outil relativement stable pour l'observation des trajectoires individuelles. L'échantillon, correspondant aux personnes nées entre le 1<sup>er</sup> et le 4 octobre de chaque année, rassemble plusieurs centaines de milliers d'enregistrements, et ouvre donc la voie à des exploitations sur des sous-populations.

Dans le cas de l'EDP comme pour la simple comparaison de variables sur des espaces intercensitaires, l'observation longitudinale reste toutefois tributaire de la permanence de l'outil d'observation : la mobilité des concepts comme les améliorations successives des questionnaires du recensement appellent des travaux de mise en cohérence des résultats.

La mise à disposition des résultats des recensements ouvre ainsi la porte à diverses formes d'analyses longitudinales. Quelles sont aujourd'hui les perspectives de diffusion et d'utilisation de ces données, en particulier à l'échelon infra-communal ?

## Bibliographie

Baccaïni B (2001), « Première approche de l'étude des migrations avec le recensement rénové », *Journal de la Société Française de Statistique*, n° 142-3.

Baccaïni B (2006), « Observation et concepts en matière de migrations internes », in G. Caselli, J. Vallin, G. Wunsch (éds), *Démographie : analyse et synthèse*, Vol. VIII, Ined.

Couet C (2006), « L'échantillon démographique permanent de l'Insee », *Courrier des statistiques*, n° 117-119.

Courgeau D. (1973), « Migrants et migrations », *Population*, n° 1, p. 95-130.

Courgeau D. (1988), *Méthodes de mesure de la mobilité spatiale : migrations internes, mobilité temporaires, navettes*, Paris, INED/PUF.

Desplanques G. (1994), « Connaître les migrations », *Espace-Populations-Sociétés*, n° 1, p. 31-39.

Donzeau N., Pan Ké Shon J.-L. (2009), « L'évolution de la mobilité résidentielle en France entre 1973 et 2006 : nouvelles estimations », *Population*, 64 (4), p. 779-796.

Hecht J (1977), « L'idée de dénombrement jusqu'à la Révolution », in *Pour une histoire de la statistique*, Paris, Economica/Insee, p. 21-81.

Pan Ké Shon, J.-L. (2007), « Le recensement rénové français et l'étude des mobilités », *Populations*, 62 (1).

Royer, J.-F., (2009), Migrants, migrations : un vieux thème revisité, *Journées de méthodologie statistique*, 2009.



# Recherches d'emploi et mobilités sur le marché du travail : une analyse comparée de l'enquête Génération et de l'enquête Emploi

Yaël Brinbaum<sup>\*</sup>, Guillemette de Larquier<sup>\*\*</sup>, Géraldine Rieucou<sup>\*\*\*</sup>

## Introduction

Nous proposons dans cette contribution d'analyser les mobilités des jeunes sur le marché du travail au prisme des modalités de recherche et d'obtention des emplois. Seules des données longitudinales permettent d'étudier ces modalités conjointement, puisque l'information sur les recherches d'emploi et celle sur le mode d'obtention de l'emploi finalement trouvé renvoient à des dates différentes dans la trajectoire d'un individu. Or, rapprocher les deux informations enrichit les analyses usuelles en termes d'accès à l'emploi. En particulier, une approche longitudinale permet de contrôler si le fait qu'une population donnée trouve moins par une voie ne s'explique pas en partie par le fait qu'elle cherche moins par cette voie. Bien que différentes, l'enquête Emploi en panel (disponible depuis 2003) et l'enquête longitudinale rétrospective Génération 2004 se prêtent à une telle approche. Notre analyse prend appui sur les deux enquêtes, afin de croiser l'éclairage que chacune apporte des modalités d'insertion des jeunes sur le marché du travail, au travers de leur mode d'accès à l'emploi. Quels canaux utilisent plus particulièrement les jeunes à leur entrée dans la vie active ? Obtiennent-ils leur emploi grâce à leurs réseaux de relations, via une candidature spontanée, ou par le biais du marché du placement ? L'enquête Emploi permet de cerner ces mobilités en les comparant à celles des individus plus expérimentés sur le marché du travail ; l'enquête Génération 2004, portant sur un large panel de jeunes durant les trois premières années de leur vie active, permet de différencier leurs modes d'accès à l'emploi en leur sein. Cette contribution est à double titre dans la continuité des travaux de Degenne *et alii* (1991) qui étudiaient l'insertion des jeunes au regard de leurs modes d'accès à l'emploi, et cela en exploitant l'enquête Emploi (1986), plus exactement son volet « Jeunes ».

Notre hypothèse est qu'à chaque mode de mise en relation entre employeurs et travailleurs est associée une façon particulière de mettre en forme<sup>1</sup> et de véhiculer l'information sur les qualités du candidat et les exigences de l'employeur. De plus, on suppose que tous les individus ne bénéficient pas des mêmes ressources (capital humain et social, environnement familial ou institutionnel) pour mobiliser un canal qui permette effectivement d'accéder à un emploi. C'est à partir de cette clé de lecture que nous nous intéressons à la logique d'activation d'un canal (comment les acteurs cherchent-ils leur emploi) et sa logique de sélection (quels profils de chercheurs d'emploi ce canal sélectionne-t-il ?).

La première partie de cette contribution est consacrée à l'exploitation de l'enquête Emploi. Son objectif est double : 1) spécifier des modes d'accès à l'emploi des jeunes au sein du marché du travail dans son ensemble sur la période 2004-2007 ; 2) présenter la démarche consistant à croiser méthodes de recherche et obtention effective de l'emploi, qui nécessite la disposition de données longitudinales. Cette démarche a été initiée à partir de l'enquête Emploi (Larquier et Rieucou 2012) et nous chercherons à l'appliquer aux données biographiques de l'enquête Génération 2004. La seconde partie de cette contribution présente nos premiers résultats issus de cette enquête. Menée au printemps 2007 par le Céreq, auprès d'un panel de jeunes sortis pour la première fois de formation initiale en 2004, elle les interroge de façon rétrospective sur leur parcours professionnel pendant trois ans. On peut alors enrichir la compréhension de la façon dont se déroule l'accès à l'emploi des jeunes, mettant en évidence les démarches et canaux utilisés en fonction de leurs profils, notamment les différences selon le niveau de diplôme, entre ceux qui connaissaient déjà l'entreprise pour y avoir travaillé pendant leurs études et les autres, et enfin, entre les jeunes hommes et les jeunes femmes.

<sup>\*</sup> Centre d'études de l'emploi et IREDU, yael.brinbaum@cee-recherche.fr.

<sup>\*\*</sup> Centre d'études de l'emploi et *EconomiX*, larquier@u-paris10.fr.

<sup>\*\*\*</sup> Université Paris 8, LED et Centre d'études de l'emploi, g.rieucou@gmail.com.

<sup>1</sup> C'est-à-dire traduire dans un langage commun aux employeurs et travailleurs l'information sur les caractéristiques de chacun.

# 1. L'accès à l'emploi selon l'enquête Emploi

L'enquête Emploi de l'Insee permet d'étudier le mode d'accès à l'emploi de tous les salariés, quels que soient leur âge et leur ancienneté (à l'exception des intérimaires). En effet, toute personne occupant un emploi régulier est interrogée dans le volet « ancienneté professionnelle » du questionnaire sur la façon dont elle est entrée dans l'entreprise où elle travaille actuellement. Nous pouvons donc caractériser les modes d'accès à l'emploi des jeunes par rapport à ceux utilisés par la population active dans son ensemble.

## 1.1. Un premier échantillon pour étudier quatre modes d'accès

Afin de permettre la comparaison avec les résultats de l'enquête Génération, nous nous calons sur la même date d'interrogation et prenons donc comme point d'observation le 2<sup>e</sup> trimestre de l'année 2007. De même, nous restreignons notre population d'analyse aux salariés avec une ancienneté strictement inférieure à 36 mois. De la sorte, notre premier échantillon rassemble des individus qui ont cherché et trouvé leur emploi actuel en même temps que les jeunes de l'enquête Cereq qui sont sortis du système éducatif en 2004 et sont en emploi en 2007, échantillon que nous analysons dans la suite de ce travail. Cela nous amène à retenir 27,5 % des individus en emploi salarié et régulier (c'est-à-dire les personnes en emploi hors les indépendants, les employeurs, les aides familiaux et les intérimaires). La population de l'enquête Emploi est décrite en annexe dans le tableau A1, en fonction des modes d'entrée dans l'entreprise.

Le tableau 1 présente les modes d'entrées utilisés par les trois classes d'âge agrégés dans l'enquête (moins de 30 ans, de 30 à 49 ans et 50 ans et plus). Nous regardons également les modes d'entrée d'une catégorie d'individus que nous isolons pour nous rapprocher du champ de l'enquête Cereq : les personnes ayant fini leurs études initiales en 2004.

Tableau 1  
MODE D'ENTRÉE DANS L'ENTREPRISE (en %)

Mode d'entrée dans l'entreprise actuelle	Classe d'âge			Sortis du système scolaire en 2004	Étudiant avant d'occuper l'emploi actuel
	moins de 30 ans	de 30 à 49 ans	50 ans et plus		
Démarche personnelle ou candidature spontanée	46,1*	39,7	34,4	45,2	49,6
Relations familiales, personnelles ou professionnelle	23,0	24,3	33,4	18,0	19,6
Annonces	5,3	8,4	4,7	4,5	4,1
ANPE ou un autre organisme public	7,0	10,1	11,5	5,5	3,4
Cabinet de recrutement	1,7	2,9	1,7	2,7	0,9
École ou organisme de formation	5,3	0,8	0,8	6,0	11,2
Concours de recrutement	3,2	2,2	0,3	7,2	5,2
Autre moyen	8,4	11,7	13,3	10,9	6,0
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
<b>Poids de la colonne</b>	<b>49,6 %</b>	<b>43,3 %</b>	<b>7,1 %</b>	<b>7,5 %</b>	<b>21,0 %</b>

Source : enquête Emploi (2007), Insee, données pondérées.

Champ : salariés réguliers avec une ancienneté inférieure à 3 ans au 2<sup>e</sup> trimestre 2007.

\* Lecture : 46,1 % des salariés réguliers âgés de moins de 30 ans sont entrés dans leur entreprise actuelle par candidature spontanée.

Près de 95 % des individus sortis du système scolaire en 2004 ont moins de 30 ans (ils composent 13 % de cette classe d'âge). 44 % des jeunes de moins de 30 ans sont sortis plus récemment (en 2005, 2006 et 2007) et 42,5 % auparavant. Par ailleurs, 42 % des personnes ayant quitté le système de formation initiale en 2004 étaient étudiants avant d'entrer dans leur entreprise actuelle ; cette population représente 15 %

des étudiants. C'est pourquoi dans les régressions qui suivent, nous allons regarder plus précisément l'effet de ces deux catégories (« individu âgé de 15 à 29 ans » et « étudiant ») sur la probabilité d'être entré dans son entreprise actuelle par un canal particulier (plutôt qu'un autre). Nous allons nous focaliser sur quatre modes ou canaux particuliers du fait de leur fréquence dans la population entière<sup>2</sup> et du type de mise en relation qu'ils impliquent sur le marché du travail : les démarches directes (mise en relation directe sans médiation) ; les réseaux de relations (médiation personnalisée sur le mode de la recommandation) ; les intermédiaires publics (médiation institutionnelle utilisant un langage standardisé pour rapprocher les candidats et les emplois) et enfin, les annonces (mise en relation « marchande » qui permet une recherche extensive).

Il apparaît clairement que les démarches personnelles et les candidatures spontanées correspondent au premier mode d'accès en France, tout particulièrement pour les jeunes (tableau 1). Près d'un étudiant sur deux ayant accédé à un emploi l'a fait via une candidature spontanée, sans médiation. Arrivent en deuxième position les relations familiales, personnelles ou professionnelles. Si les relations ont permis à un peu moins d'un jeune sur quatre d'entrer dans une entreprise, ce mode semble devenir plus opérant avec l'âge et certainement l'expérience professionnelle. D'après l'enquête Emploi, les sortants du système scolaire en 2004 et les étudiants ont plutôt moins profité de leurs relations que les jeunes dans leur ensemble ; il n'y a donc pas seulement un effet « âge » mais certainement aussi un effet expérience sur le marché du travail. En ce qui concerne les intermédiaires institutionnels, soulignons que le recours à l'ANPE concerne les individus plus âgés et que le troisième mode d'accès à l'emploi des étudiants est constitué des écoles et autres organismes de formation (11,2 %). Quant au canal des annonces, il semble plus adapté à une main-d'œuvre d'âge médian, ayant plus certainement les premières expériences professionnelles couramment exigées dans le texte des annonces.

*Tableau 2*  
**RÉGRESSIONS LOGISTIQUES DES MODES D'ENTRÉE DANS L'ENTREPRISE**

	Candidature spontanée	Relations	Intermédiaire public	Annonces
Femme (réf. : homme) :	-0,01	-0,19***	0,17	0,32***
Classe d'âge (réf : 30 à 49 ans) :				
15 à 29 ans	0,12**	0,05	-0,17*	-0,31***
50 ans et plus	-0,14	0,25**	0,12	-0,51**
Nationalité étrangère à la naissance (réf. : française) :	-0,14	0,21**	-0,08	-0,31
Diplôme le plus élevé (réf. : bac) :				
aucun ou BEPC	-0,01	0,06	-0,14	-0,34*
CAP, BEP	0,05	-0,03	-0,26**	-0,06
Bac+2	0,05	-0,37***	-0,15	0,49***
Bac+3 et plus	-0,08	-0,35***	-0,14	0,78***
Situation pendant la recherche d'emploi (réf. : salarié) :				
étudiant	0,39***	-0,36***	-0,33*	-0,25
chômeur	-0,33***	-0,20***	1,23***	0,29**
inactif	-0,08	0,17	0,30	-0,41
N	6 540	6 540	6 540	6 540
- 2 Log L	8 677,3	7 322,6	3 825,7	3023,3

NB : le tableau juxtapose 4 modèles logistiques binomiaux avec constante. Sont également introduites dans les modèles les variables suivantes : le fait d'avoir déjà travaillé ou non dans la même entreprise, la catégorie sociale la plus élevée des deux parents, la présence ou non d'un autre adulte occupé dans le logement, la nature de la zone d'habitation (rurale, urbaine, urbaine sensible), la région (France métropolitaine en cinq grandes zones géographiques), le secteur et la taille de l'entreprise, la qualification du poste, le type de contrat (CDI ou non), la durée de travail et l'année d'entrée dans l'entreprise.

\*, \*\*, \*\*\* désignent une significativité respectivement à 10 %, 5 % et 1 %.

Source : enquête Emploi (2007), Insee, données non pondérées. Champ : salariés réguliers avec une ancienneté inférieure à 3 ans au 2<sup>e</sup> trimestre 2007.

<sup>2</sup> Par exemple, nous ne cherchons pas à expliquer le canal « École », du fait d'une fréquence beaucoup trop faible au-delà de 30 ans.

Les résultats du tableau 2 viennent confirmer et préciser, toutes choses égales par ailleurs, la sur- ou sous-représentation d'un canal donné au sein de certains profils sociodémographiques. Les moins de 30 ans, plus souvent que les 30-49 ans, et les étudiants, plus souvent que les salariés, sont entrés dans leur entreprise à l'issue d'une démarche sans médiation. C'est moins le cas des chômeurs. En revanche, il n'existe pas d'effet lié au diplôme ou à la nationalité à la naissance. Toutes choses égales par ailleurs, les étudiants (tout comme les chômeurs) ont moins bénéficié de leurs relations que les salariés pour entrer dans leur entreprise. Celles-ci constituent un mode d'accès essentiel pour les seniors et les étrangers ou Français par acquisition mais sont moins opérantes pour les femmes et les plus diplômés. De manière connue, les chômeurs sont fortement surreprésentés parmi les individus ayant trouvé leur emploi via un intermédiaire public ; de fait, ils représentent le public « naturel » de ces organismes publics, ce qui n'apparaît pas être le cas des jeunes, des étudiants et des titulaires d'un diplôme professionnel court qui doivent donc passer par d'autres médiations (les organismes de formation) ou s'en passer complètement (candidature spontanée). Enfin, les annonces constituent le mode d'accès à l'emploi des plus diplômés, des femmes, voire des chômeurs. Ce mode semble être peu favorable aux plus jeunes et aux seniors : il vise un intervalle d'âge qui doit sans doute correspondre à une période de la carrière où les mobilités entre deux entreprises sont valorisées, après l'acquisition de premières expériences transférables.

## **1.2. Un deuxième échantillon pour tenir compte des méthodes de recherche**

Ces différents résultats sont conformes à ceux issus des exploitations précédentes des enquêtes Emploi que nous avons menées, attribuant alors cette spécialisation des canaux à la sélection qu'ils opèrent pour mettre en relation employeurs et candidats (Marchal et Rieucan 2006, 2009, 2010). Ainsi, le fait que les personnes peu diplômées ou peu expérimentées (étudiants) aient significativement moins trouvé leur emploi par annonce est expliqué par le contenu même de celles-ci, qui sélectionnent fortement sur le diplôme et l'expérience (Marchal et Rieucan 2009). Toutefois, une des limites de cette approche est de ne pas intégrer les comportements de recherche : si les personnes peu qualifiées ont moins souvent trouvé par annonces, cela peut être aussi parce qu'elles cherchaient moins de cette façon. L'idéal serait de distinguer la logique d'activation d'un canal donné par les candidats de la logique de sélection des candidats par le canal. Il faudrait donc pouvoir croiser l'information sur le mode d'entrée dans l'entreprise avec l'information sur l'ensemble des démarches effectuées.

Pour ce faire, nous exploitons un autre module de l'enquête Emploi, où tous les individus disant chercher un emploi sont interrogés sur leurs méthodes de recherche<sup>3</sup>. Ainsi à la date  $t$ , une personne en emploi déclare quel a été son mode d'entrée dans son entreprise actuelle, mais elle n'est concernée par le bloc de questions sur ses démarches que si elle cherche un autre emploi. Il faut aller récupérer cette information en  $t-1$ , ce que permet la construction en panel des enquêtes Emploi depuis 2003. En effet, les enquêtes Emploi renouvèlent un sixième de la population enquêtée à chaque trimestre d'interrogation, de sorte que l'on peut suivre les individus sur 6 trimestres. Nous exploitons ces trajectoires, non pas pour mener une analyse statistique longitudinale au sens strict du terme, mais pour pouvoir rapprocher deux informations : l'une disponible en  $t$  (le mode d'obtention de l'emploi actuel) et l'autre disponible en  $t-1$  (les méthodes de recherche). La limite de cette démarche est le problème d'attrition propre aux panels : pour un nombre important d'individus l'information en  $t-1$  n'existe pas. L'encadré 1 explique la construction de notre second échantillon qui comprend 3 644 observations, correspondant à autant d'entrées dans une entreprise entre le troisième trimestre 2004 et le deuxième trimestre 2007.

---

<sup>3</sup> L'objectif est de dénombrer les chômeurs que l'on caractérise par une recherche « active », au sens du BIT.

*Encadré 1*  
**CONSTRUCTION DE L'ÉCHANTILLON**

Nous nous intéressons à l'ensemble des individus qui entrent dans le panel entre le 2<sup>e</sup> trimestre 2004 et le 2<sup>e</sup> trimestre 2007 (la période d'insertion sur le marché du travail de la population de l'enquête Génération). Pour un individu donné, chaque date ou rang d'interrogation est indicée  $t$ , avec  $t = 1, \dots, 6$ , et l'on retient ceux qui, à partir de la date  $t=2$  de leur trajectoire, accèdent à un nouvel emploi, quelle que soit leur situation antérieure en  $t-1$  (au chômage, en études, en inactivité ou en emploi). On repère ces transitions récentes, en  $t = 2, \dots, 6$ , par une ancienneté dans l'entreprise strictement inférieure à 3 mois. Dans le cas où un individu connaîtrait plusieurs transitions entre  $t=2$  et  $t=6$ , on ne retient que la première transition connue. De nouveau, on exclut les indépendants et les intérimaires, à qui la question du mode d'entrée dans l'entreprise n'est pas posée. On recense de la sorte 7 675 entrées dans l'emploi sur les 12 trimestres de la période. On est obligé d'écarter plus de la moitié de ces observations (non renseignement du mode d'entrée en  $t$ , données manquantes en  $t-1$ , ou encore réponse négative à la question « êtes-vous à la recherche d'un emploi ? » en  $t-1$ ). Il reste un échantillon de 3 644 individus pour lesquels nous détenons toute l'information souhaitée en  $t$  et  $t-1$ .

\* Nous ne regardons que les transitions à partir de  $t=2$ , puisque que nous voulons exploiter l'information recueillie en  $t-1$ .

Dans ce nouvel échantillon, la proportion de jeunes de moins de 30 ans est à peu près identique à celle du premier échantillon. En revanche, le nombre d'individus qui étaient étudiants avant d'entrer dans leur entreprise actuelle « fond », passant de 19,2 % dans le premier échantillon à 1,5 % dans le deuxième<sup>4</sup>. Guillemette de Larquier et Géraldine Rieucan (2012) qui initient la démarche adoptée ici, montrent que la construction d'un tel échantillon exigeant le renseignement d'informations en  $t$  et en  $t-1$  amène à fortement surreprésenter les chômeurs. De fait, dans l'enquête Emploi, les questions sur la recherche d'emploi sont conçues pour dénombrer précisément les chômeurs (ceux qui, entre autres, effectuent des démarches actives de recherche) et les questions que nous exploitons sont manifestement mieux renseignées pour ceux qui sont au chômage, de sorte que l'on repère beaucoup mieux les transitions connues par ces derniers.

### **1.3. Une démarche en deux temps : repérer la logique d'activation puis la logique de sélection**

Pour les quatre modes d'accès à l'emploi étudiés, nous pouvons à présent contrôler le fait d'avoir trouvé d'une certaine façon par le fait d'avoir utilisé ce moyen de recherche. Nous procédons en deux temps (deux régressions logistiques binomiales).

- Premièrement, on caractérise les profils qui déclarent utiliser une méthode donnée  $M$  en  $t-1$ . Cela nous informe sur le caractère général ou spécifique, voire ciblé, des méthodes. C'est aussi une façon de cerner la logique d'activation des canaux révélée par le profil de ceux qui les ont activés. Notons que pour le cas des annonces, cette première étape est scindée en deux : qui étudie les annonces ? Puis, parmi ceux-ci, qui répond à une annonce ?
- Deuxièmement, dans la sous-population ainsi définie par l'usage de la méthode  $M$ , on repère ceux qui ont été embauchés par ce mode  $M$ . Cela nous permet d'affiner les commentaires : une fois que l'on tient compte de la plus grande présence d'une catégorie d'individus parmi les utilisateurs de la méthode  $M$ , reste-t-il un effet positif, propre à leurs caractéristiques, sur la probabilité d'accéder à l'emploi par cette voie, plutôt que d'une autre façon ? Autrement dit, on souhaite cerner ici la logique de sélection opérée par un canal donné vis-à-vis de tel ou tel profil de candidats l'ayant activé.

Le tableau 3 expose les coefficients estimés de la modalité « individu âgé de 15 à 29 ans » dans les neuf régressions logistiques réalisées selon la démarche qui vient d'être présentée.

---

<sup>4</sup> C'est-à-dire 56 individus dans ce petit corpus. C'est pourquoi nous décidons dans les régressions de les agréger aux autres inactifs (4,8%).

*Tableau 3*  
**COEFFICIENTS ESTIMÉS DES « JEUNES »**

<b>Les 9 modèles estimés</b>	<b>Individu âgé de 15 à 29 ans<sup>(a)</sup></b>
Probabilité de démarcher un employeur en <i>t-1</i> (N = 3 644)	0,14*
Probabilité d'avoir trouvé par candidature spontanée quand il y a eu une démarche en <i>t-1</i> (N = 2 608)	ns
Probabilité de mobiliser ses relations en <i>t-1</i> (N = 3 644)	ns
Probabilité d'avoir trouvé par relations quand il y a eu la mobilisation de relations en <i>t-1</i> (N = 2 221)	ns
Probabilité d'aller chercher des conseils auprès d'un intermédiaire public en <i>t-1</i> (N = 3 092) <sup>(b)</sup>	-0,19***
Probabilité d'avoir trouvé via un intermédiaire public quand il y a eu recherche de conseils en <i>t-1</i> (N = 1 885) <sup>(b)</sup>	ns
Probabilité de consulter les annonces en <i>t-1</i> (N = 3 644)	0,16*
Probabilité de répondre à une annonce en <i>t-1</i> quand on les consulte (N = 3 016)	ns
Probabilité d'avoir trouvé via une annonce quand il y a eu réponse à une annonce en <i>t-1</i> (N = 1 902)	-0,34*

NB : le tableau recense les coefficients estimés d'une même modalité au sein de 9 modèles logistiques binomiaux avec constante. Sont également introduites dans les modèles les variables suivantes : le sexe, la nationalité à la naissance, le niveau de diplôme le plus élevé, la situation en *t-1*, le fait d'avoir déjà travaillé ou non dans la même entreprise, la nature de la zone d'habitation (rurale, urbaine, urbaine sensible), la région (France métropolitaine en cinq grandes zones géographiques) ; auxquelles s'ajoutent dans les modèles où est testée la probabilité d'avoir trouvé : le secteur et la taille de l'entreprise, la qualification du poste, le type de contrat (CDI ou non), la durée de travail, et l'année d'entrée dans l'entreprise.

\*, \*\*, \*\*\* désignent une significativité respectivement à 10 %, 5 % et 1 %. ns : non significatif.

<sup>(a)</sup> L'effet est estimé par rapport aux individus âgés de 30 à 49 ans.

<sup>(b)</sup> Pour ces deux régressions, il faut se restreindre aux années 2005-2007, parce qu'auparavant l'enquête Emploi agrégeait dans la même réponse intermédiaires publics et agences privées.

Source : enquêtes Emploi en panel (2004-2007), Insee, données non pondérées. Champ : salariés réguliers entrés dans leur entreprise entre le 2<sup>e</sup> trimestre 2004 et le 2<sup>e</sup> trimestre 2007, dont on connaît les méthodes de recherche en *t-1*.

Listons les enseignements des régressions mentionnées dans le tableau 3.

- S'il apparaissait que les jeunes accédaient à l'emploi plus que leurs aînés par candidatures spontanées (cf. tableau 2 modèle 1), la prise en compte des démarches de recherche dans l'explication du mode d'accès incite à penser qu'il s'agit surtout du résultat d'un recours plus marqué de cette méthode par les 15-29 ans (tableau 3 modèles 1 et 2). Parmi les individus ayant fait acte de candidature spontanée dans cet échantillon, les jeunes ne paraissent pas significativement plus valorisés par ce mode de candidature.
- Concernant les réseaux de relations, rien de concluant ne ressort quant à une sur- ou sous-activation, ou encore une sur- ou sous- sélection des 15-29 ans, en comparaison avec les 30-49 ans.
- Le moindre accès à l'emploi via les intermédiaires publics des jeunes de moins de 30 ans (tableau 2) semble s'expliquer par un moindre recours et non pas par une sélection via les intermédiaires publics qui leur serait défavorable (tableau 3). Ici, l'image des intermédiaires publics associée à celle du traitement administratif des chômeurs peut expliquer que les jeunes activent nettement moins que les autres ce canal (leur probabilité d'avoir acquis des droits à l'indemnisation étant plus faible).
- Les résultats du tableau 2 nous conduisaient à suggérer que les annonces visaient les âges médians et étaient par conséquent sélectives vis-à-vis des autres tranches d'âge. Les dernières régressions du tableau 3 permettent d'accentuer le trait. En fait, les moins de 30 ans consultent les annonces plus que les autres ; cela constitue sans doute pour eux une forme d'apprentissage des « réalités » du marché du travail qui les aide à mener leurs démarches directes auprès des employeurs. Mais les annonces, qu'ils consultent plus que les autres, ne leur permettent pas d'accéder à l'emploi. Ce n'est pas tant parce qu'ils s'auto-sélectionnent (ils ne semblent pas répondre plus ou moins que les autres) mais parce que la sélection opérée lors d'un recrutement par annonce ne leur est pas favorable : pour les jeunes qui répondent aux annonces, la probabilité d'être embauché par ce biais reste significativement plus faible pour eux. Cela conforte notre

interprétation d'une plus grande sélectivité par le biais des annonces en termes d'expérience professionnelle exigée par les recruteurs.

## 2. Les premiers enseignements de l'enquête Génération 2004

L'enquête Génération a été menée par le Céreq au printemps 2007, auprès d'un panel de jeunes sortis du système éducatif en 2004. Elle les interroge de façon rétrospective sur leur insertion sur le marché du travail pendant les trois années précédentes. Les parcours sont donc reconstruits *a posteriori*, ce en quoi l'enquête Génération diffère de l'enquête Emploi. Comme pour cette dernière, nous partons d'un échantillon ne comportant que des personnes qui sont en emploi salarié à la date de l'enquête en 2007 (quelle que soit leur ancienneté dans cet emploi<sup>5</sup>) : soit 77 % de l'échantillon total. Ces jeunes sont interrogés sur la façon dont ils ont trouvé cet emploi ; plus précisément, on leur demande comment ils ont été informés qu'il existait une embauche possible dans l'entreprise où ils sont en 2007. Mark Granovetter (1974) posait la même question dans son enquête séminale auprès d'employés américains ayant récemment changé d'emploi : « Comment avez-vous été informé de l'opportunité d'emploi que vous avez saisie ? ». Une telle formulation évoque par ailleurs l'idée, chère aux économistes, selon laquelle la recherche sur le marché du travail est avant tout une recherche d'information sur les opportunités d'emploi et sur les caractéristiques des candidats (Stigler 1962). Il s'agit donc d'une formulation classique dans les travaux sur les canaux de recherche et d'obtention des emplois, en sociologie comme en économie.

Les modes d'accès à l'emploi de l'enquête Génération sont proches de ceux de l'enquête Emploi, à deux exceptions près : la modalité « candidatures spontanées » n'était pas citée comme une réponse possible lors de la passation du questionnaire mais elle émerge *a posteriori*, nombre de jeunes l'ayant évoquée, sans avoir été invités à le faire. Cette construction contribue certainement à réduire le poids des candidatures spontanées dans le total<sup>6</sup>. La question sur l'origine de l'embauche est en outre posée aux intérimaires dans l'enquête du Céreq, alors que ce n'est pas le cas dans l'enquête Emploi. Les personnes « en réembauche » ne répondent pas à cette question et sont ici exclues de l'échantillon, de même que les indépendants et les intérimaires, de manière à obtenir un échantillon comparable à celui de l'enquête Emploi. On obtient alors un sous-échantillon de 23 055 individus (cf. tableau A2 en annexe).

Adoptant la même perspective que pour l'enquête Emploi, nous avons récupéré l'information relative aux démarches déployées par les jeunes dans le cadre de leur recherche, lors de la séquence antérieure à leur emploi occupé en 2007. L'enquête interroge les jeunes sur leurs démarches. Toutefois, pour les jeunes en emploi, elles ne sont renseignées que pour ceux ayant connu auparavant une période de non-emploi longue (supérieure à trois mois). Ainsi, le deuxième échantillon est considérablement réduit et constitué de 4 486 individus. Si le deuxième échantillon de l'enquête Emploi surreprésente les chômeurs, celui-ci ignore toutes les mobilités emploi-emploi ou via une période très courte hors de l'emploi. Par ailleurs, solliciter ses relations pour rechercher un emploi n'était pas une modalité présente dans le questionnaire. De même, seule une information sur l'inscription à l'ANPE était formulée, et non une sollicitation active de l'intermédiaire public. Enfin, le fait d'être interrogé de façon rétrospective, s'il permet d'éviter les problèmes d'attrition, risque d'introduire un biais lié à une reconstruction *a posteriori* en faveur de la démarche qui a finalement abouti.

### 2.1. Des embauches qui sont le fruit des relations et des démarches personnelles

D'après l'enquête du Céreq, les relations puis les candidatures spontanées forment les deux principaux modes d'accès à l'emploi des jeunes sortis du système scolaire (tableau 4), comme le soulignaient Joseph *et al.* (2008) au sujet de leur premier emploi, résultats confirmés sur l'emploi occupé en 2007. Les démarches personnelles sont très certainement sous-estimées ici car, nous l'avons dit, cette modalité n'était pas prévue dans le questionnaire mais émerge dans les réponses données par les jeunes. Les annonces arrivent en troisième position, suivies des établissements de formation, qui confirment, comme

<sup>5</sup> Les plus « anciens » dans leur emploi l'ont obtenu dès leur sortie de formation initiale en 2004, ce qui implique une ancienneté maximale dans cette population d'à peu près 3 ans.

<sup>6</sup> Il en est de même pour la modalité « agences d'intérim ».

dans l'enquête Emploi, le rôle certain qu'ils jouent dans l'accès des jeunes à l'emploi, en particulier des plus diplômés. Au total, les mises en relations opérées via le marché du placement (agences publiques ou d'intérim, annonces, établissement de formation) ne représentent qu'un peu plus du tiers des cas, les relations (30 %) faisant presque jeu égal avec elles. Enfin, un peu plus d'une embauche sur cinq s'est faite directement, sans médiation (candidatures spontanées).

Tableau 4

**MODE D'ENTRÉE DANS L'ENTREPRISE DES JEUNES SORTIS DU SYSTÈME SCOLAIRE EN 2004, INTERROGÉS EN 2007**

	En %
<b>Mode d'entrée dans l'entreprise</b>	
Candidature spontanée (démarches personnelles)	21,3*
Une de vos relations	29,9
Annonces	12,8
ANPE, mission locale, APEC	9,6
Établissement de formation	8,6
Intérim	4,3*
Autre moyen	13,5
	<b>100 %</b>

Source : enquête Génération (2004), Céreq, données pondérées.

Champ : jeunes en emploi en 2007 (indépendants, intérimaires et réembauches exclus). N = 23 055 personnes.

\* modalité non citée dans le questionnaire initial mais présente dans les résultats

En vue de saisir les profils des jeunes qui accèdent à l'emploi par tel ou tel canal, des régressions ont été construites sur quatre modes d'accès (les relations, les annonces, les intermédiaires sur le marché du travail, les candidatures spontanées) en prenant en compte dans un premier modèle, les caractéristiques individuelles (sexe, origines sociales, diplôme), des variables de contexte (zone rurale, zone urbaine sensible, région) la situation antérieure à l'emploi puis un éventuel lien avec l'entreprise pendant les études. Ont été ensuite ajoutées les caractéristiques de l'emploi obtenu (secteur d'activité, taille de l'entreprise, type de contrat – CDI/CDD –, temps plein/temps partiel) (cf. tableau 5).



Tableau 5  
RÉGRESSIONS LOGISTIQUES DES 4 MODES D'ACCÈS PRINCIPAUX À L'EMPLOI

	Relations	Interm. publics	Annonces	CS
Constante	-0,46***	-3,08***	-1,50***	-1,39***
Femme (réf. : homme)	-0,36***	0,21***	-0,11**	0,33***
Milieu social (réf. : employé)				
DM	-0,13	0,17	0,03	0,09
Ouvriers	0,00	0,11	0,08	-0,06
Professions intermédiaires	0,02	0,02	-0,02	-0,03
Commerçant, artisans	0,04	0,14*	-0,03	0,00
Cadres	0,09**	-0,10	0,00	-0,06
Diplôme le plus élevé (réf. : Bac)				
Aucun diplôme ou BEPC	0,33***	-0,09	-0,39***	-0,08
CAP, BEP	0,10**	0,08	-0,24***	0,17***
Bac+2 et plus	-0,18***	0,31***	0,18***	0,05
Au-delà de bac+2	-0,09*	0,18*	0,34***	-0,46***
Zone rurale (réf. : non rurale)	0,10**	-0,02	-0,16**	0,12**
Zone d'habitation (réf. : urbaine non sensible) :				
zone urbaine sensible	-0,01	0,28**	0,07	-0,04
DM	-0,10**	-0,05	0,15***	0,04
Situation antérieure (réf. : emploi court) :				
Emploi long	0,32***	-0,31***	0,18***	0,10
Chômage court	-0,10*	0,55***	0,18***	0,09*
Chômage long	0,03	0,73***	0,23***	-0,19***
Inactivité	0,02	-0,22**	-0,21***	-0,08
Études-Formation	-0,11*	-0,41***	-0,41***	0,09
Région (réf. : Île-de-France) :				
Nord-Ouest	-0,23***	0,39***	-0,16**	0,31***
Nord-Est	-0,14***	0,29***	-0,21***	0,20***
Sud-Est	-0,07	0,18**	-0,29***	0,31***
Sud-Ouest	-0,06	0,38***	-0,35***	0,18***
Hors France métropolitaine	0,37*	-0,75	-0,34	0,33
Année d'entrée dans l'entreprise (réf. : 2004 et avant) :				
2005	-0,16***	0,48***	0,11*	-0,07
2006	-0,23***	0,64***	0,13*	-0,25***
2007	-0,15**	0,79***	0,23***	-0,37***
Secteur d'activité (réf. : commerce transport) :				
agriculture	0,12	-0,03	0,33	-0,42**
industrie	-0,07	0,09	-0,08	-0,47***
construction	0,35***	-0,23*	-0,60***	-0,37***
services	0,11**	0,00	0,00	-0,15**
services aux particuliers	0,19***	0,26***	0,13	-0,23***
administration et éducation	-0,08	0,32***	-0,39***	0,06
Taille de l'établissement (réf. : 1 à 9 salariés) :				
10 à 49 salariés	-0,28***	0,09	0,05	0,20***
50 à 199 salariés	-0,37***	-0,05	-0,02	0,27***
200 salariés et+	-0,30***	-0,15*	-0,02	0,30***
NSP	-0,48***	-0,56***	0,02	0,14**
Catégorie sociale de l'emploi (réf. : employé) :				
Indépendants	-0,23	-0,50	0,47	-0,90
Cadres	-0,12*	-0,49***	0,40***	-0,33***
Profession intermédiaire	-0,09*	-0,20***	0,10	-0,09**
Ouvriers	0,33***	-0,24***	-0,37***	-0,37***
Emploi actuel en CDD (réf. : CDI) :	0,13***	0,14*	-0,31***	0,20***
Emploi actuel à temps partiel (réf. : temps plein)	0,41***	0,29***	-0,33***	-0,09*
Lien antérieur avec l'entreprise durant les études	0,22***	-1,32***	-0,90***	-0,01

Source : enquête Génération (2004), Céreq, données pondérées.

Champ : jeunes en emploi en 2007 (indépendants, intérimaires, réembauches exclus). N=23 055 personnes.

\*, \*\*, \*\*\* désignent une significativité respectivement à 10 %, 5 % et 1 % ; CS : candidatures spontanées.

Adoptant la même logique que pour l'enquête Emploi, nous avons construit des régressions logistiques sur la probabilité d'avoir trouvé par un mode plutôt que d'une autre façon (tableau 5), des régressions sur les démarches de recherche (tableau 6, modèles 1 et 3) et des régressions logistiques de la probabilité d'avoir trouvé par candidature spontanée, ou annonce, sachant qu'on a cherché de la sorte (tableau 6, modèles 2 et 4). Nous allons mettre l'accent sur trois dimensions : les différences selon le niveau de diplôme, selon que les individus ont travaillé par le passé dans l'entreprise ou non et enfin, selon qu'il s'agit de jeunes hommes ou de jeunes femmes.

## **2.2. Une sélection plus ou moins forte selon les niveaux de diplôme**

Le caractère élitiste des annonces d'offre d'emploi apparaît clairement. On voit en effet que les jeunes sortis du système éducatif avec un diplôme du supérieur ont plus souvent été embauchés après avoir répondu à une annonce que les bacheliers (tableau 5), et que les jeunes sans diplôme ou titulaires d'un diplôme professionnel (BEP/CAP) ont significativement moins de chances que les autres de répondre à une annonce mais également d'être embauchés par ce biais, lorsqu'ils y répondent (tableau 6). Une logique de forte sélection des annonces d'offres d'emploi sur les niveaux de diplôme, mise en évidence dans l'enquête Emploi (Larquier et Rieucan 2012 ; Marchal et Rieucan 2010) est ici confirmée, elle peut être expliquée par le contenu même des annonces, très élitistes en France (Marchal *et al.* 2007). La moindre activation de ce canal par les jeunes les moins diplômées peut tenir à une auto-sélection de leur part : ne se reconnaissant pas dans le contenu des annonces très exigeantes sur les niveaux de diplôme, ils y répondent moins souvent que les autres.

En revanche, comme cela apparaissait déjà dans les résultats de Degenne *et alii* (1991), c'est grâce à leurs relations que les jeunes non diplômés ont trouvé leur emploi (tableau 5). Malheureusement, on ne peut pas contrôler ici le mode d'accès par le mode de recherche (les relations ne sont pas une démarche proposée dans le questionnaire). Au sein des réseaux de relations, les informations sur les candidats et les emplois sont transmises par l'oral ou par d'autres formes que l'écrit standardisé des annonces et des CV. Ce format personnalisé (Thévenot 1985) met en valeur d'autres aspects que le diplôme, laissant leurs chances aux moins diplômés.

Comment jouent les diplômes dans les candidatures spontanées ? Parmi les personnes ayant démarché directement les entreprises, les jeunes titulaires d'un diplôme professionnel court ont plus de chances que les bacheliers d'avoir trouvé leur emploi de la sorte, alors même qu'ils n'ont pas plus démarché qu'eux (tableau 6). *A contrario*, les plus diplômés font significativement plus souvent acte de candidature spontanée que les bacheliers mais, lorsqu'ils ont démarché, ils ont significativement moins de chances d'avoir été embauchés de la sorte. Ici, on peut évoquer une logique de sélection du canal en faveur des titulaires d'un diplôme professionnel court et en « défaveur » des plus diplômés. Mais il est possible aussi que ces derniers aient reçu et choisi des opportunités d'emploi meilleures provenant d'autres canaux, et notamment des annonces.

## **2.3. Avoir déjà travaillé dans l'entreprise par le passé : un atout dans les mises en relation personnalisées**

L'enquête du Céreq demande aux jeunes s'ils avaient travaillé, pendant leurs années d'études, dans l'entreprise où ils sont en 2007. Lorsque la réponse est positive (dans 21 % des cas), il s'agit, pour les trois quarts des jeunes, d'une expérience en tant que stagiaire ou apprenti. Ce lien précédent avec l'entreprise semble apporter un « plus » pour un recrutement via les réseaux, ce qui accentue la dimension personnalisée de ce canal (tableau 5). Il en va de même avec les candidatures spontanées lorsque l'on contrôle par les modalités de la recherche d'emploi : avoir une expérience précédente dans l'entreprise augmente significativement la probabilité d'y être recruté à nouveau après avoir fait acte de candidature spontanée. Une expérience préalable joue en négatif dans le cas des annonces ou des intermédiaires publics (tableau 5). Ces derniers sont davantage utilisés en l'absence de relations antérieure avec l'entreprise pendant les études. Ici la mise en relation entre employeurs et candidats se fait sur un mode plus à distance et plus anonyme que dans le cas des candidatures spontanées ou des relations.

Que le jeune démarche directement ou sollicite une de ses relations (qui peut être un salarié de l'entreprise), la qualité de son travail a déjà été évaluée lors de son stage ou de son apprentissage. Sa candidature peut épouser les formes non standard des réseaux ; elle a aussi de bonnes chances d'être traitée en priorité dans la pile des candidatures spontanées reçues par l'entreprise. Cette expérience passée individualise la candidature, la fait sortir du lot et lui donne une valeur que les autres n'ont pas. Ce résultat apporte un éclairage sur le fonctionnement des candidatures spontanées, qui, bien qu'étant le premier mode d'accès à l'emploi (pour l'ensemble de la population), sont peu étudiées. La mise en relation entre employeurs et candidats peut se faire à distance, par l'envoi d'un courrier postal ou électronique (ce que les Anglo-Saxons nomment *write-in*). Elle peut également se dérouler en présence, lorsque le jeune dépose lui-même sa candidature (en anglais, *walk-in*) ce qui lui permet de se mettre en valeur d'une autre façon, éventuellement en discutant. (Re)contacter une entreprise où l'on a déjà été stagiaire ou apprenti confirme le caractère potentiellement « personnalisé » de cette mise en relation (Larquier et Rieucou 2012).

Tableau 6  
COEFFICIENTS ESTIMÉS DES PRINCIPAUX EFFETS COMMENTÉS

	Candidature spontanée (démarcher entreprise)	Accès par candidatures si candidatures	Répondre à une annonce	Accès par annonce si réponse annonce
Femme (réf. : homme)	0,16**	0,31***	0,33***	0,00
Diplôme le plus élevé (réf. : bac) :				
aucun diplôme ou BEPC	-0,39**	-0,16	-0,59***	-0,42
CAP, BEP	-0,17	0,30**	-0,25**	-0,44**
Bac+2 et plus	0,59***	-0,14	0,73***	0,39**
Au-delà de bac+2	0,68***	-0,30*	0,96***	0,47***
Lien antérieur avec l'entreprise durant les études		0,24*		-0,91

Source : enquête Génération (2004), Céreq, données pondérées.

Champ : jeunes en emploi en 2007 (indépendants et intérimaires exclus). N = 23 055 personnes.

\*, \*\*, \*\*\* désignent une significativité respectivement à 10 %, 5 % et 1 %.

NB : le tableau recense les coefficients estimés de 3 modalités au sein de 4 modèles logistiques binomiaux avec constante. Sont également introduites dans les modèles les variables du tableau 6 à l'exclusion des caractéristiques de l'emploi pour les modèles 1 et 3 expliquant les démarches de recherche.

## 2.4. Des modes d'accès à l'emploi différents entre les jeunes hommes et les jeunes femmes

Un des résultats les plus significatifs des régressions concerne les différences entre les façons dont les jeunes hommes et les jeunes femmes ont trouvé leur emploi. Les jeunes femmes sont significativement sous-représentées parmi les personnes embauchées par le biais des réseaux (tableau 5). Ceci conforte un résultat classique sur la différence entre les genres. L'une des explications couramment avancées dans la littérature tient à la nature des réseaux. Par un phénomène d'homophilie, les individus auraient tendance à recommander des personnes qui leur ressemblent, notamment d'un point de vue sociodémographique (Ioannides et Datcher Loury 2004). On touche ici à la question de l'inégale répartition des réseaux. Si les jeunes femmes trouvent moins que les jeunes hommes leur emploi par relations, cela peut tenir à plusieurs raisons : du fait de taux d'emploi plus bas que celui des hommes, les femmes sont moins souvent en position de pouvoir introduire leurs pareilles ; elles sont en outre surreprésentées dans des secteurs (commerce, administration, éducation..) qui embauchent moins que les autres par relations<sup>7</sup>. D'ailleurs le fait que les jeunes femmes répondent plus à des annonces que les jeunes hommes, alors que leur taux de

<sup>7</sup> Un autre argument classique tient au fait que les femmes entretiennent peu leurs contacts professionnels, du fait des interruptions de carrières et des impératifs de la conciliation entre vie professionnelle et familiale, qui les conduisent à développer des réseaux sociaux davantage axés sur les préoccupations du quotidien que sur le monde professionnel (Russel 1999). Cet argument est cependant moins recevable dans le cas des jeunes femmes, mais peut concerner leurs mères qui de ce fait peuvent moins les introduire dans leur milieu professionnel.

réussite par ce canal n'est pas meilleur, alimente l'interprétation selon laquelle, moins pourvues en ressources relationnelles efficaces sur le marché du travail, elles tentent leurs chances via des méthodes à distance, sans médiation personnelle.

Mais si les jeunes femmes en emploi interrogées par le Céreq ont moins souvent trouvé leur emploi par le biais des relations, c'est aussi qu'elles l'ont plus souvent trouvé par les autres voies, et notamment par les intermédiaires publics et par les candidatures spontanées (tableaux 5 et 6). Ici, non seulement les jeunes femmes font plus souvent acte de candidatures spontanées que les jeunes hommes<sup>8</sup> mais en plus, lorsqu'elles démarchent directement, elles ont plus de chances que leurs homologues masculins d'avoir été embauchées de cette façon.

## Conclusion

Cette contribution visait à montrer comment des données longitudinales permettent de décomposer l'analyse des modes d'accès à l'emploi en deux niveaux : l'activation des canaux par les individus et la sélection des candidats par ces mêmes canaux. La démarche qui a été initiée à partir de l'enquête Emploi en panel a été appliquée à l'enquête rétrospective Génération 2004 dans le but d'approfondir le lien entre mode d'accès à un emploi et insertion des jeunes dans l'emploi. Ce sont les tout premiers résultats qui sont présentés ici. L'enquête Emploi permet dans un premier temps de constater que si les jeunes de moins de 30 ans ont plus souvent trouvé leur emploi que leurs aînés par candidature spontanée, c'est parce qu'ils activent davantage qu'eux ce canal. *A contrario*, ils cherchent moins et trouvent moins que leurs aînés par le biais des intermédiaires publics. Si les jeunes trouvent moins par annonces, ce n'est pas en revanche parce qu'ils cherchent moins par ce biais mais parce que celles-ci sont très sélectives à leur rencontre, sans doute du fait des exigences d'expérience professionnelle qu'elles contiennent. Les démarches entreprises et modes d'accès à l'emploi ne sont pas sans lien avec les caractéristiques des jeunes (genre, capital humain, expériences professionnelles pendant les études). Des analyses futures viseront à approfondir ces résultats à partir de Génération 2004, en mettant en évidence les facteurs contextuels et la nature des relations professionnelles ou personnelles avec l'entreprise.

## Bibliographie

Degenne A., I. Fournier, C. Marry et L. Mounier (1991), « Les relations au cœur du marché du travail », *Sociétés contemporaines*, n° 5, p. 75-98.

Granovetter M. (1974), *Getting A Job, a Study of Contacts and Careers*, Harvard University Press.

Ioannides Y., Datcher Loury L. (2004), « Job Information Networks, Neighbourhood Effects and Inequalities », *Journal of Economic Literature*, XLII, p. 1056-1093.

Joseph O., Lopez A., Ryk F. (2008), « Génération 2004, des jeunes pénalisés par la conjoncture », Céreq, *Bref*, n° 248.

Larquier G. (de), Rieucau G. (2012), *Comment êtes vous entré(e) dans votre entreprise ? les enseignements des enquêtes Emploi 2003-2011*, Document de travail du CEE, à paraître.

Marchal E., Rieucau G. (2006), *Les filières d'embauche: une exploitation de l'enquête emploi 2004*, Rapport de recherche du Centre d'études de l'emploi, n° 34.

Marchal E., Rieucau G. (2009), « Formes d'intermédiation et formes de sélection : les contrastes entre annonces et réseaux de relations », *Économies et Sociétés*, série « Socio-Économie du travail » AB, n° 30, p. 3-26.

---

<sup>8</sup> De nouveau, ce résultat est commun avec celui de Degenne *et alii* (1991).

Marchal E., Rieucan G. (2010), *Le recrutement*, Paris, La découverte, collection « Repères ».

Marchal E., Mellet K., Rieucan G. (2007), « Job board toolkits: Internet matchmaking and changes in job advertisements », *Human Relations*, 60(7), p. 1091-1113.

Russel H. (1999), « Friends in low places: Gender, Unemployment and Sociability », *Work, Employment and Society*, 13(2), p. 205-224.

Stigler G.J. (1962), « Information in the Labour Market », *Journal of Political Economy*, 70(5), p. 94-105.

Thévenot L. (1985), « Les investissements de forme », *Conventions économiques*, Paris, CEE/PUF, p. 21-72.

## Annexe

*Tableau A1*  
**LES PRINCIPAUX MODES D'ACCÈS À L'EMPLOI DANS L'ÉCHANTILLON 1 (ENQUÊTE EMPLOI 2007)**

<b>Caractéristiques de la population</b>	<b>Candidature spontanée</b>	<b>Relations</b>	<b>Annonces</b>	<b>Intermédiaires publics</b>	<b>Total</b>
Sexe :					
hommes	49	57	45	42	50
femmes	51	44	55	58	50
	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
Âge :					
moins de 30 ans	54	47	40	40	49
de 30 à 49 ans	40,4	43	55	50	43
50 ans et plus	6	10	5	9	8
	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
Nationalité étrangère à la naissance	9	15	7	11	10
la CSP la plus élevée des deux parents :					
inactif ou NSP	4	3	1	4	3
ouvrier	21	24	18	29	22
employé	26	24	23	29	25
profession intermédiaire	18	15	21	15	18
commerçant, artisan	19	22	21	16	19
cadres	12	12	16	8	12
	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
Diplôme le plus élevé :					
aucun ou BEPC	23	30	13	30	24
CAP, BEP	25	26	19	24	24
bac	21	21	18	22	20
bac+2	16	11	20	13	14
Au-delà de bac+2	15	13	31	11	18
	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
Sorti(e) du système scolaire en 2004	8	6	5	5	7
Situation professionnelle antérieure à l'emploi occupé :					
étudiant	25	17	13	8	19
chômeur	29	31	35	64	29
inactif	5	6	3	5	5
en emploi	42	46	49	23	40
non renseigné	0	0	0	0	8
	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
Avait déjà travaillé dans cette entreprise	11	13	3	5	12
Aucun autre adulte occupé dans le logement	32	32	35	42	34
Zone d'habitation :					
rurale	24	25	23	18	23
urbaine non sensible	70	69	73	70	71
zone urbaine sensible	6	6	4	12	7
	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>

Tableau A1 (suite)

Caractéristiques de la population	Candidature spontanée	Relations	Annonces	Intermédiaires publics	Total
Secteur d'activité de l'emploi trouvé :					
NSP	1	0	0	0	0
agriculture	2	3	2	2	2
industrie	12	13	17	14	13
construction	9	13	4	6	9
commerce et transport	24	23	21	21	22
services aux entreprises, immobilier et services financiers	16	17	22	11	17
services aux particuliers	12	16	16	11	13
administration et éducation	25	16	18	35	24
	100%	100%	100%	100%	100%
Taille de l'établissement :					
NSP	14	15	10	15	15
1 à 9 salariés	26	38	24	25	27
10 à 49 salariés	31	25	33	34	28
50 salariés et plus	30	23	33	27	30
	100%	100%	100%	100%	100%
Catégorie sociale de l'emploi :					
cadre	11	11	23	4	13
profession intermédiaire	22	19	28	20	21
employé	41	33	32	47	37
ouvrier	27	38	17	30	28
	100%	100%	100%	100%	100%
Emploi actuel en :					
CDI	63	71	82	57	64
CDD	38	29	18	43	36
	100%	100%	100%	100%	100%
Emploi actuel à :					
temps plein	76	74	84	67	75
temps partiel	24	26	16	33	25
	100%	100%	100%	100%	100%
Région :					
Île-de-France	18	25	26	18	22
Nord-Ouest	18	17	20	19	18
Nord-Est	23	22	20	28	22
Sud-Est	25	24	22	22	24
Sud-Ouest	16	12	12	14	14
	100%	100%	100%	100%	100%
Année d'entrée dans l'entreprise :					
2004	13	12	12	11	13
2005	28	28	30	28	28
2006	39	40	39	37	39
2007	20	21	19	25	21
	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Poids de la colonne</b>	<b>38</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Source : enquête Emploi (2007), Insee, données pondérées.

Champ : salariés (hors intérimaires) avec une ancienneté inférieure à 3 ans au 2<sup>e</sup> trimestre 2007.

Tableau A2

## LES PRINCIPAUX MODES D'ACCÈS À L'EMPLOI DES JEUNES SALARIÉS EN 2007 (GÉNÉRATION 2004)

Caractéristiques de la population	Total	Candidatures spontanées	Relations	Annonces	Intermédiaires publics
Sexe :					
hommes	51	42	60	53	42
femmes	49	58	40	47	58
	100%	100%	100%	100%	100%
La CSP la plus élevée des deux parents :					
inactif ou NSP	2	2	2	2	3
ouvrier	13	14	14	11	15
employé	34	37	34	32	35
profession intermédiaire	10	10	9	10	9
commerçant, artisan	14	14	15	12	15
cadres	27	23	26	33	23
	100%	100%	100%	100%	100%
Diplôme le plus élevé :					
aucun ou BEPC	11	11	9	7	12
CAP, BEP	16	19	15	10	18
bac	23	26	22	20	23
bac+2	20	22	22	23	23
Au-delà de bac+2	30	22	33	42	24
	100%	100%	100%	100%	100%
Situation professionnelle antérieure à l'emploi occupé :					
étudiant – en formation	23	26	24	13	23
chômeur (court)	13	15	12	17	8
chômeur (long)	17	15	18	19	20
inactif	13	11	12	10	33
en emploi (court)	23	24	24	25	8
en emploi (long)	12	10	11	15	8
	100%	100%	100%	100%	100%
Avait déjà travaillé dans cette entreprise (durant les études)	21	23	23	9	5
Zone d'habitation :					
rurale	15	17	17	11	15
non rurale	85	84	83	89	85
	100%	100%	100%	100%	100%
Type de la zone :					
zone urbaine non sensible	81	81	81	78	80
zone urbaine sensible	5	5	5	4	6
DM	15	15	14	18	14
	100%	100%	100%	100%	100%
Secteur d'activité de l'emploi trouvé :					
NSP	1	1	1	1	1
agriculture	1	1	2	1	1
industrie	13	10	13	14	12
construction	8	6	12	4	6
commerce et transport	19	22	20	19	21
services aux entreprises, immobilier et services financiers	17	15	16	26	16
services aux particuliers	9	8	11	9	12
administration et éducation	32	37	25	25	32
	100%	100%	100%	100%	100%



Tableau A2 (suite)

<b>Caractéristiques de la population</b>	<b>Total</b>	<b>Candidatures spontanées</b>	<b>Relations</b>	<b>Annonces</b>	<b>Intermédiaires publics</b>
Taille de l'établissement :					
NSP	28	19	27	19	23
1 à 9 salariés	21	23	24	23	26
10 à 49 salariés	22	14	13	15	15
50 à 199 salariés	14	15	14	19	13
200 salariés et plu	15	30	22	24	22
	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
Catégorie sociale de l'emploi :					
cadre	17	12	13	27	10
profession intermédiaire	37	37	31	38	35
employé	26	35	26	23	37
ouvrier	21	16	30	12	18
	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
Emploi actuel en :					
CDI	70	67	68	77	58
CDD	30	33	32	23	42
	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
Emploi actuel à :					
temps plein	83	80	81	88	75
temps partiel	17	20	19	12	25
	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
Région :					
Île-de-France	22	19	22	28	16
Nord-Ouest	19	20	17	18	22
Nord-Est	23	23	23	22	25
Sud-Est	23	25	24	21	23
Sud-Ouest	13	13	14	10	15
Hors France métropolitaine	0	0	0	1	0
	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
Année d'entrée dans l'entreprise :					
2004 et avant	35	39	37	24	14
2005	26	26	24	31	30
2006	27	24	25	30	36
2007	13	11	14	14	21
	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
<b>Poids de la colonne</b>	<b><i>100%</i></b>	<b><i>21,3</i></b>	<b><i>29,9</i></b>	<b><i>12,8</i></b>	<b><i>9,6</i></b>

Source : enquête Génération 2004, Céreq, données pondérées.

Champ : jeunes en emploi en 2007 (indépendants, intérimaires et réembauches exclus).



# **La mobilité sociale intergénérationnelle : une étude empirique des limites méthodologiques à partir du cas de la Belgique**

*Joël Girès\**

## **Introduction**

La science est souvent pensée hors de l'espace scientifique autant qu'au sein de celui-ci, comme une activité de découverte des choses du monde. Le chercheur ne serait ainsi qu'un humble traducteur de la « réalité extérieure », dont il coucherait les propriétés sur papier ; les énoncés scientifiques n'auraient pas d'importance en tant que tels, et ne seraient que des moyens de transmission (Latour, Fabbri 1977).

Dès les années 1970, ce point de vue est inversé par la sociologie des sciences, qui commence à voir dans les faits scientifiques non pas l'expression mécanique du réel, mais le produit du talent créatif des chercheurs (Latour, Woolgar 1996). Selon cette idée, la réalité extérieure n'existe dans les textes scientifiques qu'en tant que (re)présentation ; elle est faite de « sélections, reconstructions et stylisations » (Berthelot 2002), produites par ce personnage très actif qu'est le scientifique, au gré de ses motivations ou des contraintes qui pèsent sur lui.

Cette conception de l'activité scientifique sera le point d'entrée de ma communication, qui a trait aux limites méthodologiques des études de mobilité sociale intergénérationnelle. Bien qu'inhabituelle concernant cet objet, l'approche est féconde : elle permet d'intégrer aux classiques questions méthodologiques les conditions de production des analyses de mobilité sociale, et leur impact sur les résultats. Elle réintroduit ainsi la matérialité de la pratique scientifique dans un questionnement réflexif sur la validité de ses constructions.

Dans cette étude, je montrerai comment sont construites concrètement les données d'une analyse de mobilité sociale, et testerai empiriquement l'impact de cette construction sur les résultats obtenus. J'en tirerai quelques enseignements de méthode et offrirai certaines pistes pour éviter les problèmes auxquels cette tâche est usuellement confrontée. Pour ce faire, je manipulerai un échantillon de la population belge actuelle, produit dans le cadre de l'enquête ESS.

## **1. Des données déterminées**

Les études de mobilité sociale intergénérationnelle sont extrêmement coûteuses. Elles nécessitent en effet de larges échantillons représentatifs construits à l'échelle nationale. Pour cette raison, les sociologues qui pratiquent ce genre d'analyses ne produisent pas eux-mêmes leurs données, mais se saisissent de celles constituées dans le cadre de grandes campagnes de recherche, comme l'enquête Formation et qualification professionnelle (FQP), menée par l'INSEE en France, ou The European Social Survey (ESS), conduite par The European Science Foundation dans la plupart des pays d'Europe.

Ces enquêtes créent un grand nombre d'informations qui sont destinées à des usages divers et variés, et non pas seulement dans le but d'effectuer des analyses de mobilité sociale. De ce fait, les variables dont les sociologues de la mobilité sociale peuvent se saisir sont d'un nombre et d'une qualité changeants. De manière coutumière, et parce que cette information est facilement accessible, c'est la profession qui sert d'indicateur de position sociale. Observons par exemple la nomenclature socio-professionnelle dans laquelle sont codés les individus de l'enquête ESS de 2008 (tableau 1).

---

\* METICES-Université libre de Bruxelles, [jgires@ulb.ac.be](mailto:jgires@ulb.ac.be).

*Tableau 1*  
**LA NOMENCLATURE ESS**

<b>Classe</b>	<b>Intitulé</b>	<b>Exemples de métiers</b>
<b>1</b>	Professions libérales, intellectuelles, scientifiques et assimilées	médecin - enseignant - ingénieur - artiste ou comptable
<b>2</b>	Cadres supérieurs	banquier - directeur ou cadre dirigeant - haut fonctionnaire - responsable syndical
<b>3</b>	Employés	secrétaire - agent administratif - employés de comptabilité
<b>4</b>	Métiers de la vente	directeur commercial - commerçant – vendeur ou agent d'assurance
<b>5</b>	Métiers des services	propriétaire de restaurant - agent de police - serveur - gardien - coiffeur - forces armées
<b>6</b>	Ouvriers qualifiés, agents de maîtrise et assimilés	contremaître - garagiste - imprimeur – électricien
<b>7</b>	Ouvriers spécialisés	maçon - conducteur de bus - charpentier - plombiers – boulanger
<b>8</b>	Ouvriers non qualifiés	manœuvre - manutentionnaire - ouvrier d'usine non qualifié
<b>9</b>	Métiers de l'agriculture	agriculteurs et ouvriers agricoles – pêcheurs

On remarque que ce type de catégorisation est assez peu adapté à une étude de mobilité sociale. En effet, elle regroupe dans la catégorie 4 des directeurs commerciaux et des vendeurs, et dans la catégorie 5 des propriétaires de restaurants et des serveurs, professions que l'on ne peut raisonnablement pas placer sur le même échelon d'une structure hiérarchique abstraite. L'usage de cette nomenclature poserait de toute façon question d'un point de vue théorique, puisque les catégories qui la composent ne sont pas conceptuellement définies en amont.

La nécessité de ne pas utiliser cette nomenclature s'impose avec encore plus de force lorsque l'on s'aperçoit que celle-ci varie entre les enquêtes menées les différentes années. Ainsi, trouver un dénominateur commun pour compiler les enquêtes de 2004, 2006 et 2008 réduirait le nombre de catégories à un nombre beaucoup trop petit pour que les résultats soient intéressants. Le sociologue de la mobilité sociale désireux de se baser sur les enquêtes ESS doit dès lors construire lui-même un classement qui fasse sens d'un point de vue sociologique. Fort heureusement, les grandes enquêtes comprennent des informations non-agrégées qui permettent ce type d'opération.

## **2. Des outils déterminés**

Néanmoins, cette tâche n'est pas mince. Elle ne consiste rien de moins qu'à conceptualiser une nouvelle structure hiérarchique, et à y classer un à un les milliers d'individus qui composent l'échantillon. Bien entendu, le choix de structure hiérarchique est limité, puisque le chercheur doit en bâtir une qui soit opérationnalisable, eu égard aux données dont il dispose. Dès lors, devant l'ampleur de la tâche, par manque de temps, de peur de se tromper ou par souci de comparabilité, le sociologue de la mobilité sociale se fie bien souvent à des classements déjà existants et bien établis. Citons les deux plus utilisés : celui développé par Erikson, Goldthorpe et Portocarero, connu sous l'acronyme EGP, et celui d'Erik Olin Wright. Ces deux classifications bénéficient d'une reconnaissance internationale, et de procédures formalisées et bien documentées pour pouvoir les appliquer sans trop de difficultés sur différents types de données.

Il faut se rendre compte que le choix que fait le chercheur à ce niveau de la recherche – et c'est l'argument central de ma communication – a un impact absolument déterminant sur les résultats qu'il va obtenir dans ses futures analyses. En effet, se réapproprié une catégorisation existante n'est pas qu'un

choix commode, c'est aussi un engagement dans une voie théorique déterminée, qui marquera de son sceau toutes les opérations suivantes de l'étude. Cette idée rejoint un enseignement de la sociologie des sciences, qui a montré que le choix d'appareillage technique, s'il est une conséquence d'orientations stratégiques, conditionne à son tour la nature de l'objet connu, en liant la nature des données à la façon dont les instruments les produisent (Dubois 1999). Pour illustrer empiriquement ce propos, je vais pratiquer exactement les mêmes analyses de mobilité sociale sur un jeu de données déterminé, mais à travers différents outils : une fois à travers la classification de Wright, et une autre à travers le schéma EGP. Avant d'entrer dans le vif du sujet, il est nécessaire de présenter les principes théoriques de ces deux classifications.

### 3. Des cadres théoriques déterminés

#### 3.1. Classification de Wright

Wright propose des outils pour créer une classification des individus dans une société comprise comme étant structurée de manière déterminante par des rapports d'exploitation capitalistes. Trois critères sont retenus pour construire son « modèle d'exploitation » : la propriété des moyens de production, l'autorité dans la production et la qualification et l'expertise (Wright 2000). Le critère de propriété est utilisé pour identifier les indépendants et les employeurs, différenciés par le nombre de salariés qu'ils emploient. Les deux critères d'autorité et de qualification ne s'appliquent qu'aux salariés. Le premier est utilisé pour différencier les managers et les superviseurs, perçus comme privilégiés dans les rapports d'exploitation. En effet, ils sont engagés dans des pratiques de contrôle dans la production et occupent des positions stratégiques qui leur permettent de réclamer une part de la plus-value sous la forme de hauts revenus. Le deuxième critère permet d'identifier les individus à la qualification rare et recherchée. Celle-ci leur confère un avantage sur le marché du travail et des positions privilégiées dans la production en tant que détenteurs de connaissances nécessaires à celle-ci. La figure 1 offre un aperçu clair de la classification de Wright.

Figure 1  
NOMENCLATURE DE WRIGHT

		RELATION TO MEANS OF PRODUCTION				
		Owner	Employees			
NUMBER OF EMPLOYEES	Many	Capitalists	Expert managers	Skilled managers	Nonskilled managers	Managers
	Few	Small employers	Expert supervisors	Skilled supervisors	Nonskilled supervisors	
	None	Petty bourgeoisie	Experts	Skilled workers	Nonskilled workers	Non-management
		RELATION TO SCARCE SKILLS				
		Experts	Skilled	Nonskilled	AUTHORITY	

#### 3.2. Classification EGP

La classification EGP, quant à elle, est construite sur base de cinq dimensions (Fleury 2000). Premièrement, le secteur d'activité, qui oppose les professions du secteur agricole aux professions des autres secteurs. Deuxièmement, le rapport aux moyens de production, qui sépare les employeurs, les indépendants et les employés. Troisièmement, parmi ces derniers, la position dans la structure de l'entreprise, déterminée par le fait de superviser ou pas d'autres employés. Ce critère sépare les cadres, contremaîtres et employés subalternes. Quatrièmement, l'opposition entre travail manuel et travail non

manuel et entre professions qualifiées et non qualifiées. Cinquièmement, la « relation d'emploi » que les salariés entretiennent avec leur entreprise.

Cette dernière dimension est développée plus que les autres par Goldthorpe et Erikson (1992), qui lui donne un grand poids dans leur classification. Ils conceptualisent deux idéaux-types polaires de ces relations d'emploi. Dans la « relation de service », le travail des employés est difficile à contrôler, car ces derniers déploient des connaissances spécialisées et une forme d'expertise. Pour s'assurer leur engagement dans l'activité productive, l'entreprise leur offre une rémunération avantageuse, une perspective de carrière et la garantie d'une stabilité dans la relation d'emploi. Dans la relation « contrat de travail », les employés s'engagent à beaucoup plus court terme pour fournir un travail déterminé. Ils sont payés « à la pièce » ou sur base du temps de travail. L'entreprise les considère comme aisément remplaçable, et ne déploie pas de dispositifs pour les motiver, sinon un contrôle direct (INSEE 2010).

J'utilise pour cette étude une variante de cette classification, qui ne diffère que par son opérationnalisation mais pas dans ses principes conceptuels : il s'agit de la nomenclature ESeC (European Socio-economic Classification). Celle-ci s'ancre dans un projet d'harmonisation au niveau européen des nomenclatures socioprofessionnelles<sup>1</sup>. Le tableau 2 permet de s'en faire une idée générale.

*Tableau 2*  
**LA NOMENCLATURE ESEC**

<b>Classe</b>	<b>Intitulé</b>	<b>Relation d'emploi</b>
<b>ESeC 1</b>	Chefs de grandes entreprises, Cadres dirigeants et membres des professions libérales de niveau supérieur	Relation de service
<b>ESeC 2</b>	Cadres dirigeants et membres des professions libérales de niveau inférieur, encadrants et techniciens de niveau supérieur	Relation de service (modifiée)
<b>ESeC 3</b>	Employés de niveau supérieur	Mixte
<b>ESeC 4</b>	Chefs de petites et moyennes entreprises (hors agriculture)	-
<b>ESeC 5</b>	Chefs de petites et moyennes entreprises dans l'agriculture, etc.	-
<b>ESeC 6</b>	Contremaîtres, agents de maîtrise, chefs d'équipe	Mixte
<b>ESeC 7</b>	Employés de niveau inférieur	Contrat de travail (modifié)
<b>ESeC 8</b>	Ouvriers qualifiés	Contrat de travail (modifié)
<b>ESeC 9</b>	Ouvriers semi et non qualifiés	Contrat de travail

## 4. Présentation des données et opérationnalisation

Comme cela a été dit, le codage des données dans les deux nomenclatures présentées est facilité par l'existence de procédures formalisées. Mais il ne faudrait pas croire que l'activité du chercheur s'efface derrière elles. Devant le flou de nombreux cas, le chercheur doit en effet effectuer de nombreuses approximations ou formuler des hypothèses dont il ne peut être sûr de la fiabilité. Pour comprendre ce point, entrons dans le processus concret de recodage des données.

Les procédures formalisées de codage existent sous la forme de « programmes » pour l'un ou l'autre logiciel de statistiques. Dans le cas des données ESS, on peut trouver de nombreuses syntaxes écrites pour

<sup>1</sup> Il me semble – et je rejoins là Leiulfstrud, Bison et Jensberg (2010) – que l'éviction de la diversité des nomenclatures au profit d'une seule, si elle favorise la comparaison internationale, a des effets pervers en termes scientifiques. Les résultats de cette étude plaident en faveur de cette affirmation, nous le verrons plus loin.

le programme SPSS<sup>2</sup>. Celles-ci recodent automatiquement, à partir de variables intéressantes pour cette tâche, tous les répondants dans la classification cible qui a été choisie. Les variables sur lesquelles se base le codage sont celles-ci : le fait d'être employé ou propriétaire de moyens de production ; si la personne est propriétaire de moyens de production, le nombre de personnes qu'elle emploie ; si la personne est employée, le fait, oui ou non, qu'elle ait des personnes sous ses ordres ; le métier des répondants codés dans la nomenclature CITP-88<sup>3</sup>.

L'opération est bien moins évidente pour les parents, puisque leur situation professionnelle n'est pas codée dans la CITP, mais précisée par la nomenclature propre à ESS – inutilisable, comme nous l'avons vu – ou fournie exactement par le répondant sous la forme d'une chaîne textuelle (celui-ci indique par exemple que son père était « chef de bureau dans une société d'exportation » ou « employé à la régie des autoroutes »<sup>4</sup>). Ainsi, dans le cas des parents, aucune méthode automatique ne peut être employée, et les individus doivent être traduits un à un dans la nouvelle classification choisie. Si laborieuse qu'elle puisse être, cette opération a le mérite de mettre en lumière le caractère fondamentalement incertain de tout recodage. Regardons pour exemple quelques cas<sup>5</sup> de ma recatégorisation vers la nomenclature ESeC pour le cas des pères<sup>6</sup>. Le premier reprend les informations de deux pères employés, qui ne supervisent pas d'autres employés.

*Tableau 3*  
**PREMIER EXEMPLE DE RECODAGES**

<b>Intitulé exact du métier du père</b>	<b>Diplôme</b>	<b>Relation salariale</b>	<b>Nombre d'employés</b>	<b>Supervision d'employés</b>	<b>Nomenclature ESS</b>	<b>ESeC</b>
BEDIENDE <sup>7</sup>	Secondaire inférieur	Employé	Pas applicable	Non	Professions libérales et assimilées	3
BEDIENDE	Secondaire inférieur	Employé	Pas applicable	Non	Professions manuelles et de service, non-qualifiées	7

Bien que l'intitulé de leur profession soit exactement le même, et que les variables utilisées par les programmes aient les mêmes valeurs, j'ai choisi de ne pas classer ces pères dans la même catégorie ESeC. En effet, le premier répondant a indiqué que la profession de son père était de type « libérale traditionnelle et assimilée » dans la nomenclature ESS, alors que le deuxième a classé son père dans les « professions manuelles et de service, non-qualifiées ». Dès lors, j'ai fait l'hypothèse que les positions de ces pères dans l'espace social ne pouvaient être considérées comme similaires. J'ai choisi de ne pas coder le premier dans les catégories ESeC 1 ou 2, bien que les professions libérales y soient intégrées, car ces dernières sont souvent associées à un niveau de diplôme élevé (Champy 2009), ce qui n'est pas le cas de notre individu. Je l'ai ainsi classé dans la catégorie ESeC 3 (Employés de niveau supérieur), en supposant que son classement dans les professions libérales était dû à une mauvaise compréhension de la nomenclature ESS par le répondant. Pour maintenir une différence de statut entre les deux pères, et pour être en accord avec le fait que le deuxième a été classé parmi les professions non qualifiées, j'ai classé celui-ci dans la catégorie ESeC 7 (Employés de niveau inférieur).

<sup>2</sup> On peut en trouver un grand nombre sur cette page de l'Université norvégienne de sciences et de technologie : <http://www.svt.ntnu.no/iss/ClassSyntaxes.html>.

<sup>3</sup> La CITP est la Classification internationale type des professions. Elle est une classification des professions utilisée dans de nombreux pays. Elle est établie par l'OIT (Organisation internationale du travail).

<sup>4</sup> Exemples tirés de l'enquête ESS 2008 pour la Belgique.

<sup>5</sup> Ceux-ci sont issus de l'enquête ESS 2004.

<sup>6</sup> C'est généralement à cette étape du travail que l'on remarque qu'énormément de répondants n'ont rien mentionné en ce qui concerne l'intitulé exact du métier de leurs mères, celles-ci étant très probablement au foyer. Dès lors, il est difficile de faire autrement, lorsque l'indicateur de position sociale est la situation socioprofessionnelle, que d'exclure les mères des analyses de mobilité sociale, et de ne comparer les individus, hommes et femmes, uniquement à leurs pères.

<sup>7</sup> « Bediende » veut dire employé en néerlandais. Aux difficultés que j'énonce dans cette communication, ajoutons encore l'élément que la Belgique est un pays trilingue, et que les échantillons nationaux sont donc en plusieurs langues.

Observons un autre exemple.

*Tableau 4*  
**DEUXIÈME EXEMPLE DE RECODAGES**

<b>Intitulé exact du métier du père</b>	<b>Diplôme</b>	<b>Relation salariale</b>	<b>Nombre d'employés</b>	<b>Supervision d'employés</b>	<b>Nomenclature ESS</b>	<b>ESeC</b>
DIRECTEUR	Secondaire supérieur	Employé	Pas applicable	Oui	Cadres supérieurs	1
DIRECTEUR	Secondaire supérieur	Employé	Pas applicable	Non	Professions libérales et assimilées	1

Le premier père est relativement aisé à classer. En tant que « directeur », cadre supérieur et supervisant des employés, je l'ai classé dans la catégorie ESeC 1 (Chefs de grandes entreprises, Cadres dirigeants et membres des professions libérales de niveau supérieur). Il demeure un doute sur le bien-fondé de ce choix, puisque la catégorie ESeC 2 peut aussi comprendre des cadres (moyens). Le cas du deuxième père est plus problématique : il est « directeur » mais ne supervise pas d'employés, fait a priori étrange mais dont je dois me résoudre à ne pas percer le mystère. Je choisis tout de même de le placer dans la catégorie ESeC 1, celui-ci étant catégorisé membre d'une profession libérale dans la nomenclature ESS.

Dans le processus de recodage, ces incertitudes ne sont pas l'exception mais la règle. En effet, des questions de ce type se sont posées pour la plupart des pères de mon échantillon. Cet élément met en lumière de manière prégnante le fait que les données finales obtenues sont le produit d'une cascade de (re)constructions : celle de la stylisation de la réalité, lors de la phase de récolte des données, celle du recodage en lui-même et de ses incertitudes, celle de la traduction vers une nouvelle grille d'analyse (les classes ESeC ou de Wright). Et ces reconstructions se poursuivent encore dans la suite des opérations. J'en donne ici deux exemples : il s'agit premièrement de la partition de l'échantillon et de sa fusion avec d'autres, et deuxièmement de la refonte des catégories des nomenclatures qui ont été choisies pour l'analyse.

Lorsque l'on crée une table de mobilité, on compare potentiellement les parents et les enfants à des moments très différents de leurs parcours professionnels. En effet, il est possible que soient mis en regard la situation d'un enfant qui entre dans la vie active et l'activité d'un parent en fin de carrière. Dans ce cas-ci, on observerait de la mobilité « descendante », alors qu'il est probable que cet enfant « rejoindrait » la situation de son parent quelques années plus tard. C'est un phénomène qu'un nombre important d'auteurs ont mis en lumière et qu'ils ont appelé « contre-mobilité » (Andorka 1972 ; Merlié, Prévot 1991 ; Thélot 1976). Il est cependant possible de réduire l'impact de ce phénomène en comparant la position sociale des enfants à celle de leur père au même âge. Ainsi, je n'ai sélectionné dans mon échantillon que des répondants de 44 +/- 10 ans<sup>8</sup>. De ce fait, la taille de l'échantillon a été significativement réduite, ce qui pose problème pour effectuer des tests statistiques valides. La difficulté a été contournée en ajoutant aux données de l'enquête ESS de 2008 celles des enquêtes de 2006 et 2004. L'échantillon de la population belge pour cette période comprend ainsi 1 930 individus. Afin de maintenir une taille d'échantillon constante tout au long des différentes analyses, ne sont sélectionnés que les couples répondants-pères qui ont pu être reclassés dans la nomenclature ESeC en même temps que dans celle de Wright<sup>9</sup>. L'échantillon effectif passe ainsi à 1 569 individus.

Néanmoins, la taille de l'échantillon reste trop petite, eu égard à certaines nécessités statistiques. En effet, la classe des *capitalists* dans la nomenclature de Wright comprend des effectifs bien trop peu nombreux. Wright définit les *capitalists* comme ayant plus de 10 employés. Or, si le nombre exact d'employés est disponible pour les répondants, il ne l'est pas pour les pères. Celui-ci est codé dans 3 catégories : aucun,

<sup>8</sup> Voir Gires (2011) pour le détail de cette opération.

<sup>9</sup> En effet, il y a quelques individus qui peuvent être placés dans une nomenclature et pas l'autre, celles-ci ne nécessitant pas les mêmes informations pour être construites.



de 1 à 24 et plus de 25 employés. Ces classes doivent donc aussi être utilisées pour les répondants, puisque, dans une analyse de mobilité, les catégories que l'on compare doivent être rigoureusement les mêmes. La nécessité de définir les gros employeurs par le fait qu'ils emploient plus de 25 personnes réduit évidemment drastiquement les effectifs dans cette catégorie, et ceux-ci deviennent de ce fait trop petits pour faire de l'inférence statistique. Les petits et gros employeurs sont dès lors regroupés pour former une catégorie d'employeurs avec au moins 1 employé. Cette transformation constitue une perte d'information, mais on ne pourrait guère faire autrement à partir des données qui me sont disponibles.

## 5. Étude empirique

### 5.1. Représentation de la réalité

Nous voilà maintenant parés pour aborder la partie analytique de cette étude. Une première chose intéressante est de s'apercevoir à quel point les deux nomenclatures retenues offrent des visions différentes de l'espace social.

*Tableau 5*  
**STRUCTURE SOCIALE À TRAVERS LA CLASSIFICATION DE WRIGHT**

Catégorie	Pères	Répondants
Employeurs avec plus d'un employé	8,60%	5,20%
Indépendants sans employés	13,10%	8,40%
Managers experts	9,30%	12,20%
Travailleurs experts	0,90%	4,80%
Superviseurs qualifiés	8,40%	12,00%
Travailleurs qualifiés	18,40%	17,70%
Superviseurs peu qualifiés	10,30%	9,30%
Travailleurs peu qualifiés	31,00%	30,40%
Total	100,00%	100,00%

*Tableau 6*  
**STRUCTURE SOCIALE À TRAVERS LA CLASSIFICATION ESEC**

Catégorie	Pères	Répondants
Cadres supérieurs et dirigeants	9,00%	15,60%
Cadres moyens	15,40%	26,60%
Employés de niveau supérieur	6,10%	8,80%
Petits indépendants (hors agriculture)	12,60%	8,70%
Petits indépendants (dans l'agriculture)	6,80%	1,30%
Contremaîtres, agents de maîtrise, chefs d'équipe	11,80%	10,30%
Employés de niveau inférieur	2,60%	8,70%
Ouvriers qualifiés	19,60%	4,60%
Ouvriers semi et non qualifiés	16,20%	15,40%
Total	100,00%	100,00%

Remarquons par exemple que la catégorie définie comme ayant le plus de privilèges comprend 5,2% des répondants dans l'échelle de Wright ; elle comprend une proportion trois fois plus importante de la population dans la classification ESeC. De plus, cette catégorie diminue en effectifs des pères aux répondants dans l'échelle de Wright, alors qu'elle s'accroît dans la nomenclature ESeC. Expliquer ce phénomène est complexe, mais j'en donnerai deux raisons qui me semblent significatives.

La première est la suivante : il ne faut pas oublier que l'on compare une population uniquement masculine – les pères – à une population mixte – les enfants, hommes et femmes. Et puisqu'il est probable que l'on trouve une surreprésentation d'hommes parmi les employeurs, tels que définis par Wright, il serait logique que l'on observe une diminution de proportion de cette catégorie de la structure des pères à celle des enfants des deux sexes. Des tableaux mettant en rapport le sexe et la position des répondants permettent d'en savoir plus. Ainsi, le tableau 7 montre, concernant l'échelle de Wright, que la proportion des femmes parmi les employeurs est très inférieure à celle des hommes dans l'échantillon de la population actuelle. Et il est raisonnable de faire l'hypothèse que, si j'avais pu calculer cette proportion pour la génération des pères, elle aurait été encore inférieure<sup>10</sup>. Dans le cas de la classification ESeC, le

<sup>10</sup> Il faut avoir à l'esprit que la position du parent est déterminée à partir de ce qu'en dit son enfant, le premier n'étant pas interrogé pour estimer l'origine sociale du deuxième. De ce fait, la structure professionnelle des pères n'est pas représentative de la structure de l'emploi de leur époque. En effet, « *divers phénomènes démographiques – nuptialité*

fait que les chefs de grandes entreprises soient mélangés aux cadres supérieurs réduit très probablement ce phénomène, cette dernière devant être moins sexuée. Et l'on observe en effet, au sein de la population actuelle, une moindre surreprésentation d'hommes parmi la catégorie ESeC 1 que parmi les Employeurs de Wright, ce qui est très certainement un indicateur fiable du caractère moins excluante de la première d'un point de vue du sexe (tableau 8). Dans les tableaux 7 et 8, les zones hachurées indiquent à l'intérieur de quelles cellules les résidus sont significativement négatifs, c'est-à-dire là où il est presque certain que les sous-représentations ne sont pas dues à l'erreur d'échantillonnage<sup>11</sup>.

*Tableau 7*  
**PROPORTION D'HOMMES ET DE FEMMES PAR CATÉGORIE DANS LA NOMENCLATURE DE WRIGHT**

Sexe	Position sur l'échelle de Wright								Total
	Employeurs avec plus d'un employé	Indépendants sans employés	Managers experts	Travailleurs experts	Superviseurs qualifiés	Travailleurs qualifiés	Superviseurs peu qualifiés	Travailleurs peu qualifiés	
Hommes	58 70,7%	72 54,5%	125 65,1%	35 46,7%	128 68,1%	135 48,7%	62 42,5%	165 34,6%	780 49,7%
Femmes	24 29,3%	60 45,5%	67 34,9%	40 53,3%	60 31,9%	142 51,3%	84 57,5%	312 65,4%	789 50,3%
<b>Total</b>	<b>82</b> <b>100,0%</b>	<b>132</b> <b>100,0%</b>	<b>192</b> <b>100,0%</b>	<b>75</b> <b>100,0%</b>	<b>188</b> <b>100,0%</b>	<b>277</b> <b>100,0%</b>	<b>146</b> <b>100,0%</b>	<b>477</b> <b>100,0%</b>	<b>1569</b> <b>100,0%</b>

Résidus standardisés  
  
 <-4      -4 à -2

Le  $\chi^2(7) = 106,384$ , ce qui est statistiquement significatif à  $p < .001$ .

Lecture : 34,9% des managers experts sont des femmes. Cette sous-représentation est significative car le résidu dans la cellule est inférieur à moins deux.

*Tableau 8*  
**PROPORTION D'HOMMES ET DE FEMMES PAR CATÉGORIE DANS LA NOMENCLATURE ESeC**

Sexe	Position sur l'échelle ESeC									Total
	Cadres supérieurs et dirigeants	Cadres moyens	Employés de niveau supérieur	Petits indépendants (hors agriculture)	Petits indépendants (dans l'agriculture)	Contremaître, agents de maîtrise, chefs d'équipe	Employés de niveau inférieur	Ouvriers qualifiés	Ouvriers semi et non qualifiés	
Hommes	142 58,0%	177 42,3%	28 20,3%	89 65,0%	13 65,0%	121 75,2%	34 24,8%	62 86,1%	114 47,3%	780 49,7%
Femmes	103 42,0%	241 57,7%	110 79,7%	48 35,0%	7 35,0%	40 24,8%	103 75,2%	10 13,9%	127 52,7%	789 50,3%
<b>Total</b>	<b>245</b> <b>100,0%</b>	<b>418</b> <b>100,0%</b>	<b>138</b> <b>100,0%</b>	<b>137</b> <b>100,0%</b>	<b>20</b> <b>100,0%</b>	<b>161</b> <b>100,0%</b>	<b>137</b> <b>100,0%</b>	<b>72</b> <b>100,0%</b>	<b>241</b> <b>100,0%</b>	<b>1569</b> <b>100,0%</b>

Résidus standardisés  
  
 <-4      -4 à -2

Le  $\chi^2(8) = 192,517$ , ce qui est statistiquement significatif à  $p < .001$ .

Lecture : 35,0% des petits indépendants dans l'agriculture sont des femmes. Cette sous-représentation n'est pas significative car le résidu dans la cellule n'est pas inférieur à moins deux.

*et fécondité différentielles dans la "génération" des pères, mortalité différentielle dans celle des fils, migrations – ont pour conséquence que la répartition des fils selon le milieu d'origine n'est en un sens strict, représentative d'aucune structure sociale réelle du passé » (Vallet 1999, p. 18). Dès lors, il est très difficile d'interpréter le changement de distribution dans la « génération » de père et celle des enfants.*

<sup>11</sup> Alors que le khi-carré indique si les écarts par rapport à la situation d'indépendance sont significatifs au niveau du tableau entier, les résidus, eux, donnent ce renseignement pour chaque cellule. Ceux-ci permettent ainsi de diriger l'attention vers les cases du tableau où l'on trouve des sur- et sous-représentations significatives. Ils se distribuent asymptotiquement selon une loi normale. Ainsi, on considère que les cases du tableau où l'on trouve des sur- et sous-représentations significatives sont celles qui ont respectivement des résidus supérieurs à 2 et inférieurs à -2. Dans cette communication, j'utilise pour tous les tableaux les résidus standardisés ajustés plutôt que ceux de Pearson car ces derniers ont tendance à avoir une variance plus petite que 1 (Agresti 1990).

La deuxième raison est que la classification ESeC incorpore un phénomène passé sous silence par les catégories de Wright : il s'agit de la tertiarisation de l'économie. L'échelle de Wright, pensée en premier lieu en termes de rapports d'exploitation, ne s'intéresse pas aux différenciations sectorielles, laquelle dimension apparaît clairement dans la classification ESeC. Par conséquent, il est très probable que l'accroissement de la catégorie ESeC 1 soit dû au déplacement structurel de l'emploi vers le secteur tertiaire.

Ainsi, on voit que les données auxquelles on a affaire sont loin d'être « brutes » ; elles sont au contraire tout entières liées au cadre conceptuel qui les a produites. Pour reprendre la belle expression de Thomas Kuhn, citée par Becker (2002, p. 135), il ne pourrait y avoir de description qui ne soit « chargée de théorie ». L'échelle de Wright traduit par exemple les idées-forces de la pensée marxiste, en regroupant tous les travailleurs non qualifiés, peu importe leur secteur d'activité, en une catégorie représentant plus de 30 % de la population, opposée à une petite élite capitaliste. Concernant le tableau 7, ce regroupement a le mérite de faire voir que les femmes sont significativement surreprésentées parmi les travailleurs les plus exploités, si l'on pense la société en termes de rapports capitalistes. L'échelle de Wright ne nous permet cependant pas de voir que les femmes ne se répartissent pas de manière égale entre les différents secteurs d'activité, puisque ceux-ci sont confondus. Ce dernier phénomène est en revanche clairement mis en évidence par la classification ESeC, comme le montre le tableau 8, celle-ci accordant de l'importance à la dimension sectorielle. On voit en effet que les travailleuses y sont significativement surreprésentées dans le secteur tertiaire et sous-représentées dans le secteur secondaire. Je ne vais pas plus avant dans l'analyse de ces tableaux, faute de place ; l'essentiel à retenir à ce stade est qu'on ne pourrait oublier que la réalité que l'on manipule est une mise en forme de celle-ci *selon des critères déterminés*<sup>12</sup> ; ce serait une erreur méthodologique de l'oublier.

---

<sup>12</sup> On peut trouver un rapide examen de la correspondance par catégorie entre les nomenclatures EGP et Wright dans (Leiulfstrud, Bison, Jensberg 2010).

## 5.2. Mobilité sociale - généralités

Passons maintenant aux analyses de mobilité sociale proprement dites, et construisons une table de mobilité pour chacune de nos deux nomenclatures.

Tableau 9  
TABLE DE MOBILITÉ (NOMENCLATURE WRIGHT)

Pères	Enfants								Total
	Employeurs avec plus d'un employé	Indépendants sans employés	Managers experts	Travailleurs experts	Superviseurs qualifiés	Travailleurs qualifiés	Superviseurs peu qualifiés	Travailleurs peu qualifiés	
Employeurs avec plus d'un employé	18 4,4	13 ,5	26 2,6	11 1,9	14 -,6	16 -1,8	14 ,4	23 -3,5	135
Indépendants sans employés	17 2,1	37 5,3	20 -1,2	12 ,8	18 -1,5	27 -1,8	22 ,8	52 -1,7	205
Managers experts	9 ,5	15 ,9	34 4,3	13 2,5	19 ,4	23 -,6	14 ,1	19 -4,8	146
Travailleurs experts	0 -,9	2 ,8	4 1,9	1 ,4	1 -,6	3 ,4	0 -1,2	3 -,7	14
Superviseurs qualifiés	11 1,7	5 -2,0	17 ,3	3 -1,4	28 3,5	22 -,3	14 ,6	31 -1,8	131
Travailleurs qualifiés	7 -2,4	17 -1,7	27 -1,7	16 ,7	29 -1,1	65 2,4	27 ,0	101 1,9	289
Superviseurs peu qualifiés	5 -1,3	10 -1,1	24 1,1	2 -2,2	16 -,9	35 1,4	19 1,1	51 ,3	162
Travailleurs peu qualifiés	15 -2,6	33 -1,6	40 -3,3	17 -1,6	63 ,8	86 ,0	36 -1,8	197 5,3	487
Total	82	132	192	75	188	277	146	477	1569

Résidus standardisés

<-4    -4 à -2    -2 à 2    2 à 4    >4

Le  $\chi^2$  (49) = 191,219, ce qui est statistiquement significatif à  $p < .001$ . Huit cellules (12,5%) ont des effectifs théoriques inférieurs à 5. L'effectif théorique minimum est de ,7. Le khi-carré demeure significatif à  $p < .001$  lorsqu'un test non asymptotique basé sur la méthode de Monte Carlo est pratiqué<sup>13</sup>.

Lecture : les employeurs fils ou filles d'employeurs sont significativement surreprésentés, le résidu dans la cellule ayant une valeur supérieure à deux.

Dans les deux tableaux, le khi-carré de la relation entre la position du père et celle du fils est hautement significatif, ce qui montre qu'il y a très probablement un lien entre origines et positions sociales. Les zones hachurées signifient la même chose que pour les tableaux 7 et 8. Lorsque les cellules sont remplies d'une couleur pleine, cela veut dire que les résidus sont significativement positifs. Ainsi, les cellules hachurées sont celles qui « repoussent » par rapport à une situation où les variables sont indépendantes, tandis que les cellules unies sont celles qui « attirent ». Dans les deux tableaux, on remarque que les cellules pleines ont tendance à suivre la diagonale, alors que celles hachurées se trouvent davantage dans des endroits qui impliquent une grande distance entre origine et position. Les analyses dans les deux classifications mènent donc à conclure à l'existence d'une tendance à l'« immobilité ». Pour autant, même si on lui donne le même nom, s'agit-il de la même immobilité ? La mobilité ou l'immobilité que l'on

<sup>13</sup> Une des conditions de la validité du test asymptotique du khi-carré est qu'il y ait moins de 20 % de cellules avec des effectifs théoriques inférieurs à 5 (Barnier 2009). Une convention plus conservatrice est qu'aucun effectif théorique ne soit inférieur à 5 (Howell 2008). Cependant, pour garder le nombre complet des catégories de Wright, un échantillon plus grand serait nécessaire pour satisfaire celle-ci. Je me contenterai donc de la version la plus permissive de la règle. La deuxième condition à remplir pour pouvoir utiliser ce test est qu'aucun effectif théorique ne soit inférieur à 1 (*ibid.*). C'est le cas pour deux cellules du tableau 1, dont les effectifs sont de 0,7. Par conséquent, la significativité du khi-carré est également calculée avec la méthode de Monte Carlo.

observe est à interpréter à travers les critères qui la construisent ; on ne touche pas à la « vraie » mobilité, on l'édifie au contraire sur base de dimensions fixées a priori. En effet, le caractère « mobile » d'un individu n'a, à proprement parler, rien de concret, mais est le produit de la catégorisation de l'analyste. « *Autres catégories, autres résultats* », dit Daniel Bertaux (1969, p. 482). Ainsi, chacun des deux tableaux de contingence mesure une mobilité spécifique, et il serait problématique de les comparer sans argumentation. Dans le cas qui est traité ici, un élément met en évidence la nature construite de la mobilité sociale : cette dernière n'a pas la même ampleur selon la classification utilisée. La table basée sur la classification ESeC, malgré le fait qu'elle comporte un nombre de catégories plus élevé – fait qui augmente mécaniquement la mobilité –, présente un écart total plus important que la table basée sur l'échelle de Wright par rapport à la situation d'indépendance. De plus, la table-ESeC présente 38 % de cellules avec des résidus significatifs, contre 25 % pour la table-Wright.

Tableau 10  
TABLE DE MOBILITÉ (NOMENCLATURE ESEC)

Pères	Enfants									
	Cadres supérieurs et dirigeants	Cadres moyens	Employés de niveau supérieur	Petits indépendants (hors agriculture)	Petits indépendants (dans l'agriculture)	Agents de maîtrise, chefs d'équipe	Employés de niveau inférieur	Ouvriers qualifiés	Ouvriers semi et non qualifiés	Total
Cadres supérieurs et dirigeants	53 7,5	51 2,7	7 -1,7	16 1,2	0 -1,4	5 -2,8	6 -2,0	0 -2,7	3 -4,6	141
Cadres moyens	49 2,2	101 5,8	19 -,5	14 -1,7	0 -1,9	13 -2,7	18 -,8	9 -,7	18 -3,7	241
Employés de niveau supérieur	27 3,5	27 ,4	13 1,7	6 -,9	0 -1,1	6 -1,3	10 ,6	0 -2,2	6 -2,5	95
Petits indépendants (hors agriculture)	40 1,9	53 ,0	18 ,2	32 4,0	0 -1,7	19 -,3	16 -,3	3 -2,2	17 -2,8	198
Petits indépendants (dans l'agriculture)	14 -,7	19 -2,1	6 -1,2	18 3,1	14 11,3	9 -,6	7 -,8	7 1,0	12 -1,2	106
Agents de maîtrise, chefs d'équipe	18 -2,3	45 -,8	19 ,8	14 -,6	1 -,9	30 2,8	18 ,5	15 2,4	25 -,7	185
Employés de niveau inférieur	4 -1,0	10 -,3	8 2,5	3 -,3	1 ,7	5 ,4	4 ,2	1 -,7	5 -,6	41
Ouvriers qualifiés	27 -3,7	67 -2,2	28 ,2	19 -1,8	2 -1,1	42 2,2	28 ,2	21 2,1	74 4,7	308
Ouvriers semi et non qualifiés	13 -5,0	45 -3,5	20 -,6	15 -1,7	2 -,8	32 1,3	30 1,9	16 1,4	81 8,0	254
Total	245	418	138	137	20	161	137	72	241	1569

Résidus standardisés

<-4    -4 à -2    -2 à 2    2 à 4    >4

Le  $\chi^2 (64) = 462,201$ , ce qui est statistiquement significatif à  $p < .001$ . Seize cellules (19,8 %) ont des effectifs théoriques inférieurs à 5. L'effectif théorique minimum est de ,5. Le khi-carré demeure significatif à  $p < .001$  lorsqu'un test non asymptotique basé sur la méthode de Monte Carlo est pratiqué.

Lecture : les dirigeants et cadres supérieurs fils ou filles d'ouvriers semi et non qualifiés sont significativement sous-représentés, le résidu dans la cellule ayant une valeur inférieure à moins deux.

### 5.3. Mobilité sociale – dimension sexuée

Un élément intéressant que j'ai dégagé lors d'une précédente étude sur les mêmes données est le caractère sexué de la « fluidité sociale », si l'on choisit les concepts de Wright comme base d'analyse (Girès 2011). La fluidité est le degré d'association entre les catégories d'origine et de destinée, indépendamment du changement de distribution des parents et des enfants dans la structure socioprofessionnelle. Le raisonnement qui m'a guidé a été celui-ci : comme on peut le voir avec les tableaux 7 et 8, les destinées des hommes et des femmes divergent fortement, puisque les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes. Les taux « bruts » de mobilité pour les hommes et les femmes sont de ce fait forcément différents, puisque leur « point de départ » est le même (la situation socioprofessionnelle du père). Mais qu'en est-il de la fluidité sociale ?

Une manière de répondre à cette question est de créer un modèle log-linéaire à trois dimensions : l'origine, la position et le sexe, où l'on aurait supprimé l'effet d'interaction entre les trois variables :

$$\ln(F_{ijk}) = \lambda + \lambda^O + \lambda^P + \lambda^S + \lambda^{OP} + \lambda^{OS} + \lambda^{PS}$$

où O est l'origine, P la position et S le sexe. Il a fallu regrouper deux catégories pour rencontrer les conditions d'application de cette analyse statistique : les managers et les travailleurs experts sont fusionnés puisque la dernière comporte très peu d'effectifs pour les pères. C'est un choix théorique a priori, mais qui semble pertinent d'un point de vue empirique. En effet, on peut déduire des résidus une plus grande proximité sociale entre ces deux catégories qu'avec les autres. On constate que ce modèle ne parvient pas à reproduire les données, puisqu'il y a une différence significative (le khi-carré du rapport de vraisemblance est significatif à 0,040) entre les effectifs recréés par ce modèle et les effectifs observés. Le fait de ne pas pouvoir se passer de l'interaction entre les trois dimensions veut dire que le lien entre l'origine et la position n'est pas le même selon que l'on soit un homme ou une femme.

La nomenclature de Wright a le grand avantage d'être construite sur base de trois dimensions séparables : la propriété, la qualification et l'autorité. Il est dès lors possible d'étudier de manière distincte la mobilité selon chacun de ces critères. Ainsi, des analyses plus poussées montrent que c'est uniquement selon le critère de propriété que la fluidité est sexuée, et il apparaît encore plus précisément que c'est la logique de « transmission » du statut d'indépendant qui est responsable de cet effet (*ibid.*).

Testons maintenant le même modèle sur la table construite sur base de la nomenclature ESeC. Pour que l'analyse puisse être effectuée, le nombre des catégories doit être réduit de 9 à 7. En effet, deux classes présentent des effectifs trop petits : les employés de niveau inférieur (ESeC 7) et les petits indépendants du secteur agricole (ESeC 5). La première catégorie est fusionnée avec celle des employés de niveau supérieur (ESeC 3), avec laquelle elle partage le fait de regrouper des métiers du tertiaire occupant un niveau hiérarchique relativement bas. La deuxième est fusionnée avec les indépendants hors agriculture (ESeC 4). C'est ici la dimension du rapport aux moyens de production qui est privilégiée, dont je fais l'hypothèse qu'elle est déterminante. Ces deux rassemblements sont également faits sur une base empirique de proximité sociale (voir résidus du tableau 10). Quelle surprise de voir que le modèle amputé de l'effet d'interaction arrive, dans ce deuxième cas, à reconstituer sans erreur significative les données du tableau (Sig = ,323). Cela signifie que l'association entre origine et position sociale ne varie pas selon le sexe avec les données codées dans la classification ESeC.

Les mêmes analyses à travers les deux tables nous mèneraient ainsi à conclure exactement l'inverse, alors que les données sont exactement les mêmes. Dans le premier cas, nous dirions que la fluidité sociale est différente selon le sexe. Dans le deuxième, nous dirions qu'elle ne l'est pas. On penserait que ces deux analyses sont contradictoires si on faisait l'erreur de croire qu'elles mesurent la même chose : la mobilité sociale « réelle ». Or, comme nous l'avons vu, cette mobilité est construite par le chercheur. Il est donc logique de trouver des résultats qui diffèrent lorsque l'on sort des analyses trop générales, puisqu'en définitives elles ne renvoient pas à la même définition de la réalité. Il est frappant pourtant, une fois ce constat méthodologique fait, de remarquer que beaucoup d'études de mobilité sociale discutent peu du bien-fondé de l'usage de telle ou telle nomenclature, et font comme si celle-ci était une simple porte vers la réalité. C'est pourtant loin d'être le cas.

## Conclusion et discussion

Le but de cette étude était de montrer que la mesure scientifique n'est rien d'autre que l'analyse du comportement des outils – inséparablement conceptuels et techniques – qui la rendent possible. Et ceux-ci définissent tout entier les phénomènes qu'ils examinent ; ils ne sont en rien transparents. Transposé à la question de la mobilité sociale, ce propos signifie que l'on n'étudie pas la mobilité sociale « réelle », mais le comportement des différentes nomenclatures à travers des données qu'elles mettent en forment. Ce propos, s'il paraît trivial, mérite pourtant d'être rappelé. En effet, un saut injustifié est souvent fait entre les analyses et les phénomènes « réels » qu'elles sont censées aborder. Les études sur la mobilité sociale parlent en effet de ce phénomène sans lui joindre de qualificatifs, comme s'il pouvait exister « en soi ». Or, on est toujours mobile par rapport à l'un critère ou à un autre, que l'on définit conceptuellement en amont : la propriété, la qualification, le secteur d'activité, l'autorité, le type de contrat de travail, le salaire, le prestige, etc. Et des échelles différentes peuvent donner des résultats complètement différents, comme nous l'avons vu. Voilà pourquoi, à mon sens, une harmonisation des nomenclatures aurait beaucoup d'effets négatifs.

L'origine de cette communication est mon étonnement qu'il y ait aussi peu de discussion sur la pertinence des nomenclatures couramment utilisées dans les études de mobilité sociale, alors que les méthodes statistiques bénéficient quant à elles de développements impressionnants concernant cet objet d'étude<sup>14</sup>. Or, la classification est l'ossature de toute analyse de ce type, et une technique, aussi sophistiquée soit-elle, ne peut pas compenser le fait qu'une nomenclature n'est pas parfaitement adaptée en regard de ce qu'elle cherche à mesurer. Et c'est le cas, me semble-t-il, pour les classifications usuellement employées dans les études de mobilité sociale. Prenons pour exemples celles de Wright et ESeC. Les dimensions qu'elles mettent en jeu, si elles ont une capacité discriminante forte – en termes de pouvoir, de qualification ou de secteur d'activité –, ne sont pas toujours théoriquement reliées à ce qu'on pourrait appeler la « reproduction sociale » – or, c'est bien souvent cela que l'on veut analyser. Par exemple, s'il est tout à fait intéressant de différencier les managers/superviseurs des employés dans un schéma de classe, ceux-ci ne bénéficiant très certainement pas des mêmes gratifications, on peut se demander par quels mécanismes ce statut se transmet, et si le critère de supervision est finalement réellement important à prendre en compte. On peut également se demander s'il est important de différencier les secteurs de l'activité économique. Ces questions ne présument pas des réponses à leur apporter, elles ont simplement pour but d'exemplifier mon propos. Ainsi, on pourrait imaginer qu'un travail soit fourni pour créer une nouvelle nomenclature opérationnalisable, dont la particularité serait d'être construite sur la base des facteurs déterminants de la « reproduction sociale » dans nos sociétés industrialisées. Une autre possibilité intéressante serait de ne plus se baser sur des catégories nominatives, comme les métiers, mais sur des distributions statistiques. En effet, l'un des problèmes qui se pose de manière aiguë dans ce type d'analyses est le changement de contenu d'une même catégorie : en mettant en regard les catégories socioprofessionnelles des parents et des enfants, on espère que celles-ci renvoient à la même « réalité », de manière à ce qu'un individu occupant la même catégorie que son parent puisse par exemple être désigné d'immobile dans la structure sociale. Or, l'analyste peut très bien être victime d'une illusion nominaliste, puisque, comme le fait remarquer Claude Thélot, « *ni le contenu des emplois, ni le prestige des situations, ni les conditions de travail ne sont stables d'une génération à l'autre* » (1976, p. 73). Travailler avec des distributions statistiques, en termes de patrimoine ou de durée de scolarité par exemple, permettrait d'annuler ce problème, puisque l'on pourrait comparer des choses incomparables, en les incorporant dans des déciles par exemple.

Bien évidemment, ces idées sont confrontées à la réalité pratique de l'activité scientifique : puisque le chercheur n'a pas toujours les moyens de produire des données idéales, il se contente des meilleures qui sont disponibles. Espérons tout de même que ces propositions ne restent pas des vœux pieux.

---

<sup>14</sup> L'étude de Louis-André Vallet sur l'évolution de la mobilité sociale en France entre 1953 et 1993 (1999) montre un aperçu de ce déploiement technique.

## Bibliographie

- Agresti A. (1990), *Categorical data analysis*, New York, Wiley-Interscience.
- Andorka R. (1972), « Mobilité sociale, développement économique et transformations socio-professionnelles de la population active en Hongrie. Vue d'ensemble (1930-1970) », *Revue française de sociologie*, vol. 13, n° suppl, p. 607-629.
- Barnier J. (2009), « Tout ce que vous n'avez jamais voulu savoir sur le  $\chi^2$  sans jamais avoir eu envie de le demander », [http://alea.fr.eu.org/j/test\\_khi2.html](http://alea.fr.eu.org/j/test_khi2.html) (page consultée le 17 juillet 2010).
- Becker H. (2002), *Les ficelles du métier*, Paris, Éditions La Découverte & Syros.
- Bertaux D. (1969), « Sur l'analyse des tables de mobilité sociale », *Revue française de sociologie*, vol. 10, n° 4, p. 448-490.
- Berthelot J.-M. (2002), « Pour un programme sociologique non réductionniste en étude des sciences », *Revue européenne des sciences sociales*, tome XL, n°124, p. 233-251.
- Bison I., Jensberg H. et Leiulfstrud H. (2010), « Social Class in Europe II. The European Social Survey 2002-2008 », <http://www.svt.ntnu.no/iss/ESSReport2010.pdf> (page consultée le 11 mars 2012).
- Champy F. (2009), *La sociologie des professions*, Paris, PUF.
- Dubois M. (1999), *Introduction à la sociologie des sciences*, Paris, PUF.
- Erikson R., Goldthorpe J. H. (1992), *The Constant Flux*, Oxford, Clarendon Press.
- Fleury C. (2000), « Les classes d'Erikson, Goldthorpe et Portecarero (EGP) : rapport technique sur l'utilisation et l'intégration des codes EGP dans le recensement de 1851, 1871 et 1901 », Document de travail, Programme de recherche *Transitions démographiques et urbanisation : le cas de la ville de Québec 1871-1901*, département de Sociologie, université Laval.  
[http://www.phsvq.cieq.ulaval.ca/annexes/bases/Prof/NT\\_EGP.PDF](http://www.phsvq.cieq.ulaval.ca/annexes/bases/Prof/NT_EGP.PDF) (page consultée le 11 mars 2012).
- Girès J. (2011), « La mobilité sociale intergénérationnelle en Belgique. Rôle de l'origine sociale dans les destinées sociales et scolaires et dimension sexuée de la fluidité sociale », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, vol. 42, n° 1, p.3-23.
- Harrison E., Rose D. (2006), *The European Socio-economic Classification*, Colchester, University of Essex, Institute for Social and Economic Research.  
<http://www.iser.essex.ac.uk/files/esec/guide/docs/UserGuide.pdf> (page consultée le 11 mars 2012).
- Howell C. (2008), *Méthodes statistiques en sciences humaines*, Bruxelles, De Boeck.
- INSEE (2010), « L'évaluation du prototype ESeC : le bilan tiré de l'expérience française », *Documents de travail*, n° F1005.
- Latour B., Fabbri P. (1977), « La rhétorique de la science. Pouvoir et devoir dans un article de science exacte », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 13, n° 13, p. 81-95.
- Latour B., Woolgar S. (1996), *La vie de laboratoire. La production des faits scientifiques*, Paris, La Découverte.
- Merllié D., Prévot J. (1991), *La mobilité sociale*, Paris, La Découverte.
- Thélot C. (1976), « Origine et position sociales : faits et interprétations », *Économie et statistique*, vol. 81, n° 1, p. 73-88.
- Vallet L.-A. (1999), « Quarante années de mobilité sociale en France. L'évolution de la fluidité sociale à la lumière de modèles récents », *Revue française de sociologie*, vol. 40, n° 1, p. 5-64.
- Wright E. O. (2000), *Class counts. Student edition*, Cambridge, Cambridge University Press.



## **Approches différenciées de l'analyse des données longitudinales : un exemple d'illustration à partir de l'enquête Santé et itinéraires professionnels**

*Armelle Testenoire<sup>\*</sup>, Danièle Trancart<sup>\*\*</sup>*

Les méthodes d'analyse des parcours individuels de vie connaissent actuellement un regain d'intérêt de la part des sociologues et économistes, en raison de la multiplication des sources de données longitudinales (enquêtes Génération du Céreq, Santé et itinéraires professionnels de la DARES et la DREES, Familles et employeurs et Histoire de vie de l'INED, fichiers administratifs d'entreprises, DADS...) d'une part, et du développement récent en France des techniques telles que l'*optimal matching analysis* (OMA) et des logiciels tels que R et TRAMINER, d'autre part.

L'objet de cet article est de comparer les apports respectifs de plusieurs méthodes d'analyse de parcours ou trajectoires, à partir de l'enquête SIP<sup>1</sup> : Santé et itinéraires professionnels.

L'analyse statistique des trajectoires professionnelles prend généralement la forme de typologies ou d'analyses économétriques. L'analyse typologique constitue souvent un préalable dont le résultat est une variable synthétique qui peut servir de base à une modélisation économétrique. Les différentes méthodes de construction de trajectoires s'inscrivent dans une approche multidimensionnelle, descriptive et exploratoire qui vise à rassembler les individus les plus proches dans des groupes ou des classes pour décrire des populations de manière synthétique et différenciée.

Nous montrerons les apports et limites de quelques méthodes quantitatives déroulées sur un certain nombre de variantes. Celles-ci concernent la méthode de classification (classification ascendante hiérarchique (CAH), centres mobiles et dérivés) et la distance entre trajectoires. Le choix de la mesure de distance sera discuté en fonction de la prise en compte ou non de la temporalité et du moment auquel un événement survient. La méthode biographique se situe dans une perspective compréhensive. Elle permet d'analyser de manière approfondie les transitions liées aux événements de santé. Cette approche complémentaire de celle du questionnaire SIP permettra d'éclairer l'analyse de la séquentialité et mettra en évidence les déclassements tels qu'ils sont perçus par les salarié(e)s.

---

\* Dysola-Université de Rouen, Cresppa, armelle.testenoire@univ-rouen.fr.

\*\* Centre d'études de l'emploi, danièle.trancart@cee-recherche.fr.

<sup>1</sup> Enquête DARES DREES, 2006.

*Encadré 1*

**L'ENQUÊTE SANTÉ ET ITINÉRAIRES PROFESSIONNELS**

Par la reconstitution détaillée de deux calendriers, l'un professionnel et l'autre relatif à la santé et leur mise en interrelation systématique, l'enquête Santé et itinéraires professionnels (SIP), de la DARES et la DREES, permet d'analyser de façon longitudinale les relations entre santé et travail. L'observation et l'analyse des trajectoires professionnelles y occupent une place centrale. Les données complètes de l'enquête SIP portent sur près de 14 000 enquêtés de 20 à 74 ans mais nous nous centrons plutôt sur les personnes âgées de 40 à 49 ans qui peuvent retracer une carrière professionnelle bien établie et avant la décrue des taux d'activité liée aux sorties précoces du marché du travail.

Les principaux thèmes couverts par l'enquête SIP sont les suivants :

- la situation familiale et les caractéristiques sociodémographiques ;
- le calendrier annuel d'états reconstruit à partir des phases d'activité ou d'inactivité : les périodes d'emplois longs (au moins 5 ans), les périodes d'emplois courts (moins de 5 ans), les périodes de chômage d'au moins un an, les périodes d'inactivité d'au moins un an, ainsi que l'état appelé « autres situations »\* ;
- les conditions de travail (emploi actuel ou dernier emploi) ;
- la santé actuelle ;
- les enquêtés indiquent (et décrivent) au cours de leur vie leurs maladies, les autres symptômes (maux généralement non diagnostiqués comme maladies, mais gênants pour la vie de l'enquêté : mal de dos, fatigue chronique...), leurs handicaps et accidents.

\* Cet état, très peu fréquent, correspond surtout à une entrée plus tardive sur le marché du travail ou à une préretraite.

*Encadré 2*

**LA POST-ENQUÊTE ÉVÈNEMENTS DE SANTÉ ET TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES**

Une enquête par entretiens biographiques a été menée auprès d'un échantillon d'hommes et de femmes de 40 à 54 ans ayant déclaré au moins un problème de santé lors de l'enquête SIP. Au cours des entretiens, les enquêtés ont été invités à revenir sur les problèmes de santé évoqués lors du questionnaire et à retracer les effets qu'ils ont pu avoir sur leurs parcours professionnels. L'objectif n'était pas de s'interroger sur la probabilité d'occurrence des problèmes de santé mais d'analyser les processus de transition que ceux-ci ont occasionnés. Nous n'avons pas qualifié *a priori* les problèmes de santé en fonction de leur degré de gravité. À la suite de G. Canguilhem\* (1999) et de L. Nordenfelt\*\* (2000), nous avons considéré qu'ils sont inobjectivables. Ils s'éprouvent par l'expérience de la douleur et par la limitation de la capacité d'agir qu'ils entraînent. En nous positionnant dans une perspective d'action, nous avons tenté de limiter le relativisme inhérent au questionnement sur la santé, même si celui-ci demeure pour partie inévitable. La gravité est donc entendue telle qu'elle est déclarée par les enquêtés eux-mêmes, à l'aune des limitations de leur capacité à exercer leurs activités quotidiennes, dont celles qui sont liées aux exigences du travail.

\* Canguilhem G., *Le normal et le pathologique*, Paris, PUF, 1999.

\*\* Nordenfelt L., *Action, Ability and Health. Essays in the Philosophy of Action and Welfare*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht, 2000.

## 1. Typologie des trajectoires professionnelles : quelques variantes

L'analyse du calendrier professionnel de l'enquête SIP, pour les personnes âgées de 40 à 49 ans à la date de l'enquête, nous conduit à étudier cinq états annuels, sur une fenêtre commune entre 20 ans et 40 ans (cf. encadré 1). Ainsi, les états annuels renseignent sur la situation des personnes interrogées à 20 ans puis 21 ans... et enfin à 40 ans.

Notre objectif est de bâtir une typologie des individus à partir de ce calendrier. Les méthodes diffèrent<sup>2</sup> surtout selon la distance ou mesure de dissemblance utilisée pour analyser la proximité des individus, puis selon la méthode de classification, hiérarchique ou partitionnement (centres mobiles et variantes telles que k-means ou nuées dynamiques) et dans le premier cas selon la méthode d'agrégation retenue<sup>3</sup>.

La mesure de dissemblance (ou dissimilarité) entre trajectoires permet d'identifier deux familles principales : l'une associée à l'analyse factorielle<sup>4</sup> (analyse en composantes principales ou analyse des correspondances multiples) et l'autre basée sur l'analyse des séquences avec l'Optimal Matching Analysis (OMA) avec la phase essentielle de fixation des coûts des opérations élémentaires utilisées.

Dans les méthodes hiérarchiques, le nombre de classes est fixé à posteriori alors que dans les méthodes de partitionnement, le nombre de classes ou noyaux est fixé au préalable.

L'interprétation des classes de la typologie est complétée par des représentations graphiques sous forme de « tapis » ou de « chronogrammes ».

La première représentation graphique utilisée ici est celle des « tapis » dont l'idée est due à Stefani Scherrer (2001). L'avantage de cette méthode est, d'une part, qu'elle permet l'observation synthétique et graphique de toutes les transitions observées de tous les individus. Pour ce faire, on représente, pour chaque bénéficiaire, la séquence composée de la succession des états observés. Chaque individu est dès lors représenté par une ligne tracée avec une couleur différente selon l'état rencontré. On superpose ensuite les lignes de tous les individus. Cette représentation restitue au mieux la dimension longitudinale et donc l'ensemble des transitions d'un état à un autre.

Les « tapis » permettent une bonne représentation des mouvements individuels mais ne permettent pas de chiffrer la proportion des individus par état. Cette représentation graphique est alors complétée par des chronogrammes qui représentent la répartition des différents états à chaque moment du temps. Cette représentation ne permet pas de savoir, contrairement aux tapis, quelles personnes sont concernées par quels états et surtout si ces états sont persistants ou temporaires.

Dans ce qui suit, nous présentons quelques variantes et leurs résultats<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> Pour un exposé complet, voir Grelet (1994), Grelet, Rousset, Trancart (2009), Robette (2011).

<sup>3</sup> Avec une classification ascendante hiérarchique et une distance euclidienne, c'est le critère de Ward qui est souvent retenu.

<sup>4</sup> L'analyse factorielle est souvent un préalable à la classification. Elle permet de visualiser le nuage de points, d'étudier la temporalité et de stabiliser la classification en ne retenant que les premiers facteurs de l'analyse.

<sup>5</sup> Ces résultats sont encore provisoires et incomplets.

## 1.1. Méthode du Lirhe

La première variante utilise la méthode du Lirhe (Beduwé *et al.* 1995) tout comme la plupart des typologies de trajectoires construites à partir des enquêtes Génération du CEREQ.

Un tableau disjonctif complet est construit à partir des 5 états annuels décrits précédemment. La typologie est réalisée à l'aide de la procédure Fastclus de SAS qui utilise la méthode k-means (proche des centres mobiles ou des nuées dynamiques) et la distance euclidienne non normée qui égalise la contribution des états. Une analyse en composantes principales (ACP) non normée a été réalisée au préalable et la typologie porte sur les 20 premiers facteurs de l'ACP (80 % de la variance totale).

Nous avons retenu une partition en 6 classes puis 8 classes que nous résumons ci-dessous :

*Tableau 1*  
**RÉSUMÉ DES TYPOLOGIES EN 6 CLASSES ET 8 CLASSES PAR LA MÉTHODE DU LIRHE**

Typologie en 6 classes		Typologie en 8 classes	
Description	Poids de la classe	Description	Poids de la classe
Principalement en emplois longs	1 556 (56,6 %)	Principalement en emploi long	1 526 (55,5 %)
Principalement en inactivité	216 (7,9 %)	Inactivité qui augmente puis diminue	201 (7,3 %)
Principalement en emplois courts	228 (8,3 %)	Principalement en emplois courts	144 (5,2 %)
Transitions de l'emploi court vers l'emploi long	469 (17,1 %)	Emplois courts et chômage	63 (2,3 %)
Transitions de l'emploi long vers l'emploi court	185 (6,7 %)	Transitions de l'emploi long vers l'emploi court	171 (6,2 %)
Transitions de l'emploi long vers l'inactivité	93 (3,4 %)	Transitions de l'emploi long vers l'inactivité	91 (3,3 %)
		Accès différé à l'emploi long (après 5 ans)	320 (11,7 %)
		Accès différé à l'emploi long (après au moins 10 ans)	230 (8,5 %)

L'analyse des correspondances multiples (ACM, testée également mais non retenue), alternative à l'ACP sur le tableau disjonctif complet, accorde un poids plus important aux états rares et met alors en évidence des éléments atypiques d'effectifs très faibles.

## 1.2. Une méthode basée sur l'Optimal Matching Analysis

Nous utilisons, ici, l'analyse des séquences de l'Optimal Matching Analysis (OMA). La mesure de dissimilarité entre deux séquences correspond au coût minimum nécessaire à la transformation de l'une à l'autre, à partir des opérations de substitution, insertion et suppression.

Les coûts de substitution sont basés sur les taux de transition entre états ; ainsi si la probabilité de transition entre états est faible, le coût associé est élevé. Les séquences ayant même longueur, on peut supposer qu'il n'y a pas de coût d'insertion-suppression. Les calculs et graphiques ont été réalisés avec R et la librairie TraMineR (Gabadinho *et al.* 2009).

La typologie est construite à l'aide de la méthode PAM<sup>6</sup> (Partitioning Around Medoids) qui correspond à une généralisation de la méthode k-means pour tout type de dissimilarité.

---

<sup>6</sup> Une classification ascendante hiérarchique (CAH) avec le critère de Ward ne pourrait pas convenir ici car la distance utilisée n'est pas euclidienne.

À titre de comparaison avec la variante précédente, deux typologies sont présentées : l'une en 6 classes, l'autre en 8 classes.

*Tableau 2*  
**RÉSUMÉ DES TYPOLOGIES EN 6 CLASSES ET 8 CLASSES PAR LA MÉTHODE PAM ET L'OM**  
**(avec taux de transition entre états)**

Typologie en 6 classes		Typologie en 8 classes	
Description	Poids de la classe	Description	Poids de la classe
Principalement en emplois longs	1 343 (48,9 %)	Principalement en emploi long (classe 1)	1 331 (48,4 %)
Principalement en inactivité	260 (9,5 %)	Principalement en inactivité (classe 2)	177 (6,5 %)
Principalement en emplois courts	182 (6,6 %)	Principalement en emplois courts (classe 5)	181 (6,6 %)
Accès différé à l'emploi long	418 (15,2 %)	Transition de l'emploi court vers l'emploi long (classe 4)	306 (11,1 %)
Transitions de l'emploi court vers l'emploi long	350 (17,7 %)	Transition de l'emploi long vers l'emploi court ou chômage (classe 7)	145 (5,3 %)
Transitions de l'emploi long vers l'emploi court	193 (7,1 %)	Accès différé à l'emploi long (classe 3)	406 (14,9 %)
		Transitions de l'emploi long vers l'inactivité (classe 6)	84 (3,1 %)
		Transitions de l'inactivité vers l'emploi long (classe 8)	114 (4,1 %)

Globalement si les deux typologies sont assez comparables, la seconde variante met mieux en évidence les transitions de l'emploi long de et vers l'inactivité. En effet, la distance issue des taux de transition n'égalise pas la contribution entre états et fait apparaître l'inactivité comme étant assez éloignée des autres états. Avec la distance euclidienne utilisée précédemment, tous les états sont équidistants et seules comptent la similitude ou dissimilitude des états à un moment donné.

## 2. Liens entre emploi, travail et santé

La prise en compte de la temporalité est donc essentielle pour analyser les trajectoires et particulièrement celles des femmes. L'ordre de succession des différentes séquences peut s'appréhender soit par la méthode de l'Optimal Matching avec une mesure de distance basée sur les taux de transitions entre états<sup>7</sup>, soit par la reconstitution des calendriers professionnels et familiaux issue de l'analyse des entretiens biographiques. Ces deux méthodes seront mises en perspective.

### 2.1. Trajectoires professionnelles heurtées, inactivité et problèmes de santé:

Il semble que la typologie en 8 classes, obtenue par l'analyse des séquences à partir de la distance de l'Optimal Matching avec uniquement des coûts de substitution basés sur les taux de transition entre états,

---

<sup>7</sup> Une autre variante de distance euclidienne a été testée mais ne figure pas dans cet exposé. Elle fera l'objet d'une publication ultérieure. Elle s'appuie également sur les transitions entre états qui peuvent varier dans le temps (Rousset, Giret 2007). Voir aussi Lesnard et de Saint Pol (2009) pour la distance non euclidienne « Dynamic Hamming » avec l'Optimal Matching ; distance implémentée dans TraMineR.

permet de bien différencier 3 types de trajectoires d'inactivité selon le moment où cet état apparaît : une trajectoire marquée par l'inactivité quasi permanente (classe 2), une trajectoire d'inactivité après une carrière en emploi long ou plus rarement court (classe 6) et enfin une trajectoire d'inactivité suivie d'une reprise d'emploi (classe 8).

Les autres classes sont, globalement, bien repérées par l'ensemble des variantes : une classe d'emploi long quasi permanent (classe 1) ou d'accès à l'emploi long (classe 3 ou 4), des itinéraires plus heurtés avec une classe d'emplois essentiellement courts (classe 5) et une classe de perte d'emplois longs remplacés par le chômage ou l'emploi court.

Dans les classes caractérisées par l'emploi long, soit continûment soit en accès différé, les variables de santé ne présentent pas de caractéristiques particulières.

En revanche, dans les itinéraires heurtés (classes 5 et 7, respectivement 6,6 % et 5,3 %), la perturbation des itinéraires en raison de problèmes de santé est très nette (chômage et emplois courts). La santé actuelle est déclarée problématique (dans plus du tiers des cas contre 24 % en moyenne). Des épisodes de dépression ont également été soulignés dans un tiers des cas (22 % en moyenne). Le travail est exigeant physiquement et psychologiquement dans près de 70 % des cas (54 % en moyenne) et corrélativement, on compte plus de 70 % d'employés ou d'ouvriers (53 % en moyenne). Les femmes sont également majoritaires.

Dans les classes d'inactivité, certaines différences apparaissent. La classe 2 (6,5 %) est la moins diplômée (49 % de sans diplôme contre 18 % en moyenne). Il s'agit ici de l'inactivité associée aux femmes les moins qualifiées. Ces résultats sont à rapprocher des analyses qui ont été menées sur l'APE : « *L'extension de l'allocation parentale d'éducation<sup>8</sup> (APE) en 1994 aux parents de deux enfants – de fait aux mères<sup>9</sup> – qui a entraîné une rupture dans les comportements d'activité : chute du taux d'activité des mères de deux enfants (-16 points de 1994 à 1997). À ces facteurs, s'ajoutent l'instabilité et la précarité de l'emploi qui favorise le retrait des femmes du marché du travail et le choix de l'APE* » (Testenoire, Trancart 2007, p. 4). La combinaison absence de qualification et absence d'emploi est corrélée à un mauvais état de santé (34 % contre 24 % en moyenne).

La classe 6 (3,1 %) est relative à une trajectoire professionnelle marquée par l'inactivité après une période d'emploi. La santé actuelle est également mauvaise (38 % contre 24 % en moyenne). Une ALD est déclarée qui peut expliquer le retrait du marché du travail (40 % contre 14 % en moyenne). De plus un arrêt de travail de plus de 6 mois a marqué les trajectoires dans 17 % des cas contre 9 % en moyenne.

La classe 8 (4,1 %) est caractérisée par un début de carrière (dans la moitié des cas) en emplois courts ou par de l'inactivité. Peu à peu, il y a reprise d'activité et vers l'âge de 40 ans, la quasi-totalité a repris un emploi. On compte 28 % de sans-diplôme (18 % en moyenne) et 64 % de personnes âgées de 45 à 49 ans (51 % en moyenne). La santé actuelle est moyenne, mauvaise ou très mauvaise dans un cas sur trois (24 % en moyenne).

---

<sup>8</sup> L'APE consiste à verser une allocation – du niveau d'un demi-smic – au parent qui s'arrête de travailler après la naissance du deuxième enfant. Elle est assortie ou non d'un congé parental garantissant la réembauche à l'issue de la période d'allocation. Les salariées précaires ne bénéficient pas de cette possibilité.

<sup>9</sup> Les bénéficiaires de l'APE sont à 98 % des femmes (Boyer, Renouard 2003).

Figure 1

TAPIS DES 8 CLASSES DE LA PARTITION ISSUE DE L'ANALYSE DES SÉQUENCES (OPTIMAL MATCHING)

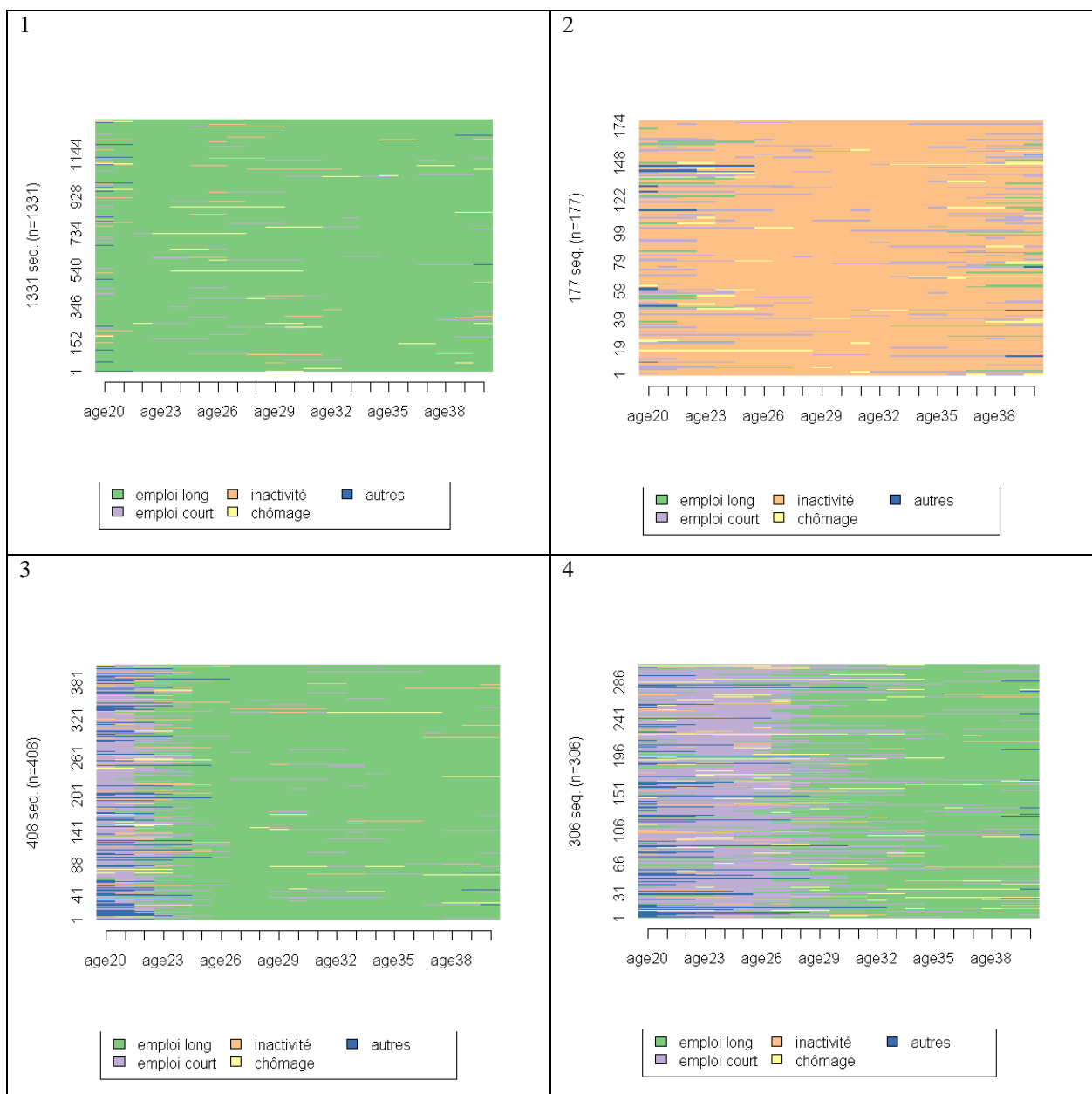
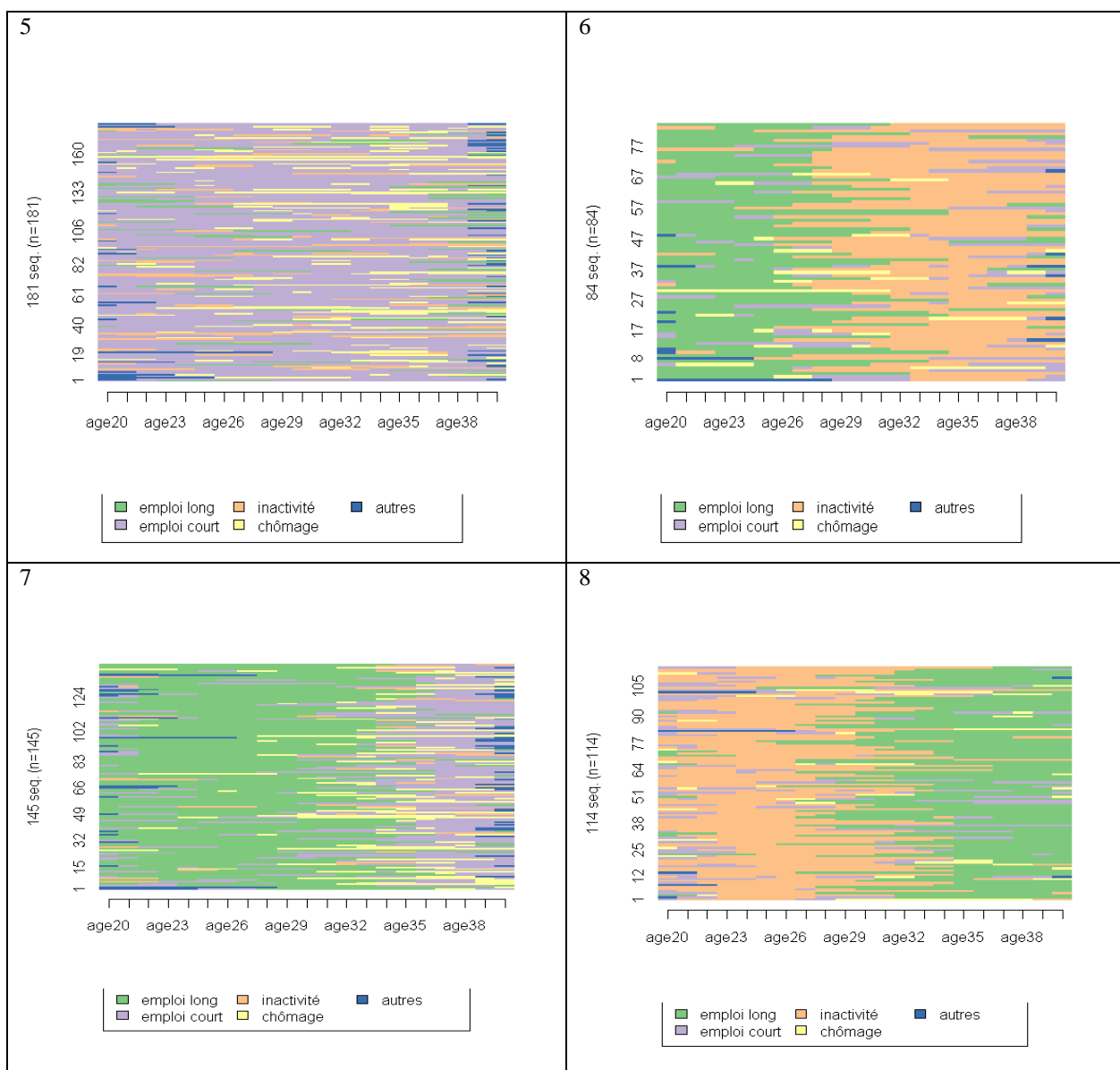


Figure 1 (suite)





*Figure 2*  
**CHRONOGRAMMES DES 8 CLASSES DE LA PARTITION ISSUE DE L'ANALYSE DES SÉQUENCES (OPTIMAL MATCHING)**

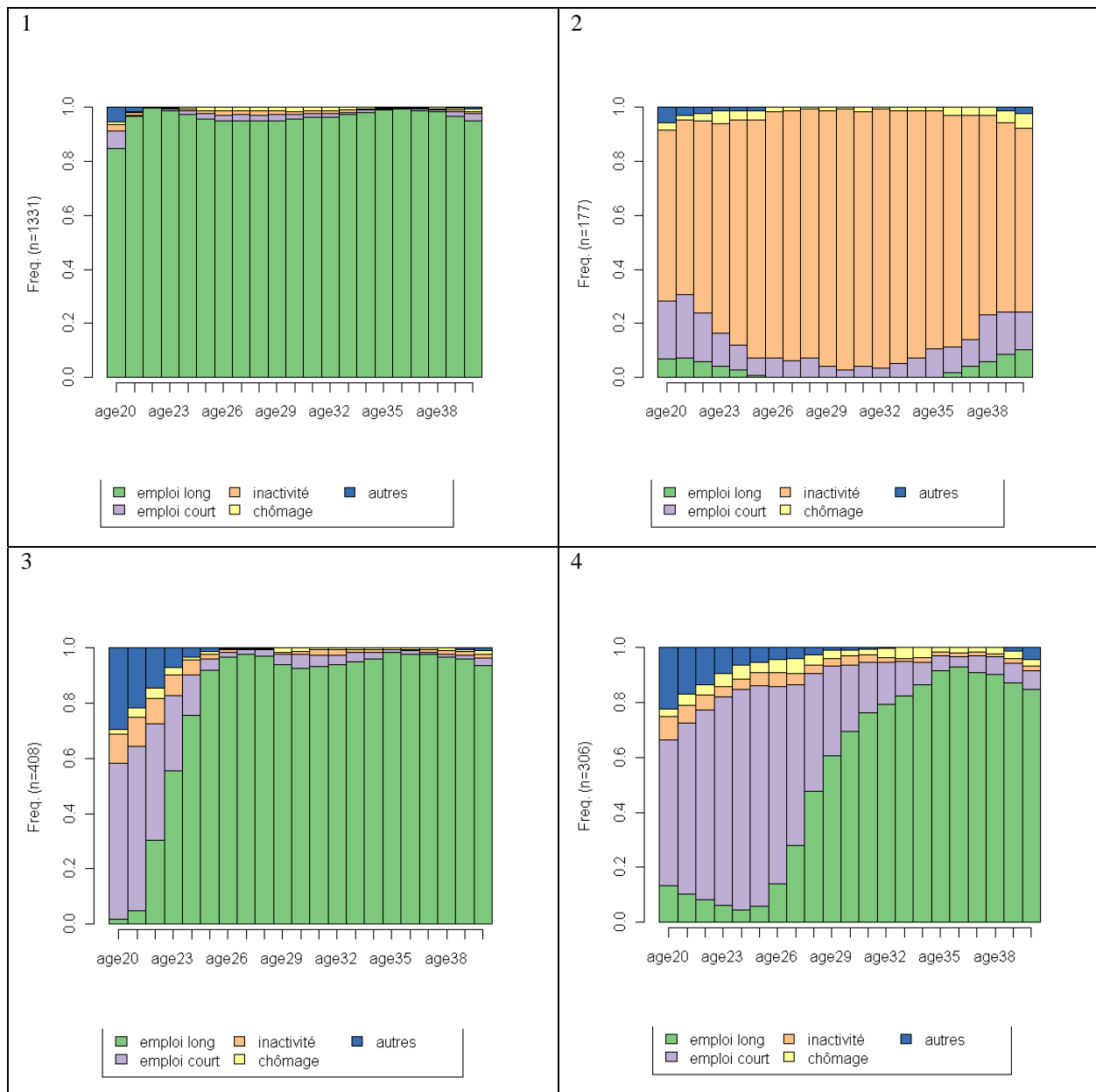
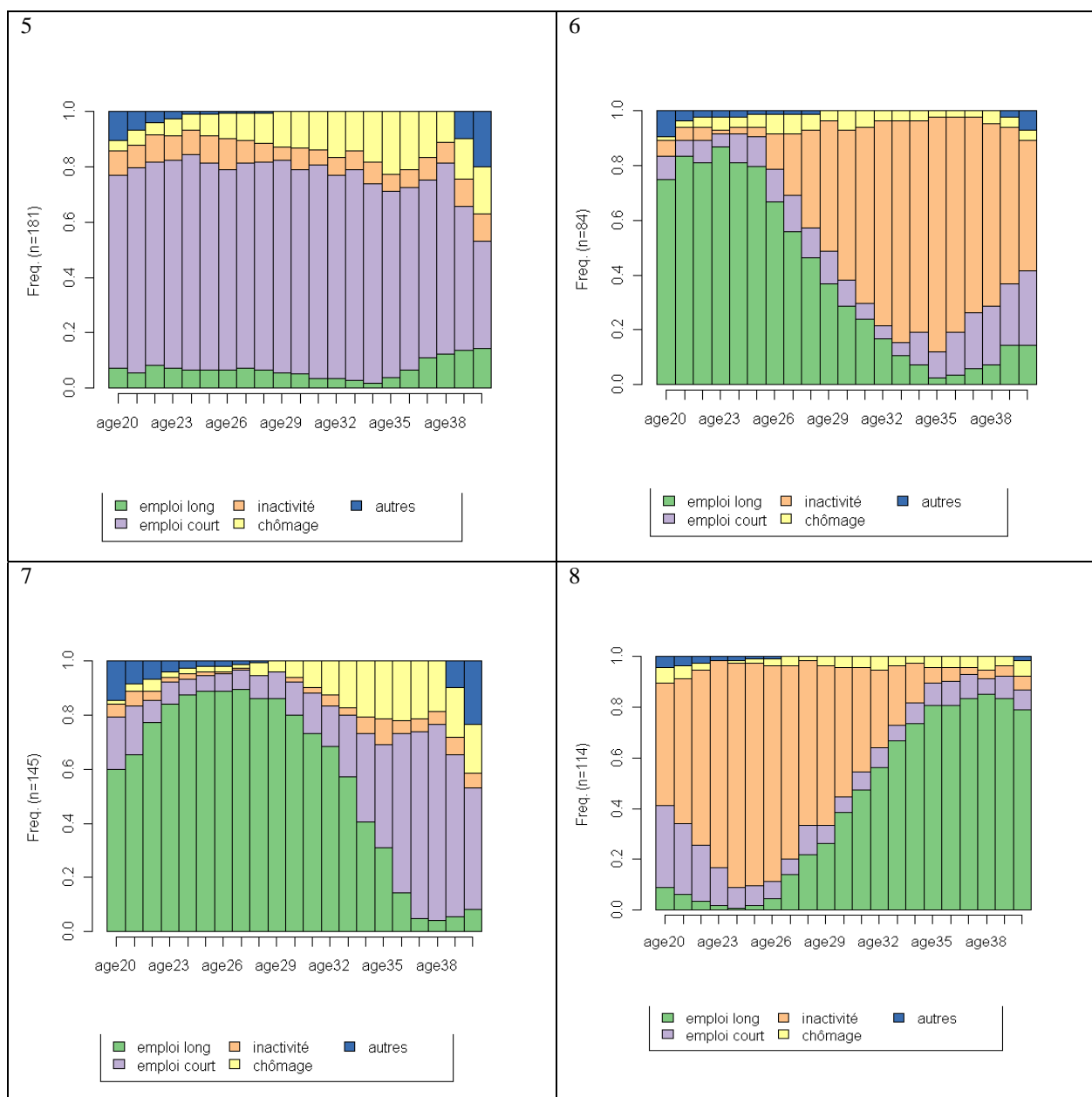


Figure 2 (suite)



Quelques figures<sup>10</sup>, issues de la post-enquête permettent d'illustrer les principales relations santé-travail (Testenoire, Trancart, 2011) :

*Trajectoire d'emploi long et incidents de santé parfois invisibles*

Claire Legrand (44 ans, divorcée, deux enfants) est embauchée à 22 ans dans une usine de caoutchouc et est licenciée pour des raisons économiques cinq ans plus tard. Elle garde de mauvais souvenirs de cette période « à l'usine, je n'étais qu'un numéro ». Elle débute quelque temps après en tant qu'ASH dans une maison de retraite près de chez elle et y travaille depuis dix-sept ans. Bien qu'elle ait des crises de sciatique régulières, de l'arthrose, et des douleurs récurrentes, Claire Legrand s'est toujours maintenue en emploi. Elle bénéficie d'une aide importante de la part de ses collègues, se sent valorisée dans et par son travail ; son travail lui plaît.

*Trajectoire heurtée et incidences sur la santé :*

Isabelle Deshayes (46 ans, mariée, sans enfant) a une trajectoire professionnelle heurtée marquée par la conjugaison de problèmes de santé et de précarité professionnelle. A l'âge de 19 ans, elle « craque » brutalement et est en dépression pendant plusieurs mois. Sa « carrière » est entrecoupée : missions intérim, reprise d'un DUT carrières sociales, travail social dans une municipalité....et ses problèmes de santé subsistent toujours.

L'inactivité n'a pas le même sens selon le moment où elle survient :

*Une sortie du marché du travail liée aux conditions de travail*

Sylvie Bourgoïn (45 ans, mariée, un enfant) commence à travailler comme magasinière dans un entrepôt à l'âge de dix-neuf ans. Le port répétitif de charges lourdes pendant toutes ces années engendre des problèmes de santé. En 2000, elle déclare une première hernie discale. Sa santé s'aggrave au fur et à mesure des années. Elle est ensuite licenciée après avoir été déclarée inapte au travail. Elle n'a pas accepté le fait de ne pas être reclassée par l'entreprise, qui s'est contentée de lui proposer un poste à Marseille dont la localisation ne lui convenait pas.

*Une maladie brusque entraîne la sortie*

Brigitte Charrier (50 ans, veuve, deux enfants) quitte l'école à 15 ans lorsqu'elle rencontre son mari et exerce différents emplois (vendeuse, gérante dans une restauration d'entreprise...) avant d'être embauchée en tant que conditionneuse chez L'Oréal en 2000. Elle déclare ensuite un cancer des poumons, son mari déclare la même maladie un an après et décède. Elle est à la même période déclarée inapte au travail. Elle garde de nombreux contacts avec ses collègues et est en bonne relation avec la direction. Malgré la fatigue et les traitements encore lourds, elle espère reprendre son travail dès que possible.

*Inactivité en début de vie liée à éducation enfants*

Deux configurations se présentent. Dans un premier cas, qui tend à devenir minoritaire, les trajectoires des femmes débutent par une période d'inactivité, plus ou moins longue selon le nombre de leurs enfants, puis reviennent sur le marché du travail. Dans un second cas, les femmes sont actives puis interrompent quelques années leur activité après la deuxième ou troisième naissance. La réinsertion professionnelle sera dépendante du niveau de qualification initial et du degré d'éloignement.

<sup>10</sup> Les noms et prénoms ont été anonymisés.

## 2.2. Les déclassements subjectifs

Les effets de sélection par la santé sont appréhendés par l'exploitation du questionnaire lorsqu'ils donnent lieu à des changements statutaires : transition de l'emploi vers l'invalidité, changements d'emploi et mobilité descendante, instabilité professionnelle, etc. Dans certaines situations, les effets de sélection sont peu perceptibles par l'enquête quantitative car ils sont masqués par la permanence du statut et la poursuite de la progression salariale. C'est le cas notamment dans les fonctions publiques où la mobilité interne n'a pas nécessairement d'incidence sur les carrières. La progression à l'ancienneté permet un déroulement continu de la carrière, qui est certes lent mais qui peut être considéré comme un minimum garanti. Il n'en demeure pas moins que des salariés peuvent être amenés à devoir renoncer délibérément à certaines tâches ou postes en raison de leur incapacité à les exercer sans que celle-ci soit actée par le verdict de la médecine du travail. Leur mobilité est motivée par un souci de préservation de leur santé mentale et/ou physique. Il s'agit également d'une autolimitation des carrières auxquelles les salariés auraient pu prétendre. L'enquête révèle ainsi la situation de plusieurs fonctionnaires qui se sont abstenus de postuler à une direction de service ou qui ont renoncé à des responsabilités qu'ils appréciaient pour des motifs liés à la préservation de leur santé.

**François Fresnay** (50 ans, divorcé, deux enfants) est fonctionnaire territorial. Il a commencé sa carrière en tant que conducteur de travaux dans une petite municipalité. Il a ensuite progressé assez rapidement au sein de la fonction publique territoriale et devient ingénieur en travaux publics dans une grande municipalité de la région parisienne. Il encadre une équipe de voirie de 70 personnes. Il est fier de sa réussite professionnelle « *Dans ces moments, entre guillemets de gloire parce que c'est vrai qu'on apprécie d'avoir des responsabilités, on apprécie aussi d'avoir une carrière intéressante et de faire des choses qui nous plaisent. Donc professionnellement et personnellement, c'est enrichissant.* » Suite à une dépression, il renonce à ce poste auquel il tenait. Il postule sur un emploi dans une petite municipalité qu'il perçoit comme un déclassé. « *Je ne cherche plus à être carriériste* » dira-t-il. Son statut ne se modifie pas, même s'il occupe davantage un poste de technicien que d'ingénieur, et son salaire demeure identique.

La mobilité vers un autre service peut aussi être la résultante des effets délétères de l'organisation du travail sur la santé des salariés. Dans un contexte de contraction des effectifs, la RGPP entraîne une intensification de la charge de travail des salariés par la mise en place de normes procédurales qui viennent s'ajouter aux tâches antérieures ou contraignent à limiter les activités qui sont au cœur de leur métier. Ces changements organisationnels qui sont rarement négociés sont source de souffrance, en ce sens que les salariés ont le sentiment d'être entravés par l'organisation elle-même dans l'exercice de leur métier (Dejours 1998). Dans d'autres cas, des situations de harcèlement moral de la part d'un supérieur hiérarchique motivent des demandes de mutation sur des postes moins valorisants. Ces mobilités internes sont perçues par les salariés comme des déclassements qui ont des effets sur le déroulement de leur carrière ou sur leur mode d'engagement dans leur métier, quand ce n'est pas sur la définition même du métier (cas par exemple des enseignants, infirmières ou travailleurs sociaux).

## Bibliographie

Béduwé C., Dauty F., Espinasse J.-M. (1995), « Trajectoires type d'insertion professionnelle », *Note du LHIRE*, n° 190 (95-11).

Boyer D., Renouard S., (2003), « Les pères bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation », CNAF, *L'essentiel*, n° 17.

Canguilhem G. (1999), *Le normal et le pathologique*, Paris, PUF.

Dejours C. (1998), *Souffrance en France*, Paris, Le Seuil.

Gabardino A., Studer M., Ritschard G. (2009), *Mining sequence data in R with the TraMiner package: A user's guide*, Geneva, department of econometrics and laboratory of demography, University of Geneva.

Grelet Y. (1994), « Les trajectoires professionnelles dans les enquêtes du Céreq : esquisses de traitement par l'analyse de données », in *L'analyse longitudinale du marché du travail*, Céreq, Documents, n° 99.

Grelet Y., Rousset P., Trancart D. (2009), « Les typologies de parcours », communication aux 3<sup>es</sup> journées de l'AFS, Paris, 2009.

Lesnard L, Saint Pol T. (de) (2009), « Décrire des données séquentielles en sciences sociales ; panorama des méthodes existantes », communication JMS, Paris, INSEE.

Nordenfelt L. (2000), *Action, Ability and Health. Essays in the Philosophy of Action and Welfare*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht.

Robette N. (2011), « Explorer et décrire les parcours de vie : les typologies de parcours », Paris, CEPED, collection « Les clefs pour... ».

Rousset P., Giret J.-F. (2007), « Classifying qualitative time series with SOM », in 9<sup>th</sup> international work-conference on artificial networks, Berlin, Springer.

Scherrer S., (2001), « Early career patterns : a comparison of Great Britain and West Germany », *European Sociological Review*, 17(2), p. 119-144.

Testenoire A., Trancart D., (2011), *Parcours professionnels, ruptures et transitions. Inégalités face aux événements de santé*, Rapport de recherche, Centre d'études de l'emploi, n° 65, septembre.

Testenoire A., Trancart D. (2007), « Couples biactifs ; carrière et cumul du travail professionnel et domestique ; éléments de différenciation sociale », communication aux Journées internationales de sociologie du travail, Londres.



**Points de départs / d'arrivée des mobilités et qualité de l'emploi**





# Transitions vers l'emploi de qualité et formation continue : quelles relations ?

Mathilde Guergoat-Larivière\*

## Résumé

L'accent mis par les institutions européennes et nationales sur la nécessité d'évoluer vers une « économie de la connaissance » pour soutenir la croissance montre l'importance accordée à l'éducation et à la formation au niveau macroéconomique. Dans un contexte de mondialisation et d'évolution technologique, la formation continue est aussi souvent présentée comme un moyen pour les individus de maintenir leurs compétences et de mieux gérer d'éventuelles transitions professionnelles (Gazier 2005 ; Schömann et O'Connell 2002).

Cette communication a pour objectif d'étudier les effets potentiels de la formation continue sur les transitions des salariés au sein de l'emploi. Elle s'appuie sur le concept de qualité de l'emploi étendu, dans une perspective dynamique, à la qualité des transitions des individus sur le marché du travail et au sein de l'emploi (Davoine *et al.* 2008). La qualité de l'emploi au niveau individuel ne peut en effet se résumer aux caractéristiques de l'emploi occupé. Dans un contexte de mobilités croissantes sur le marché du travail, elle doit tout autant prendre en compte les opportunités de mobilités des individus et la qualité de ces mobilités. La formation continue est souvent mise en avant comme un outil de gestion des mobilités (Eurofound 2007). Pourtant, les inégalités d'accès à la formation continue posent question quant à la réelle capacité des individus à s'en servir comme levier d'amélioration de la qualité de leur emploi. L'accès à la formation continue est en effet souvent biaisé en faveur des salariés connaissant déjà de meilleures conditions d'emploi (cadres, travailleurs qualifiés...) (Brousse *et al.* 2009).

Cette communication s'attachera donc à étudier l'effet de la formation continue pour deux types de salariés connaissant une relativement moins bonne qualité de l'emploi à travers une plus faible sécurité socioéconomique : les salariés travaillant à temps partiel subi et ceux ayant un contrat à durée déterminée. Pour ces salariés, une transition vers un emploi à temps plein ou un contrat à durée indéterminée peut être considérée comme une amélioration de la qualité de leur emploi. L'analyse des effets de la formation en termes de transition vers un emploi de meilleure qualité constitue une perspective originale, dans la mesure où les effets de la formation sont généralement évalués à l'aune de critères plus quantitatifs tels que l'obtention d'un emploi pour les chômeurs ou les progressions salariales pour les salariés. En outre, la formation des salariés précaires fait l'objet de relativement peu d'études en France (Perez et Thomas 2005 ; Perez 2009). Au vu du développement des formes particulières d'emploi en France au cours des dernières décennies, il semble fondamental d'observer les trajectoires de ces salariés et le rôle que peut jouer la formation continue dans ces trajectoires.

À partir des données de l'enquête Emploi en continu, entre 2003 et 2009, l'accès à la formation et les transitions de ces salariés seront analysés. L'enquête Emploi permet de suivre les individus pendant 18 mois, au cours de six interrogations trimestrielles. Tout d'abord, la nature des formations suivies sera examinée sur la base de statistiques descriptives (durée, type de formation...). On verra que les formations suivies par les salariés précaires sont de nature différente que celles suivies par les salariés en CDI à temps plein. Dans un deuxième temps, l'effet des formations sur les transitions à court terme de ces salariés hors de l'emploi précaire sera évalué à partir d'une méthode par variables instrumentales.

Cette analyse permettra d'observer comment la formation s'inscrit dans les transitions des salariés précaires et comment, éventuellement, elle les façonne. Elle sera également l'occasion d'une réflexion sur les limites des données d'enquête françaises pour étudier le rôle de la formation dans les trajectoires

---

\* ATER à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne (Centre d'économie de la Sorbonne), associée au Centre d'études de l'emploi, mathilde.guergoat-lariviere@univ-paris1.fr.

d'emploi des salariés précaires alors même que la formation tout au long de la vie est de plus en plus présentée comme un outil de gestion des mobilités.

## **Bibliographie**

Brousse C., Perez C., Pommier P. (2009), « Se former en cours de vie active: L'environnement professionnel est décisif », *Insee Première*, n° 1234, mai.

Perez C. (2009), « Pourquoi les travailleurs précaires ne participent-ils pas à la formation professionnelle continue ? », *Formation Emploi*, vol. 105(1), p. 5-19.

Perez C., Thomas G. (2005), « Trajectoires d'emploi précaire et formation continue », *Économie et Statistique*, n° 388-389, p. 107-127.

Davoine L., Erhel C., Guergoat-Larivière M. (2008), « Monitoring quality in work : European Employment Strategy indicators and beyond », *International Labour Review*, n° 147, 2-3, p.163-198.

European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions (2007), « Impact of training on people's employability », Dublin, 2007.

Gazier B. (2005), *Vers un nouveau modèle social*, Paris, Flammarion.

Schömann K., O'Connell P. (eds) (2002), *Education, Training and Employment Dynamics. Transitional Labour Markets in the European Union*, Edward Elgar.

## De l'ancrage dans une profession à la stabilisation en emploi

Vanessa di Paola\*, Virginie Mora\*\*

Au<sup>1</sup> cours des années 1990, le projet de structurer la définition de l'insertion professionnelle des jeunes, ne serait-ce que pour mieux le cerner en tant qu'objet de recherche, a donné lieu à débats. Cela impliquait en particulier de s'interroger sur ce qui constituerait le terme de la période d'insertion. Vernières (1993) l'identifiait comme « l'accès à une position stabilisée dans le système d'emploi ». Mais qu'entend-on par là : s'agit-il de l'accès à un emploi présentant des caractéristiques apparemment favorables à une stabilité professionnelle, ou bien à un emploi qui s'avère simplement durable ? Ou bien à une certaine continuité en emploi ? Quels critères priment pour juger de la stabilisation : le contrat, la durée, d'autres dimensions conférant une qualité à l'emploi ou à la trajectoire, en termes d'intégration professionnelle et sociale (salaire, position sociale, temps de travail, accumulation d'expérience) ? Les données longitudinales de l'enquête Génération 98 du Céreq permettent de revisiter ce débat. En retraçant les 10 premières années de vie active de jeunes arrivés sur le marché du travail en 1998, elles permettent de comparer différentes approches de la stabilisation en emploi. Cette proposition de communication s'inscrit ainsi dans la continuité des travaux qui cherchent à fournir une meilleure connaissance des étapes et de ce qui pourrait constituer le terme de l'insertion professionnelle des jeunes (Lopez 2005 ; Givord 2005 ; Lopez, Thomas, 2006 ; Eckert, Mora 2008).

L'existence d'emplois à durée indéterminée (EDI) non porteurs de stabilité mais aussi d'emplois à durée déterminée (EDD) relativement « stables » au sens où ils peuvent être durables d'une façon assez prévisible et où ils permettent une accumulation d'expérience, rend insatisfaisante l'assimilation de l'insertion professionnelle au simple accès à un emploi à durée indéterminée. Au-delà de la nature du contrat de travail, l'acquisition d'une expérience professionnelle a son importance dans la perspective de s'assurer une certaine stabilité dans le système d'emploi.

Le temps même qui se déroule dans l'occupation d'un emploi, ou bien d'une série d'emplois relevant d'un même métier, est un gage potentiel de stabilité. Nous nous proposons ici d'explorer une notion qui renvoie à l'accumulation, resserrée dans le temps, c'est-à-dire sans période de non-emploi importante, d'une expérience autour d'un même métier. Une telle accumulation témoigne de l'ancrage dans un environnement professionnel, de l'acquisition potentielle de réseaux et de savoirs, et de la possibilité de faire valoir ces éléments pour la suite de son parcours professionnel. Cette accumulation est susceptible de conférer une relative assurance sur l'avenir rattachée à l'individu, et non pas seulement aux emplois qu'il occupe. La stabilisation dans le système d'emploi s'appréhende alors dans une perspective obligatoirement longitudinale, mesurable dans une période de cohérence autour d'un métier et de relative continuité. Cela nous a conduit à nous doter d'une notion d'*ancrage* professionnel, en interrogeant les parcours sous l'angle de l'accumulation d'expérience à partir de la nomenclature des familles professionnelles en 86 postes (FAP, cf. annexe).

Empiriquement, nous avons ainsi défini l'ancrage comme l'entrée dans une période comprenant au moins 18 mois d'emploi au sein d'une même profession, ce sur une période de 24 mois. Si cette fenêtre de 24 mois comprend en outre une interruption d'emploi excédant 3 mois successifs, on ne considèrera pas qu'il y ait eu ancrage.

Après avoir décrit dans une première partie les formes que peuvent prendre ces ancrages professionnels, nous mettrons en perspectives les marqueurs de stabilisation que sont l'ancrage professionnel et l'EDI. Dans un deuxième temps nous nous intéresserons, à travers l'estimation de modèles de durée, au temps

---

\* Aix-Marseille université, CNRS-LEST UMR 6123 [vanessa.di-paola@univ-amu.fr](mailto:vanessa.di-paola@univ-amu.fr).

\*\* Céreq-Deeva, [mora@cereq.fr](mailto:mora@cereq.fr).

<sup>1</sup> Ce travail prend place dans le Projet ANR- 09-BLAN-0301-01, BIPAJE, « La bifurcation biographique au cœur de la dynamique des parcours d'entrée dans la vie professionnelle : une approche qualitative et quantitative dans trois contextes sociétaux, France, Québec et Argentine ».

d'accès à l'un et l'autre de ces marqueurs de stabilisation, afin de voir si les mêmes dimensions explicatives sont à l'œuvre dans les deux cas. Enfin, dans un troisième temps, on distinguera quatre parcours-type selon que les jeunes n'ont pas connu d'ancrage, ont connu un ancrage mais sans qu'il ne débouche sur un EDI, ont plus classiquement commencé leur ancrage en EDD pour accéder ensuite à un EDI ou encore ont accédé à un EDI en même temps qu'ils ont commencé à s'ancrer. L'estimation d'un modèle logit multinomial permettra alors d'étudier les déterminants en lien avec les chances des jeunes d'expérimenter plutôt l'un ou l'autre de ces parcours.

## 1. Les formes d'ancrage professionnel

Il y a entrée dans une période d'ancrage lorsque, sur une fenêtre de deux ans, un débutant passe au moins dix-huit mois d'emploi dans une même FAP<sup>2</sup>, ce sans interruption de plus de trois mois. Cette dernière condition autorise donc le premier ancrage dans une profession à se dérouler avec quelques mois de chômage dans les deux années qui suivent le démarrage de l'ancrage, voire avec un passage par quelques mois dans une autre profession que celle d'ancrage.

Cette notion d'ancrage se fonde sur l'idée qu'une professionnalisation intervient du fait de la durée écoulée dans l'exercice d'un même métier, professionnalisation dont on a lieu de penser qu'elle permet ensuite au « jeune » de quitter son statut de débutant et de faire valoir cette expérience dans la suite de son parcours – elle constitue *a priori* une première forme d'assurance sur l'avenir professionnel des jeunes concernés.

L'identification de ces professions dans une enquête quantitative n'est pas triviale. Nous avons retenu la nomenclature des familles professionnelles (FAP) car l'objectif recherché est de tendre vers une description de la professionnalisation pour ce qu'elle apporte comme possibilité de valorisation ultérieure lorsque plusieurs mois se sont écoulés au sein d'un même métier. Ce que les PCS, par l'accent davantage mis sur le statut que sur le métier, ne permettent pas (cf. encadré).

### Nomenclatures des familles professionnelles (FAP-2003)\*

Les *familles professionnelles* (FAP) sont une des principales nomenclatures de métier. Il s'agit d'un rapprochement entre le ROME (répertoire opérationnel des métiers et des emplois) de l'ANPE et la nomenclature des PCS (professions et catégories socioprofessionnelles) de l'INSEE. La FAP-2003 résulte d'une refonte de l'ancienne nomenclature (FAP-1993) suite à celle de la PCS par l'INSEE en 2003.

Les FAP regroupent les professions qui font appel à des compétences communes sur la base de « gestes professionnels » proches. La PCS repose sur la différenciation du statut et de la catégorie socioprofessionnelle ; le ROME est construit sur une logique opérationnelle à partir de la spécificité du métier et des savoirs-faire requis. Les FAP sont donc un compromis entre ces deux logiques où le contenu des emplois reste le premier critère de sélection. La nomenclature FAP-2003 comporte 22 domaines professionnels, concernant 86 familles professionnelles et 237 familles professionnelles détaillées (cf. annexes).

Les *domaines professionnels* ne doivent pas être confondus avec les secteurs d'activité économiques même si les intitulés sont parfois très voisins. Il s'agit bien de l'activité des individus et non de celle de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, sauf cas particuliers comme les personnels du domaine professionnel (P) : « fonction publique, professions juridiques ».

En comparaison des PCS, la nomenclature FAP met davantage l'accent sur le métier que sur le statut, d'où son usage dans le cadre qui nous occupe ici.

\*Voire document de la DARES, « Introduction aux familles professionnelles 2003 », <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/statistiques,78/metiers-et-qualifications,83/nomenclatures-des-familles,231/la-nomenclature-des-familles,2709.html>.

<sup>2</sup> Selon la nomenclature des FAP en 86 postes.

Parmi les premiers ancrages recensés pour la Génération 98, 85 % sont, sur l'ensemble des deux années de la fenêtre d'observation correspondante, d'une parfaite continuité d'emploi dans la FAP d'ancrage : dans ces cas là, l'ancrage signifie que les jeunes concernés démarrent une période ininterrompue de deux ans minimum dans une même profession. À l'inverse, 2 % des fenêtres d'ancrage comportent à la fois quelques mois dans une autre FAP que celle d'ancrage et quelques mois de non-emploi. Ces formes d'ancrage rares constituent une sorte de cas limite où, en dépit de l'inscription récurrente dans une même profession, les parcours des jeunes restent relativement instables.

Entre ces deux situations, on recense 7 % de fenêtres d'ancrage qui comportent, outre le temps de professionnalisation qui nous intéresse, quelques mois de non-emploi. Cela renvoie à des parcours où les jeunes connaissent des périodes d'interruption courtes entre plusieurs emplois relèvent de la même profession. Cette récurrence d'emplois dans une même famille professionnelle témoigne d'une inscription dans une profession ; l'accumulation de périodes d'emploi, même discontinues, dans cette profession, est susceptible d'être valorisée par la suite en tant qu'expérience dans le métier en question. Enfin, 6 % des fenêtres d'ancrage sont entachées de quelques mois passés dans une autre profession que celle d'ancrage, mais sans détour hors de l'emploi. Sans préjuger de ce que signifient de tels passages courts par un métier autre, la profession d'ancrage reste en quantité largement dominante et susceptible à ce titre de fonder une professionnalisation dont pourront se prévaloir par la suite les jeunes concernés par ces formes d'ancrage.

Ces proportions sont stables dans le temps : même lorsque l'entrée dans une période d'ancrage intervient tardivement, les chances qu'elles comportent du chômage ou des passages dans d'autres professions restent identiques.

### 1.1. Sous quel contrat démarre-t-on un processus d'ancrage ?

Que l'ancrage se fasse de façon plus ou moins rapide dans le parcours, le type de contrat par lequel démarre cette étape est dans 4 cas sur 10 directement à durée indéterminée.

*Tableau 1*  
**NATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À L'ENTRÉE ET À L'ISSUE DE LA FENÊTRE D'ANCRAGE**

	<b>En début de fenêtre d'ancrage</b>	<b>En fin de fenêtre d'ancrage</b>
<b>EDI</b>	<b>37,20 %</b>	<b>65,10 %</b>
fonctionnaire	4,70 %	6,30 %
CDI	32,50 %	58,80 %
<b>EDD</b>	<b>62,70 %</b>	<b>34,80 %</b>
CDD	32,80 %	14,50 %
Intérim	11,90 %	6,60 %
Emploi-jeune	5,20 %	5,00 %
À son compte	2,10 %	2,60 %
Alternance (apprentissage, contrat de qualif., contrat d'adaptation)	5,30 %	2,90 %
autres	5,40 %	3,20 %*
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100,00 %</b>

\* Dont moins de 2% de situations hors emploi. Source : Enquête Génération 98 à 10 ans (Céreq).

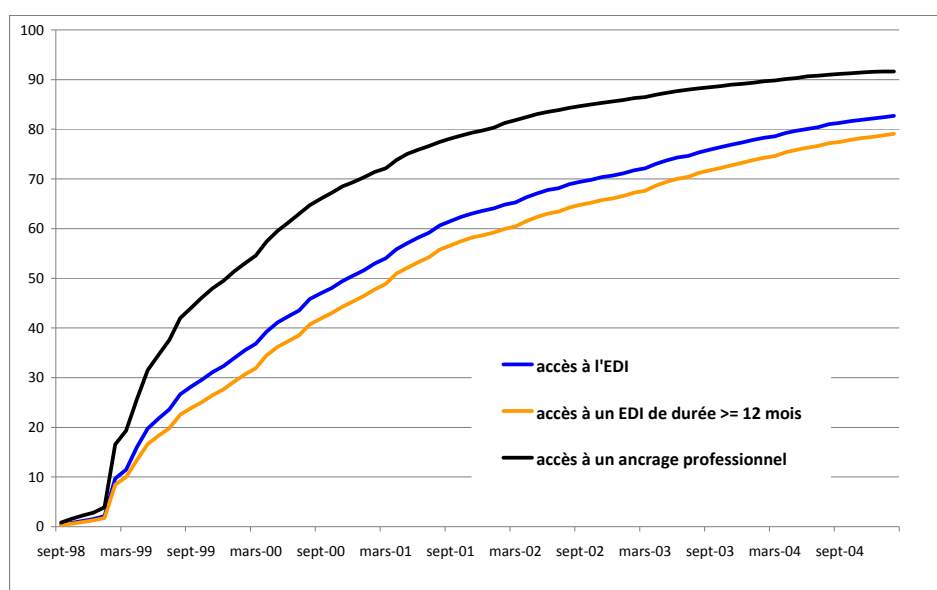
Deux ans après le début de l'ancrage, la proportion d'emploi à durée indéterminée est passée à 65 % – ce qui laisse encore un tiers d'ancrages toujours situés dans le registre des contrats à durée déterminée malgré le temps écoulé. S'ancrer ne signifie donc pas pour tous accéder à court terme à un statut d'emploi à durée indéterminée. Cela témoigne de la relative fréquence des modes de stabilisation en emploi dits paradoxaux, c'est-à-dire durablement rattachés à des statuts réputés précaires (Eckert, Mora 2008).

## 1.2. Vitesse d'ancrage

Un quart des jeunes qui arrivent sur le marché du travail démarre tout de suite une période de professionnalisation qu'on qualifie ici d'ancrage. Un an après la fin des études, c'est plus de la moitié des jeunes débutants (55 %) qui ont démarré une telle période. Avant l'issue de la troisième année de vie active, ce sont plus de 80 % des jeunes qui ont débuté une période d'ancrage professionnel. Après 8 ans de vie active, cette proportion s'élève à près de 95 %.

À titre de comparaison, ils sont 13 % à obtenir un EDI (et 12 % un EDI durable, *i.e.* appelé à durer plus de 12 mois) dès leur sortie de formation initiale ; après un an sur le marché du travail, 36 % des jeunes ont démarré un épisode d'EDI (et 31 % d'EDI durable), et après trois ans de vie active, cette proportion s'établit à 64 % (59 % pour l'accès à un EDI durable). Enfin, après 8 ans de vie active, 87 % ont travaillé en EDI (85 % EDI durable). L'écart reste donc important, même après tant d'années de vie active, entre accès à un EDI et accès à une forme de professionnalisation.

Graphique 1  
POURCENTAGE D'ENTRÉE CUMULÉ EN ANCRAGE ET EN EDI



Source : Céreq, enquête Génération 98 à 10 ans.

L'ancrage intervient en moyenne sensiblement plus tôt que l'accès à un statut à durée indéterminée durable, et certains de ces processus de professionnalisation ne se soldent jamais, ou pas dans l'horizon observé, par l'accès à un statut à durée indéterminée.

## 1.3. L'ancrage comme étape d'un processus de stabilisation

L'ancrage professionnel peut se concevoir comme une étape au cours de l'insertion. L'accès à un EDI, ou si l'on peut observer les choses dans le temps, l'entrée dans un EDI durable, en constituerait d'autres. Comment ces marqueurs de stabilisation en emploi interviennent-ils dans les parcours ?

Après 10 années de vie active, 5 % de la génération des débutants arrivés sur le marché du travail en 1998 n'a pas encore démarré d'ancrage professionnel. À côté de ces jeunes qui semblent particulièrement éloignés d'une stabilisation dans le système d'emploi, on recense également 12 % de débutants qui, bien qu'ayant déjà connu un ancrage dans une profession n'ont jamais, à l'horizon de 10 ans de vie active, occupé d'EDI. Pour les autres, soit la grande majorité, l'ancrage intervient soit de façon concomitante à l'accès à un EDI (34 %), soit de façon strictement préalable (49 %).

## 2. Processus d'accès à l'ancrage *versus* à l'EDI

On a constaté que le temps d'accès à l'ancrage à partir de la fin des études initiales était en moyenne plus court que celui de l'accès à un EDI durable ou à un EDI. Les caractéristiques individuelles qui ont un lien avec ces temps d'accès sont-elles les mêmes ?

L'ancrage constituerait une étape des processus de stabilisation en emploi. De là, à plus ou moins long terme, les parcours aboutissent pour certains à des statuts d'emplois classiques (CDI, fonctionnaire). Pour ces derniers, un processus d'appariement a pu être à l'œuvre et l'ancrage a constitué un marche-pied ou simplement une étape vers l'intégration sur un segment d'emploi primaire. Pour d'autres, dont ceux pour lesquels l'appariement n'aboutit pas, cette étape ne conduira pas, ou pas dans la temporalité retenue, à un accès à un EDI, et l'ancrage dans une profession constitue alors la seule forme d'intégration accessible, durablement inscrite du côté des segments secondaires du marché du travail.

On anticipe donc que les modélisations envisagées conduisent à isoler comme significatives globalement les mêmes variables – qu'il s'agisse de prédire la durée d'accès à l'ancrage ou aux EDI et EDI longs. Toutefois, on s'attend à ce que le rôle de ces variables prédictives soit moins « discriminant » dans le cas de l'ancrage, voire qu'il signale des « mécanismes » opposés par rapport à ceux opérant pour l'accès à l'EDI ou à l'EDI long. Les meilleurs emplois (ouvrant à professionnalisation et sous statut réputé stable) seraient plutôt « accaparés » par les individus présentant les caractéristiques individuelles les plus appréciées en moyenne par les employeurs (proches des « insiders », pour raisons de diplômes, de sexe, d'origines, etc.), tandis qu'accèdent à l'ancrage aussi les individus condamnés aux segments secondaires du marché, qui présentent pour leur part justement des caractéristiques sanctionnées négativement par le marché du travail dans les processus d'allocation des emplois. Par ailleurs, la question du temps écoulé depuis les études a été intégrée « en soi » aux modèles de durée présentés ici. Et nous avons cherché aussi à tenir compte de la possibilité que certaines variables « explicatives » de l'accès à l'un ou l'autre des marqueurs de stabilisation ne jouent pas le même rôle au fil du temps. Comme on l'a vu précédemment, quelle que soit la date d'entrée en ancrage, celui-ci se fait sur des statuts comparables en moyenne. Il est possible toutefois que l'entrée dans ces processus de professionnalisation relève de modes de sélection distincts, selon qu'elle ait lieu peu de temps après la fin des études ou bien plus tardivement. En particulier, le rôle du diplôme est susceptible de s'estomper avec le temps écoulé, tandis que celui du sexe pourrait ne pas être continu non plus. Nous avons donc cherché à estimer ces modèles de durée « par morceaux » (Lancaster 1990).

Les variables prises en compte pour estimer le temps d'accès à l'ancrage, à un premier EDI, et au premier EDI long sont ainsi : le sexe, le niveau de diplôme, le fait d'avoir terminé ses études en apprentissage, et celui de les avoir terminées en juin (ce qui va généralement de pair avec le fait de ne pas avoir quitté sa formation initiale en cours d'année). En outre nous avons introduit également des variables rendant compte des raisons d'arrêt d'études : par lassitude, pour raisons financières, parce que le jeune concerné avait trouvé un emploi, parce qu'il avait été refusé dans une formation supérieure ou encore parce qu'il avait atteint le niveau souhaité (choix multiples). Enfin, les variables d'origines sociales, de lieu de naissance des parents et d'habitat à la fin des études ont aussi été mobilisées.

La modélisation confirme que, toutes choses égales par ailleurs, le temps d'accès à l'ancrage est sensiblement inférieur au temps d'accès à l'EDI, lui-même plutôt moindre que le temps d'accès à un EDI long (voir tableau A1). L'ancrage constituerait donc, en moyenne, une mesure de l'avancement du processus de stabilisation moins « exigeante » que celle évaluée à l'aune du statut d'emploi.

Par ailleurs, qu'il s'agisse de l'accès à un ancrage, à un EDI, ou à un EDI long, plus le temps passe sans avoir obtenu l'un ou l'autre de ces témoins du processus de stabilisation, plus le temps supplémentaire nécessaire pour l'obtenir s'en trouve augmenté.

Plus intéressant, lors des tous premiers mois de vie active, être une femme joue un rôle contradictoire selon qu'on considère l'accès à tel ou tel marqueur de stabilisation en emploi. En effet, toutes choses égales par ailleurs, et de façon assez classique, cela augmente significativement le temps d'accès à l'EDI durable. C'est neutre concernant l'accès à l'EDI. En revanche, être une femme réduit sensiblement le

temps d'accès à l'ancrage en tout début de vie active... Cette disparité ne se maintient pas plus tard dans le parcours. En effet, lorsque ces marqueurs n'ont pas encore été acquis au bout d'un an de vie active, le fait d'être une femme se distingue uniformément comme une caractéristique négative, que ce soit pour accéder à un EDI, un EDI long ou pour démarrer un ancrage professionnel.

Cela suggère que les modalités de stabilisation en emploi des hommes et des femmes, diffèrent à la fois dans leurs formes et dans leurs temporalités. Toutes choses égales par ailleurs, lors de leurs premiers pas dans la vie active, les femmes, plus que les hommes, sont promises à des stabilisations en emploi par ancrage dans une profession et non par EDI durable. Par la suite, relativement aux hommes, les femmes connaissent un surcroît de difficultés de stabilisation qui affecte autant leur entrée dans une période de professionnalisation que leur accès aux EDI.

La hiérarchie des niveaux de diplôme est cohérente avec les disparités de temps d'accès aux EDI et EDI longs : les non-diplômés se signalent par des temps d'accès particulièrement augmentés, suivent les titulaires de CAP et BEP, puis les bacheliers ; le supérieur court et les seconds cycles font jeu égal tandis que les détenteurs de diplômes de troisième cycle connaissent des temps d'accès aux EDI et EDI longs encore notablement réduits.

Le rôle du diplôme sur le temps d'accès à un EDI comme à un EDI long s'est révélé remarquablement constant au fil du temps : être démuné de diplôme ne devient pas plus pénalisant au fur et à mesure que le temps s'écoule sans que n'ait eu lieu d'accès à un EDI<sup>3</sup>.

Il en va autrement concernant la durée d'accès à un ancrage professionnel. En effet, le temps d'accès à l'ancrage semble moins « sensible » aux diplômes que le temps d'accès à l'EDI, à l'exception – notable – d'une part du cas des jeunes non-diplômés, pour qui les temps d'accès sont toujours très augmentés, et d'autre part des sortants de l'enseignement supérieur court, qui accèdent aussi rapidement à l'ancrage qu'aux EDI – en moyenne.

Par ailleurs, le lien entre niveau de diplôme et temps d'accès à l'ancrage ne s'est pas révélé, lui, indépendant du temps écoulé depuis la fin des études. Pour les non-diplômés et les CAP-BEP, plus le temps passe sans avoir accédé à une période d'ancrage, et plus fortement l'absence ou la faiblesse de leur diplôme tend à augmenter le temps qu'ils mettront encore à débiter enfin une période de professionnalisation. Au fil du temps écoulé, il devient donc de plus en plus préjudiciable pour les chances d'accès à l'ancrage d'être peu ou pas diplômé. Pour les jeunes détenteurs de diplômes du supérieur court ou de 3<sup>e</sup> cycle, inversement, le pouvoir positif du diplôme est fort dès les premiers pas sur le marché du travail. En revanche, il se réduit après quelques années, lorsque aucune période de professionnalisation de type ancrage n'a encore été initiée – de fait, pour des jeunes diplômés du supérieur, si plusieurs années s'écoulent sans qu'une régularité dans une profession ne se soit installée, la valeur accordée par les recruteurs à leur diplôme sur le CV doit de fait décroître. Enfin, les titulaires de diplômes de 2<sup>nd</sup> cycle ont des temps d'accès à l'ancrage comparables à ceux de jeunes simplement bacheliers au cours de la première année de vie active. Ce n'est que par la suite que leur diplôme se « révèle » et, relativement aux bacheliers, diminue sensiblement leur temps d'accès à un ancrage professionnel. On peut faire l'hypothèse que ce profil particulier dans le temps de l'effet « diplôme de 2<sup>nd</sup> cycle » renvoie aux comportements de préparation de concours de la fonction publique qui concernent une part importante des débutants de ce niveau au cours des premières années de vie active, retardant d'autant l'inscription dans une période de professionnalisation. Parmi les diplômés de second cycle qui accèdent à un ancrage, cet ancrage intervient en effet souvent dans la fonction publique (48 % des ancrages lorsque ceux-ci démarrent au cours des 12 premiers mois de vie active, encore 40 % lorsqu'ils démarrent un peu plus tard ; ce taux s'établit à 19 % sur le reste de la génération, toutes périodes d'ancrages confondues).

Comme fréquemment, l'effet de l'origine sociale proprement dite sur l'insertion professionnelle est largement capté par le diplôme qu'obtiennent les jeunes. Si les enfants d'ouvriers ont toujours trois fois moins de chances que les enfants de cadres de terminer leurs études avec un diplôme de l'enseignement supérieur, les temps d'accès aux EDI et à l'ancrage semblent peu liés au milieu d'origine toutes choses

---

<sup>3</sup> Estimations disponibles sur demande aux auteurs.



égales par ailleurs. Toutefois, le temps d'accès à un EDI reste légèrement augmenté pour les enfants d'ouvrier relativement aux autres et inversement, les fils et filles de cadres mettent en moyenne, et toutes choses égales par ailleurs, un peu plus de temps que les autres à démarrer leur entrée dans une période de professionnalisation. Ainsi, les jeunes issus des milieux favorisés, porteurs d'une moindre urgence à gagner leur vie, accèdent moins vite que les autres à la professionnalisation ou passent par des temps d'expérimentation, mais ils accèdent plus rapidement aux emplois à statut réputé stable.

Même à niveau de diplôme égal, avoir l'un au moins de ses parents né à l'étranger augmente de façon modeste mais significative tant le temps d'accès à un EDI durable que le temps d'accès à un ancrage professionnel. Ce dernier point n'est pas nécessairement surprenant sachant que ces jeunes pâtissent d'un accès plus difficile aux contrats en alternance et à certaines missions en intérim (et plus largement d'un accès plus difficile à l'emploi, Duguet *et alii* 2007). Jusque là, l'ancrage était apparu comme forme de stabilisation ou comme une étape des processus de stabilisation plutôt moins fortement conditionnée par la détention de caractéristiques individuelles favorables en termes de diplômes et de sexe ; il apparaît ici que toutes les cartes ne sont pas totalement rebattues. Même pour l'accès à ces formes potentiellement mineures de stabilisation en emploi, être d'origine étrangère garde, à diplôme égal, un effet délétère sur les chances de démarrer rapidement une période de professionnalisation.

Le lieu de résidence au moment de la fin des études n'est pas apparu comme ayant un lien marqué avec les temps d'accès aux EDI ou à un ancrage, mais là encore quelques éléments subsistent, toutes choses égales par ailleurs. Pour les jeunes issus des ZUS, le temps d'accès aux EDI comme aux EDI durables est un peu augmenté ; ils sont suivis de près par les jeunes des milieux ruraux – en comparaison des citadins. Côté ancrage, l'accès semble un peu plus rapide pour les jeunes issus de villes ne comportant pas de ZUS, par rapport aux autres.

La stabilisation professionnelle intervient de façon au global un peu plus « démocratique » ou égalitaire lorsqu'on l'évalue à partir de l'ancrage dans une profession plutôt qu'à partir de l'accès à un EDI : certaines caractéristiques sanctionnées négativement par le marché du travail pour l'accès aux EDI (sexe féminin, diplôme faible ou absent, origines sociales modestes) ont ainsi un impact pas toujours négatif et surtout moindre sur le temps nécessaire pour observer un ancrage professionnel. En revanche, avoir un parent né à l'étranger a un lien identiquement négatif avec le temps d'accès à l'ancrage et aux EDI, toutes choses égales par ailleurs.

Les raisons d'arrêt d'études, qui trois années après la fin de la formation initiale, captent à leur façon, le rapport des jeunes à l'égard de leurs études et du travail, ont toutes un lien significatif avec le temps d'accès à l'ancrage et aux EDI. Il est intéressant de noter que chacune des cinq variables testées dans cette rubrique montre un lien analogue avec le temps d'accès aux EDI, aux EDI longs et à l'ancrage. Cela suggère que si la posture des jeunes a un effet sur leurs chances de stabilisation en emploi, elle a peu voire pas de lien avec la forme que prendra cette stabilisation : simple professionnalisation et/ou accès plus ou moins rapide et durable à un EDI.

Avoir terminé ses études parce qu'on était lassé d'en faire, pour des raisons financières, ou parce qu'on a été refusé dans une formation supérieure augmente les trois temps d'accès envisagés. En revanche, les avoir terminées parce qu'on estimait avoir atteint le niveau souhaité réduit ces temps d'accès. Par ailleurs, lorsque les jeunes disent avoir terminé leurs études car ils avaient trouvé un emploi (ce qui pourtant n'augure pas toujours d'un arrêt d'études très anticipé ni stratégique), les temps d'accès aux EDI comme à un ancrage professionnel sont fortement réduits<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Il est possible qu'on trouve là surtout les effets d'une corrélation entre cette variable et le fait d'avoir terminé ses études en apprentissage.

### 3. Quatre parcours-types de stabilisation

Ces modèles de durée ne disent rien, toutefois, de l'ordre dans lequel surviennent, ou pas, dans les parcours individuels, ces marqueurs de stabilisation dans le système d'emploi. On distingue pour la suite quatre parcours-types, qui donnent une image de l'avancement et de la forme des processus de stabilisation à l'œuvre au cours des 10 premières années de vie active.

Un premier type (5 % des effectifs) renvoie aux parcours qui demeurent les plus éloignés des marqueurs de stabilisation en emploi mobilisés ici : en l'espace de dix ans, aucun ancrage dans une famille professionnelle n'a été observé, *i.e.* les jeunes concernés n'ont jamais accumulé 18 mois dans un même métier sur une fenêtre de deux ans. Un second type de parcours (12 %) consiste à avoir effectivement accédé à une (ou plusieurs) période(s) de professionnalisation mais sans que cette professionnalisation n'aboutisse, dans la période considérée, à un statut à durée indéterminée. Il s'agit des formes de stabilisations dites « paradoxales », situées sur les marges du marché primaire de l'emploi. Un troisième type de parcours, le plus fréquent (49 %), démarre d'abord par une période de professionnalisation sous statut à durée déterminée (ancrage en EDD) avant un accès à l'EDI. On est là en cohérence avec la théorie de Jovanovic sur l'appariement (1979). Enfin, pour une partie des parcours (34 %), on observe une entrée dans la professionnalisation directement sur un EDI, sans période où employeurs et employés s'éprouvent réciproquement au cours d'un premier contrat à durée déterminée.

Un modèle multinomial a été réalisé qui s'efforce, à partir des mêmes variables explicatives que précédemment, de prévoir le type de parcours que l'on observera préférentiellement (tableau A2).

On retrouve largement l'impression que donnaient déjà les modèles de durée précédents. Être une femme prédispose très nettement au risque de ne pas connaître de période de professionnalisation au cours des 10 premières années de vie active : leur risque relatif est ainsi de 2,7. Mais en outre, leurs chances de démarrer une période d'ancrage professionnel directement avec un EDI sont réduites de 30 % par rapport aux hommes – toutes choses égales par ailleurs.

Comparativement aux bacheliers, les jeunes sans diplôme ont 5 fois plus de risque de connaître un parcours sans fenêtre de professionnalisation (absence d'ancrage) plutôt qu'un parcours classique « ancrage avant accès à un EDI ». Ce coefficient de risque relatif n'est que de 1,6 pour les titulaires de CAP-BEP. Pour les titulaires du supérieur court, comparativement aux bacheliers toujours, le risque de suivre un parcours dénué d'ancrage ou bien d'obtenir un ancrage qui ne se cristallise pas en EDI est significativement diminué. En revanche, ces diplômés ont un risque relatif équivalent d'accéder à l'ancrage préalablement à l'EDI ou bien d'accéder aux deux conjointement. Pour les diplômés du supérieur long, en revanche, les chances d'accéder à un ancrage directement *via* un emploi à durée indéterminée sont nettement augmentées.

Les jeunes qui ont terminé leur formation initiale en apprentissage voient leur risque de ne pas parvenir à s'ancrer professionnellement diminuer de moitié comparativement aux autres – ce qui est logique, l'apprentissage constituant de fait une forme de professionnalisation. Ils ont dans le même ordre d'idée un risque relatif d'accéder simultanément à un ancrage et à un EDI plus élevé que les autres, puisque pour eux une forme d'appariement préalable a déjà eu lieu au cours du contrat d'apprentissage proprement dit.

Au-delà du lien qu'entretient l'origine sociale avec les chances d'accéder à tel ou tel diplôme, cette variable n'a plus qu'une influence modeste sur le fait de suivre tel ou tel des quatre parcours de transition professionnelle envisagée. Toutefois, être fils ou fille d'ouvrier diminue encore de 12 %, toutes choses égales par ailleurs, les chances d'accéder à un ancrage directement *via* un EDI. De même, avoir un parent né à l'étranger augmente de 25 % le risque d'accéder à une période de professionnalisation sans que celle-ci débouche avant l'issue des 10 ans de vie active sur un EDI.

Terminer ses études en habitant en ZUS augmente très sensiblement (+72 % par rapport à un habitat urbain hors ZUS, et dans une ville en comportant) le risque de ne pas s'ancrer professionnellement en 10 ans de vie active. Inversement, habiter dans une ville où l'on ne trouve pas de ZUS diminue à la fois le risque de ne pas accéder à un ancrage professionnel et de ne pas accéder à un EDI après un tel ancrage.

Enfin, vivre en milieu rural diminue de près de 20 % le risque relatif d'accéder directement à l'ancrage au travers d'un EDI plutôt que d'y accéder comme préalable.

Cette modélisation confirme donc que les jeunes qui disposent du capital scolaire le plus élevé (mesuré à travers la variable certes grossière du niveau d'études) ont sensiblement plus de chances que les autres de se stabiliser en emploi en faisant l'économie du passage par des formes d'emploi atypiques.

## Conclusion

Ce travail revient sur la manière de qualifier l'insertion professionnelle, ou plus précisément sur l'accès à une « position stabilisée dans le système d'emploi ». Nous avons proposé de confronter une définition élémentaire – l'accès à un EDI durable – à une vision qui au-delà de la stabilité contractuelle tient compte de l'accumulation d'expérience professionnelle, c'est la notion d'ancrage professionnel.

Nous avons observé que l'insertion, si elle est mesurée à l'aune de cet indicateur, est alors plus rapide : un quart des jeunes sortis du système éducatif en 1998 entre dans une période d'ancrage professionnel dans les 3 mois qui vont suivre la fin de leurs études contre seulement 12% qui auront accédé à un EDI. On a ensuite pu distinguer différents parcours. Certains jeunes ne vont, sur les 10 ans d'observation, jamais accumulé 18 mois « quasi continu » dans une même famille professionnelle. Pour les autres, l'ancrage intervient, mais on peut alors s'interroger sur l'articulation avec l'accès au statut conférant encore la notion de stabilité, à savoir l'EDI. On observe que pour 12 % de la Génération 98, s'ancrer ne signifie pas accéder à un EDI. Il s'agit ici des processus de stabilisation qualifiés de paradoxaux. Pour une part non négligeable (34 %), l'ancrage se fait immédiatement par l'accès à un EDI ; et enfin, la quasi-majorité de cette génération va se retrouver dans un parcours qui tend à devenir une norme (di Paola *et alii* 2011), à savoir que l'ancrage va débiter par un EDD pour se transformer plus ou moins rapidement en EDI (49 %).

Ainsi, nous avons comparé les marqueurs de « stabilisation en emploi » que constituent l'accès à un EDI ou à l'ancrage. On peut aisément penser que les jeunes qui débutent une période de professionnalisation par un EDI ne sont pas les mêmes que ceux qui débutent par un EDD. Outre le poids des caractéristiques individuelles, on pourrait étudier comment des variables de nature plus processuelles (c'est-à-dire caractérisant l'entrée dans la période de professionnalisation elle-même) ont un lien avec les chances que l'entrée dans une fenêtre de professionnalisation se fasse directement en EDI. Dans ces cas où ancrage et EDI sont concomitants, la stabilisation combine à la fois l'acquisition d'une expérience professionnelle cohérente (18 mois au moins sont passés dans une fenêtre de deux ans dans une même famille professionnelle) et l'accès à un statut d'emploi, encore fortement symbolique, les EDI figurant l'archétype de la garantie de stabilité.

Nous avons pu confirmer que le rôle des variables explicatives dans l'accès à l'un ou l'autre des marqueurs de stabilisation que sont l'ancrage et l'EDI (voire l'EDI durable) est globalement le même, bien que moins discriminantes pour ce qui concerne l'accès à l'ancrage dans une profession. Toutefois, les femmes se stabilisent plus que les hommes dans l'emploi par l'ancrage professionnel et non par l'EDI. Ce résultat confirme que les jeunes davantage cantonnés aux emplois du marché secondaire accèdent à l'ancrage, alors que les meilleurs emplois sont accaparés par ceux ayant les caractéristiques traditionnelles des « insiders » en terme de sexe, de diplôme ou encore d'origine.

Mais que se passe-t-il alors pour ceux, les plus nombreux, qui démarrent en EDD ? Combien de temps se passe avant que cet EDD ne se transforme en EDI ? Quels sont les facteurs qui écourtent l'accès à la stabilité ? L'emploi atypique est devenu une norme de recrutement et cela explique que, pour la majorité, l'ancrage a lieu d'abord à partir d'EDD, mode d'emploi qui durera alors de quelques mois à quelques années, voire finira par évoquer un mode d'emploi durable installé dans la précarité de statut. L'estimation de la probabilité de commencer l'ancrage par un EDI et du temps d'accès à l'EDI une fois démarrée une période de professionnalisation en EDD pourrait illustrer l'existence de voies de stabilisation distinctes au sein même des domaines professionnels. Quelles caractéristiques processuelles autour de l'ancrage (statuts d'embauche, temps d'accès à l'ancrage, FAP d'ancrage...), en sus des

caractéristiques individuelles, raccourcissent ou à l'inverse allongent le temps que les individus « patienteront » avant d'accéder à un EDI après avoir entamé leur période de professionnalisation ?

## Bibliographie

Di Paola V., Louit-Martinod N., Moullet S. (2011), « Quand l'emploi atypique devient une norme de recrutement. De la volonté du législateur à l'usage sur le marché du travail », *Chroniques du travail*, n°1.

Duguet E., Leandri N., L'Horty Y, Petit P. (2007), *Discrimination à l'embauche, un testing sur les jeunes de banlieue d'Île-de-France*, Centre d'analyse stratégique, Rapports et documents. <http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/2007-03-05discriminationsembauche-testing.pdf>

Eckert H., Mora V. (2008), « Formes temporelles de l'incertitude et sécurisation des trajectoires dans l'insertion professionnelle des jeunes », *Travail et Emploi*, janvier-mars, n° 113.

Givord P. (2005), « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes », *Economie et statistiques* n° 388-389, p. 129-143.

Jovanovic B. (1979), « Job Matching and the Theory of Turnover », *Journal of Political Economy*, vol. 87, n° 5, p. 972-990.

Lancaster T. (1990), *The econometric analysis of transition data*, Cambridge: Cambridge University Press.

Lopez A. (2005), « Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active », *Economie et statistiques*, n° 378-379, p. 105-128.

Lopez A., Thomas G. (2006), « L'insertion des jeunes sur le marché du travail : le poids des origines socioculturelles », in INSEE, *Données sociales. La société française*.

Rose J. (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer, coll. « Sociologie économique ».

Sabatier S. (2003), « Stratégies d'insertion et durée d'accès au premier emploi : une analyse microéconométrique sur le panel téléphonique du Céreq (1989-93) », *Revue d'économie politique*, vol. 113, p. 671-696.

Vernières M. (1993), *Formation, emploi, enjeu économique et social*, Paris, Éditions Cujas.

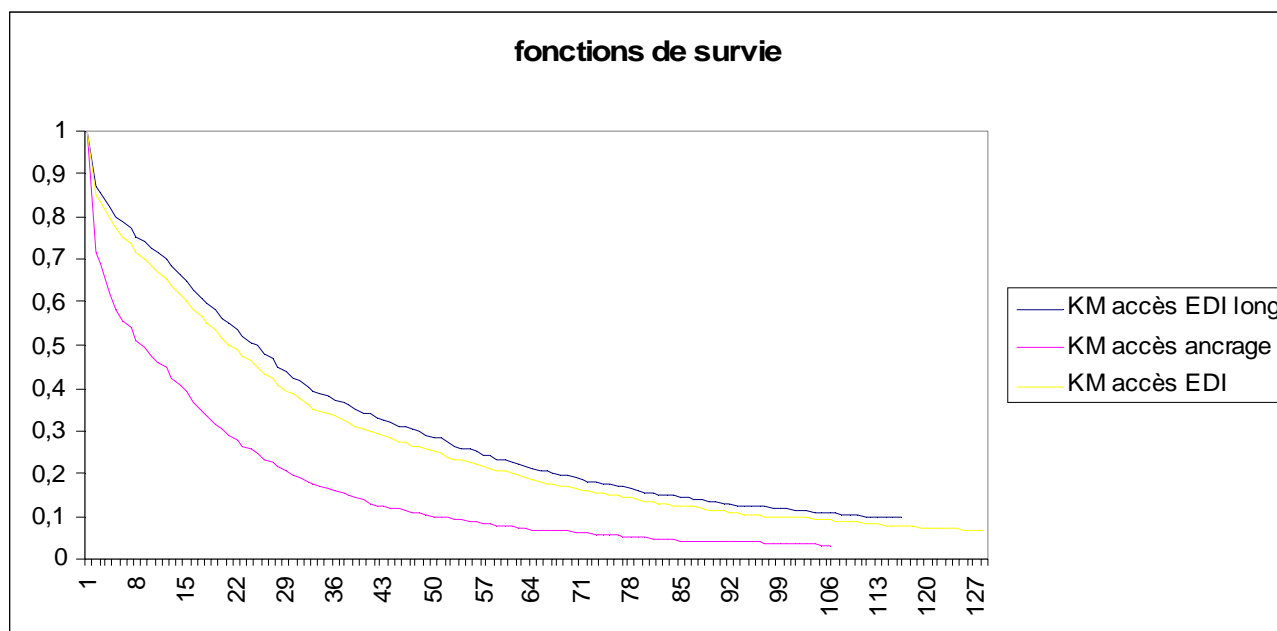
Vincens J. (1997), « L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle », *Formation Emploi*, n° 60, p. 21-36.

## Annexes

### DOMAINES PROFESSIONNELS, NOMENCLATURE FAP 2003

A	Agriculture, marine, pêche
B	Bâtiment, travaux publics
C	Électricité, électronique
D	Mécanique, travail des métaux
E	Industries de process
F	Matériaux souples, bois, industries graphiques
G	Maintenance
H	Ingénieurs, cadres de l'industrie
J	Transports, logistique et tourisme
K	Artisanat
L	Gestion, administration des entreprises
M	Informatique
N	Études et recherche
P	Fonction publique, professions juridiques
Q	Banque et assurances
R	Commerce
S	Hôtellerie, restauration, alimentation
T	Services aux particuliers et aux collectivités
U	Communication, information, art et spectacle
V	Santé, action sociale, culturelle et sportive
W	Enseignement, formation
X	Politique, religion

### GRAPHES DE L'ESTIMATEUR KAPLAN-MEIER DES DIFFÉRENTES FONCTIONS DE SURVIE



*Tableau A0*  
FRÉQUENCE DES VARIABLES EXPLICATIVES (PONDÉRÉES)

	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
Femme	362 669	48,93
Diplôme		
Sans diplôme	113 160	15,27
CAP-BEP	157 813	21,29
Bac	180 697	24,38
Supérieur court	142 706	19,25
Second cycle	82 521	11,13
Troisième cycle	64 349	8,68
Saison	470 842	63,52
Apprentissage	119 623	16,14
Raison fin des études		
Lassitude	298 955	40,33
Raisons financières	147 478	19,90
A trouvé un emploi	196 635	26,53
A atteint le niveau souhaité	349 514	47,15
A été refusé dans le sup	77 279	10,43
Origines sociales		
ACCE	122 870	16,58
Cadre	154 064	20,78
<i>PI et employé</i>	242 279	32,69
Ouvrier	222 033	29,95
Étranger	133 704	18,04
Résidence fin études		
ZUS	34 594	4,67
Urbain (sans ZUS dans la ville)	271 391	36,61
<i>Urbain (avec ZUS)</i>	312 273	42,13
Rural	122 988	16,59
Total	741 246	

Source : Génération 98 à 10 ans, Céreq.

*Tableau A1*  
**CHANCES D'ACCÈS AUX DIFFÉRENTES SITUATIONS - MODÈLES DE DURÉE**

	Accès ancrage	Accès EDI long	Accès EDI	Accès ancrage bis*
[0;3]	-2,157*** (0,000)	-3,002*** (0,000)	-2,842*** (0,000)	-2,216*** (0,000)
[4;12]	-3,429*** (0,000)	-4,189*** (0,000)	-4,021*** (0,000)	-3,454*** (0,000)
[13;36]	-3,031*** (0,000)	-3,675*** (0,000)	-3,559*** (0,000)	-3,012*** (0,000)
[37;132]	-3,388*** (0,000)	-3,990*** (0,000)	-3,971*** (0,000)	-3,267*** (0,000)
Femme sur [0;3]	0,195*** (0,000)	-0,124** (0,007)	-0,0783 (0,066)	0,225*** (0,000)
Femme sur [4;12]	0,323*** (0,000)	0,0285 (0,580)	0,0624 (0,202)	0,331*** (0,000)
Femme sur [13;36]	-0,363*** (0,000)	-0,366*** (0,000)	-0,406*** (0,000)	-0,376*** (0,000)
Femme sur [37;132]	-0,292*** (0,000)	-0,179*** (0,000)	-0,146*** (0,000)	-0,316*** (0,000)
Diplôme :				
sans diplôme / sans diplôme [0;3]	-0,456*** (0,000)	-0,521*** (0,000)	-0,489*** (0,000)	-0,154* (0,017)
- /sans diplôme [4;12]				-0,351*** (0,000)
- /sans diplôme [13;36]				-0,674*** (0,000)
- /sans diplôme [37;132]				-0,669*** (0,000)
- /CAP-BEP - [0;3]	-0,0694* (0,029)	-0,154*** (0,000)	-0,154*** (0,000)	0,0869 (0,093)
- /CAP-BEP [4;12]	-	-	-	-0,0261 (0,707)
- /CAP-BEP [13;36]	-	-	-	-0,207*** (0,000)
- /CAP-BEP [37;132]	-	-	-	-0,227** (0,004)
<i>Bac</i>		<i>référence</i>		<i>référence</i>
- /supérieur court - [0;3]	0,286*** (0,000)	0,342*** (0,000)	0,296*** (0,000)	0,308*** (0,000)
- /supérieur court [4;12]	-	-	-	0,347*** (0,000)
- /supérieur court [13;36]	-	-	-	0,277*** (0,000)
- /supérieur court [37;132]	-	-	-	0,157 (0,072)
- /2d cycle - [0;3]	0,140*** (0,000)	0,309*** (0,000)	0,278*** (0,000)	0,0301 (0,607)
- /2d cycle [4;12]	-	-	-	0,0461 (0,551)
- /2d cycle [13;36]	-	-	-	0,311*** (0,000)
- /2d cycle [37;132]	-	-	-	0,334*** (0,001)
- /3e cycle - [0;3]	0,304*** (0,000)	0,646*** (0,000)	0,585*** (0,000)	0,319*** (0,000)
- /3e cycle [4;12]	-	-	-	0,300*** (0,000)
- /3e cycle [13;36]	-	-	-	0,470*** (0,000)
- /3e cycle [37;132]	-	-	-	-0,242 (0,110)

Tableau A1 (suite)

	Accès ancrage	Accès EDI long	Accès EDI	Accès ancrage bis*
Saison	-0,208*** (0,000)	-0,0436* (0,042)	-0,0356 (0,093)	-0,209*** (0,000)
Apprentissage	0,274*** (0,000)	0,427*** (0,000)	0,436*** (0,000)	0,268*** (0,000)
Raisons de fin des études :				
Lassitude	-0,129*** (0,000)	-0,100*** (0,000)	-0,0951*** (0,000)	-0,130*** (0,000)
Raisons financières	-0,0883*** (0,000)	-0,104*** (0,000)	-0,0742** (0,004)	-0,0901*** (0,000)
A trouvé un emploi	0,578*** (0,000)	0,459*** (0,000)	0,464*** (0,000)	0,581*** (0,000)
A atteint le niveau souhaité	0,179*** (0,000)	0,153*** (0,000)	0,136*** (0,000)	0,180*** (0,000)
A été refusé dans le sup	-0,0919** (0,010)	-0,0929* (0,012)	-0,0735* (0,042)	-0,0919** (0,010)
Origines sociales :				
ACCE	0,00761 (0,795)	0,0161 (0,594)	0,0188 (0,526)	0,00658 (0,822)
Cadre	-0,0688* (0,014)	-0,0562 (0,051)	-0,0360 (0,206)	-0,0720* (0,010)
<i>PI et employé</i>		<i>référence</i>		<i>référence</i>
Ouvrier	-0,0237 (0,352)	-0,0431 (0,103)	-0,0638* (0,014)	-0,0244 (0,338)
Étranger	-0,0643* (0,025)	-0,0648* (0,030)	-0,0395 (0,178)	-0,0620* (0,031)
Lieu de résidence à la fin des études :				
ZUS	-0,0624 (0,232)	-0,140* (0,010)	-0,140** (0,009)	-0,0636 (0,224)
Urbain sans ZUS	0,0696** (0,002)	0,0191 (0,415)	0,0140 (0,544)	0,0719** (0,002)
<i>Urbain (avec ZUS)</i>		<i>référence</i>		<i>référence</i>
Rural	0,0314 (0,286)	-0,0634* (0,038)	-0,0587 (0,051)	0,0300 (0,308)
Log-vraisemblance	-18 792,9	-18 339,6	-18 732,1	-18 731,1
Nombres de mois	24 139	31 500	30 265	24 139
N	10 961	10 961	10 961	10 961

Source : Génération 98 à 10 ans – Céreq, calculs des auteurs.

\*p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001, p-values entre parenthèses.

\*Modèle « ancrage bis » : modèle de durée d'accès à l'ancrage avec effet du diplôme pouvant varier sur les intervalles de temps.



Tableau A2  
**PROBABILITÉ D'APPARTENIR À L'UNE OU L'AUTRE DES 5 POPULATIONS – LOGIT MULTINOMIAL**

Réf. = ancrage avant EDI	Pas d'ancrage		Ancrage direct sur EDI		Ancrage, mais jamais EDI	
	coefficients	rrr	coefficients	rrr	coefficients	rrr
Diplôme :						
Sans diplôme	1,647*** (0,000)	5,190	-0,181* (0,038)	0,834	0,316** (0,004)	1,372
CAP-BEP	0,493** (0,004)	1,637	-0,141 (0,052)	0,869	0,102 (0,291)	1,108
<i>Bac</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>		<i>référence</i>	
Supérieur court	-0,936*** (0,000)	0,392°	-0,009 (0,892)	0,991	-0,427*** (0,000)	0,652
Second cycle	-0,763* (0,011)	0,466	0,801*** (0,000)	2,228	0,182 (0,120)	1,199
Troisième cycle	0,0788 (0,803)	1,082	1,204*** (0,000)	3,333	0,272 (0,064)	1,313
Apprentissage	-0,631*** (0,001)	0,532	0,501*** (0,000)	1,651	-0,0219 (0,813)	0,978
Mobilité à 3 ans	0,231 (0,094)	1,260	-0,134** (0,005)	0,875	-0,106 (0,131)	0,899
Femme	0,984*** (0,000)	2,675°°	-0,338*** (0,000)	0,713	-0,0637 (0,336)	0,938
Raison fin des études :						
Lassitude	0,252* (0,033)	1,286	-0,154** (0,001)	0,857	0,081 (0,231)	1,084
Raisons financières	0,0245 (0,864)	1,025	-0,177** (0,002)	0,838	0,0691 (0,381)	1,071
A trouvé un emploi	-0,829*** (0,000)	0,436	0,368*** (0,000)	1,445	-0,139 (0,068)	0,870
A atteint le niveau souhaité	-0,474*** (0,001)	0,622	-0,0931 (0,057)	0,911	-0,204** (0,004)	0,815
A été refusé dans le sup	-0,071 (0,689)	0,931	-0,189* (0,022)	0,828	0,00846 (0,937)	1,008
Origines sociales :						
ACCE	0,0135 (0,943)	1,014	0,0243 (0,707)	1,025	-0,0656 (0,504)	0,936
Cadre	0,251 (0,172)	1,285	0,0945 (0,129)	1,099	0,0808 (0,389)	1,084
<i>PI et employé</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>		<i>référence</i>	
Ouvrier	0,145 (0,294)	1,156	-0,119* (0,039)	0,888	-0,0452 (0,576)	0,956
Étranger	0,228 (0,106)	1,256	0,0189 (0,772)	1,019	0,224** (0,010)	1,251
Résidence fin études :						
ZUS	0,541** (0,008)	1,717	-0,0498 (0,675)	0,951	-0,12 (0,452)	0,887
Urbain (sans ZUS dans la	-0,277* (0,047)	0,758	-0,0312 (0,538)	0,969	-0,278*** (0,000)	0,757
<i>Urbain (avec ZUS)</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>		<i>référence</i>	
Rural	-0,0967 (0,555)	0,908	-0,195** (0,003)	0,823	-0,0853 (0,354)	0,918
Constante	-3,527*** (0,000)		-0,311*** (0,000)		-1,220*** (0,000)	
Log-vraisemblance	-11 016,2					
N	10 961					

\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001, p-values entre parenthèses.

Lecture : un diplômé du supérieur court a 60,8 % (1-0.392) moins de risque qu'un bachelier de ne pas avoir d'ancrage plutôt que de s'ancrer avant d'avoir un EDI. Comparé à un homme, une femme voit le risque de ne pas s'ancrer multiplié par 2,675 plutôt que d'avoir un ancrage avant un EDI.

Source : Génération 98 à 10 ans – Céreq, calculs des auteurs.



## **Des signes annonciateurs de l'imprévisible ? Le cas des bifurcations professionnelles en début de carrière.**

*Arnaud Dupray\* , Dominique Epiphane\*\**

### **Résumé**

En partant du concept de bifurcation, conçue comme un changement d'orientation professionnelle de nature radicale, imprévisible et dotée d'une certaine irréversibilité (Grossetti 2004 ; Denave 2006 ; Bessin, Bidart et Grossetti 2010), nous souhaitons interroger l'existence éventuelle de prémisses à ces changements professionnels *a priori* imprévisibles. En d'autres termes, nous tenterons de comprendre si certaines conditions initiales, antérieures à l'entrée sur le marché du travail ou si certaines modalités d'insertion prédisposent à la survenue de ces changements professionnels radicaux.

Pour ce faire, nous mobiliserons les données de l'enquête Génération 98 à 10 ans du Céreq. Nous montrerons dans un premier temps comment nous avons défini de « véritables » bifurcations à partir d'une part, des réorientations professionnelles déclarées par les enquêtés et, d'autre part de l'examen des différents libellés des emplois occupés par ces jeunes au cours des dix premières années de vie professionnelle. Nous montrerons en quoi la bifurcation ne constitue qu'un sous-ensemble des changements professionnels éprouvés par ceux qui déclarent s'être réorientés au cours de la période.

Après avoir défini cet ensemble de bifurcants, il nous appartiendra de les caractériser par rapport à l'ensemble de la génération des sortants de 1998. Un premier examen nous a permis de mettre en évidence qu'ils semblent se distinguer du point de vue de leurs perceptions à l'égard de l'emploi et du travail : dès la troisième année de vie active, ils se déclarent plus insatisfaits de leur situation professionnelle et estiment moins souvent se réaliser professionnellement. On tentera d'élucider comment ils se caractérisent par rapport à leurs homologues de formation similaire, demeurés au sein de la filière professionnelle dans laquelle ils ont débuté. Pour ce faire, on s'efforcera d'apparier les individus bifurcants à partir de certaines caractéristiques qui les rapprochent de ceux n'ayant pas bifurqué. À cet effet, on prendra appui sur les méthodes de matching (Dehejia et Wahba 2002 ; Smith et Todd 2005).

L'hétérogénéité de ces bifurcations professionnelles nous conduira à dégager quelques figures-types à partir des libellés d'emplois exercés, des statuts et du lien entre l'emploi final et la formation initiale. Quelques cas emblématiques seront détaillés, notamment par rapport aux événements (périodes de chômage, reprise d'études ou de formation, arrivée d'enfants...) connexes – voire liés – à ces bifurcations. On peut citer par exemple, les bifurcations se traduisant par le passage du privé au public, la réussite à un concours déterminant le changement professionnel et l'entrée dans une administration de police, hospitalière, d'éducation... Dans cette catégorie, on trouve par exemple des diplômés d'écoles de commerce ou d'ingénieurs ou de niveau III professionnel qui deviennent professeur des écoles, enseignant ou formateur. On peut évoquer aussi les départs des métiers pénibles comme certains métiers ouvriers pour des métiers de services, c'est par exemple le cas de jeunes mères qui délaissent le secteur industriel au profit de métiers dans le secteur social, éducatif ou médical. On peut mentionner enfin, sans visée d'exhaustivité, le cas des salariés qui se mettent à leur compte ou deviennent dirigeants d'entreprise : c'est la figure de l'ingénieur qui devient consultant indépendant, celle de l'ouvrier qui devient commerçant ou artisan...

---

\* Chargé d'études au Céreq (Deeva) et chercheur associé au LEST, dupray@cereq.fr.

\*\* Chargée d'études au Céreq (Deeva), epiphane@cereq.fr.

## Bibliographie

Bessin M., Bidart C., Grossetti M. (dir.) (2010), *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'évènement*, Paris, Éditions la Découverte, collection « Recherches ».

Dehejia R., Wahba S. (2002), « Propensity score matching methods for nonexperimental causal studies », *The Review of Economics and Statistics*, 84(1), p. 151-161.

Denave S. (2006), « Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 120, p. 85-110.

Grossetti M. (2004), *Sociologie de l'imprévisible. Dynamiques de l'activité et des formes sociales*, Paris, PUF.

Smith J., Todd P. (2005), « Does matching overcome Lohndorf's critique of non experimental estimators », *Journal of Econometrics*, 2055 (1-2).

# Ruptures d'emploi et qualité de l'emploi : une analyse des mobilités des jeunes sortants du système éducatif

Mickaël Portela\*, Camille Signoretto\*\*

## Résumé

Les études économiques sur la situation des jeunes sur le marché du travail se concentrent principalement sur leurs difficultés d'insertion professionnelle (Fondeur et Minni 2004). En effet, les jeunes rencontrent des obstacles à leur insertion sur le marché du travail, puisqu'ils n'accèdent que rarement à l'emploi stable dès leur premier emploi et occupent plutôt des emplois précaires en début de carrière (contrats à durée déterminée, stages, etc.). Néanmoins, le passage par ces emplois précaires n'est parfois qu'une étape vers l'accès à un emploi de meilleure qualité (Magnac 1997) et une plus grande stabilité.

Au-delà de ces difficultés d'accès à l'emploi stable, l'objet de la présente communication porte sur l'étude des causes des mobilités<sup>1</sup> au cours de la période d'insertion professionnelle. Nous nous focalisons pour cela sur un moment particulier de ces mobilités professionnelles : la rupture du contrat de travail entraînant la perte de l'emploi.

Il s'agit plus précisément d'analyser les déterminants des ruptures d'emploi selon la forme de la rupture<sup>2</sup> et le moment où celle-ci intervient, en formulant l'hypothèse que les caractéristiques de l'individu, de l'entreprise, mais aussi de l'emploi antérieur, peuvent avoir un impact sur la forme de cette rupture. Traditionnellement, les travaux<sup>3</sup> portant sur les déterminants des mobilités n'appréhendent celles-ci qu'au travers des caractéristiques individuelles (le diplôme par exemple) ; et lorsqu'ils s'intéressent aux caractéristiques de l'emploi, seules des dimensions restreintes de l'emploi occupé sont prises en compte (qualification, ancienneté). L'un des apports de cette communication repose alors sur une approche multidimensionnelle des caractéristiques de l'emploi occupé. C'est à cette fin que nous utilisons la notion de qualité de l'emploi, inspirée de la définition institutionnelle de la Commission européenne (2001). Toutefois, nous amendons cette définition, afin de rendre compte de la spécificité des emplois occupés par chaque individu (cf. *infra*).

Pour analyser les mobilités des jeunes, nous nous appuyons sur l'enquête Génération 1998 du Céreq, ce qui restreint l'analyse aux jeunes sortants du système éducatif en 1998. En outre, la prise en compte de plusieurs interrogations de l'enquête Génération 1998 (interrogations 2001, 2003, 2005 et 2008) contribue à une analyse longitudinale sur le long terme, qui permet de révéler l'évolution des différentes ruptures d'emploi et leurs déterminants dans le début de la carrière professionnelle du jeune.

---

\* CAR-Céreq Île-de-France, Centre d'économie de la Sorbonne, mickael.portela@univ-paris1.fr.

\*\* Centre d'économie de la Sorbonne, camille.signoretto@univ-paris1.fr.

<sup>1</sup> Mobilités entre les situations d'emploi, de chômage et d'inactivité.

<sup>2</sup> Il existe plusieurs formes de rupture selon le contrat de travail et selon qui, du salarié ou de l'employeur, est à l'initiative. Par exemple, un CDD peut se terminer par une fin de contrat, assimilée comme étant à l'initiative de l'employeur puisque ce dernier pourrait lui proposer de renouveler le contrat ; ou par une démission à l'initiative du salarié. Pour un CDI, la démission à l'initiative du salarié existe également ; alors que l'employeur peut mettre fin au contrat en procédant à un licenciement. Nous reviendrons plus loin et plus précisément sur la distinction des formes de rupture selon l'initiative de chaque partie au contrat de travail.

<sup>3</sup> Par exemple Lemoine et Wasmer (2010) ; Commissariat général du plan (2003) ; Givord et Maurin (2003).

## 1. Contextualisation théorique

La littérature sur les mobilités professionnelles révèle de manière générale un accroissement de l'instabilité professionnelle depuis les années 1980 (Maurin 2002). Toutefois, les analyses qui portent plus spécifiquement sur les causes de ces mobilités sont moins habituelles (Givord et Maurin 2003) et peuvent être sujettes à débats. Tout d'abord, la définition de la mobilité professionnelle ne fait pas consensus. Elle peut être définie comme « *les transitions entre emploi et chômage* » (Givord et Maurin 2003, p. 618), « *voire entre emploi, chômage et inactivité* » (Lemoine et Wasmer 2010, p. 43). Les mobilités entre emplois doivent également être prises en considération dans une analyse au sens le plus large des transitions (Marchand 2010 ; Gazier 2003, p. 131). Par ailleurs, l'identification des causes de ces mobilités est souvent incomplète. Le diplôme, l'ancienneté et la qualification de l'emploi sont souvent les seuls facteurs explicatifs des mobilités. De plus, les caractéristiques de l'emploi et de l'entreprise sont généralement ignorées (hormis dans la contribution de Marchand 2010).

En « toute rigueur »<sup>4</sup> et au regard des remarques exprimées ci-dessus, pour mieux identifier et analyser les facteurs explicatifs de la mobilité professionnelle, il est nécessaire de s'arrêter sur le moment de la rupture, c'est-à-dire de distinguer la forme juridique de la rupture qui déclenche la mobilité vers un autre emploi ou une autre situation (chômage, inactivité, formation professionnelle, etc.). À notre connaissance, seule une étude traite des causes de la rupture du lien salarial pour des catégories particulières de contrat de travail et pour les jeunes (Cart et Toutin-Trelcat 2010). Toutefois, celle-ci s'interroge sur les raisons des ruptures de contrat d'apprentissage, dont le caractère intermédiaire entre emploi et formation empêche toute forme de généralisation à l'ensemble des individus.

De manière générale, la littérature sur les ruptures des contrats de travail développe davantage une analyse centrée sur le comportement de l'employeur et sur l'impact des règles juridiques – rassemblées pour cela sous le terme de protection de l'emploi – sur le marché du travail (cf. notamment Cahuc et Kramarz 2004). Cependant, d'autres travaux prennent en compte également le rôle du salarié dans l'utilisation des différentes ruptures d'emploi, en s'intéressant au degré d'acceptation de la rupture et donc de la mobilité (Amossé, Perraudin et Petit 2009).

Par conséquent, en adoptant un indicateur de la qualité de l'emploi occupé (analyse multidimensionnelle), notre approche semble cohérente au regard de la littérature déjà existante et apporte une originalité quant à l'intérêt porté au lien entre qualité de l'emploi et ruptures d'emploi.

## 2. Définitions des concepts clefs

Au préalable de notre analyse, il est nécessaire de définir les notions importantes que nous mobilisons tels que les concepts de qualité de l'emploi et de rupture du lien salarial.

Il existe plusieurs définitions de la qualité de l'emploi proposées dans les études académiques. Nous retenons une approche multidimensionnelle de la qualité de l'emploi (Davoine, Erhel et Guergoat-Larivière 2008), qui nous semble être l'approche la plus propice à une discussion sur ce concept, d'autant qu'elle a l'avantage de recouvrir pour partie la définition institutionnelle de la qualité de l'emploi énoncée par la Commission européenne (2001). Pour autant, il sera nécessaire d'amender cette définition de la qualité de l'emploi afin que celle-ci s'inscrive davantage dans une logique individuelle. À notre connaissance, seuls les travaux de Moncel (2010) ont tenté de mettre en place une définition individuelle et multidimensionnelle de la qualité de l'emploi. Toutefois, cette définition s'inscrit dans une réflexion sur les jeunes débutants, qui par conséquent n'est pas généralisable dans d'autres cadres. Dès lors, il s'agit de construire une définition s'inscrivant dans le corpus théorique que nous venons de citer en tenant compte des éléments disponibles dans notre base de données. Ainsi, notre indicateur prendra en compte notamment le niveau du salaire, le temps de travail, les formations dans l'emploi, le déclassement professionnel, etc.

---

<sup>4</sup> Nous reprenons ici en partie les constats énoncés par Givord et Maurin dans leur article : « La montée de l'instabilité professionnelle et ses causes », p. 623.

Quant à la notion de rupture d'emploi, elle englobe toutes les ruptures du lien salarial entraînant la perte de l'emploi du salarié, qu'il s'agisse d'une rupture d'un CDD ou d'un CDI. Cependant, notre hypothèse selon laquelle la qualité de l'emploi antérieur joue un rôle sur la forme que prend la rupture d'emploi n'est pertinente que dans la mesure où l'on distingue clairement qui du salarié ou de l'employeur est à l'initiative de cette rupture. La typologie entre formes de « départs volontaires » et « sorties contraintes »<sup>5</sup> utilisée dans l'ouvrage *Quand la carrière commence* (Céreq 2007) nous permet de prendre en compte le caractère subi ou non de la rupture d'emploi, de manière plus large que la typologie habituelle opposant démission (initiative du salarié) et licenciement (initiative de l'employeur).

### 3. Méthodes et données utilisées

Pour analyser les mobilités professionnelles des jeunes sortants du système éducatif, nous nous appuyons sur les enquêtes Générations du Céreq, et plus précisément sur Génération 1998 (interrogations 2001, 2003, 2005 et 2008), ce qui nous permet d'obtenir un recul relativement important et de faire ressortir une possible évolution de ces mobilités dans les débuts de carrière des individus. L'approche longitudinale de long terme contribue ainsi à la prise en compte de plusieurs effets, tels que l'effet de l'expérience de l'individu et les effets de la conjoncture.

La première étape de notre étude nécessite de caractériser l'échantillon à partir de statistiques descriptives sur la nature des emplois des jeunes, les types de ruptures connus, etc. Cette première caractérisation statistique repose sur une approche des séquences d'emplois des individus à chaque interrogation de l'enquête, puis sur une décomposition par années. Ces statistiques peuvent être mises en parallèle avec d'autres enquêtes (enquête Emploi) ou des études qui portent sur les mouvements de main-d'œuvre de manière générale (DARES 2011), de manière à questionner la comparabilité de nos résultats.

Cependant, dans notre recherche des facteurs explicatifs des formes de rupture d'emploi, nous privilégions une approche individuelle, plutôt qu'une approche en termes de séquences d'emploi. Cela facilite en effet l'interprétation et la compréhension des résultats. Ce choix nécessite d'identifier pour chaque individu l'ensemble des emplois occupés, les ruptures si elles existent, ainsi que la qualité de chacun de ces emplois. Après cette étape préliminaire, deux types de méthodes sont privilégiés afin d'analyser les déterminants des ruptures d'emploi. La première méthode consiste à construire des classes en fonction de la qualité des emplois de l'individu et du type de rupture (à partir de techniques d'analyse factorielle des données). Cette démarche holiste nous conduit alors à construire des idéaux-types, rassemblant caractéristiques d'emploi et de rupture, et aboutit également à un raisonnement sur la mobilité des jeunes sur le marché du travail. La seconde repose sur une analyse plus précise à partir de modélisations logistiques, qui permettent d'expliquer le type de rupture en fonction à la fois des caractéristiques individuelles, de la qualité de l'emploi passé et des caractéristiques des entreprises associées à ce dernier emploi.

Pour conclure, nous distinguons deux types de temporalités : d'abord, une observation sur l'ensemble de la période (1998-2008) regroupant tous les emplois occupés ; puis une analyse par pallier d'interrogation (3 ans, 5 ans, 7 ans et 10 ans).

---

<sup>5</sup> « Les sorties contraintes regroupent les départs d'entreprise pour cause de licenciement, de fin de contrat à durée déterminée sans offre de renouvellement ou de fin de succession de mission d'intérim. Par opposition, les démissions et les fins d'emploi à durée déterminée malgré une offre de renouvellement de contrat de travail sont considérées comme des départs volontaires » (Céreq 2007, p. 38). Trois variables dans l'enquête Génération 1998 permettent de distinguer les formes de rupture, qu'elles soient volontaires ou non : « EP80 » qui indique les raisons du départ de l'entreprise (démissions, licenciement, fin de contrat, autres) ; « EP81 » qui permet de caractériser le type de licenciement ; « EP82 », qui distingue les fins de contrat, selon que l'employeur ait proposé un renouvellement du contrat ou non.

## Bibliographie

Amossé T., Perraudin C. et Petit H. (2009), « Ruptures choisies *versus* ruptures subies : modalités juridiques et perception des salariés », in Gomel, Méda et Serverin (2009), *L'emploi en ruptures*, Presses Universitaires de Paris Ouest, Dalloz, p. 99-117.

Cahuc P. et Kramarz F. (2004), *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, rapport au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, Paris, La Documentation Française.

Cart B. et Toutin Trelcat M.-H. (2010), « Contrat d'apprentissage, les raisons de la rupture », Céreq, *Bref*, n° 272.

Cereq (2007), *Quand la carrière commence... Les sept premières années de la vie active de la Génération 1998*, Marseille, Céreq.

Commissariat général du plan (2003), *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité de l'emploi à la gestion des trajectoires*, rapport pour le Commissariat général du plan, Groupe « Prospective des métiers et des qualifications », Paris, La Documentation française, février.

Commission européenne. (2001), « Politiques sociales et de l'emploi : un cadre pour investir dans la qualité », COM (2003) 313 final, 20/06/2001.

DARES (2011), « Les mouvements de main-d'œuvre en 2010 : une forte hausse du taux de rotation accompagne la reprise de l'emploi », *DARES Analyses*, n° 073, septembre.

Davoine L., Erhel C. et Guergoat-Larivière M. (2008), « Monitoring quality in work: European Employment Strategy indicators and beyond », *International Labour Review*, n°147 (2-3), p. 163-198.

Fondeur Y. et Minni C. (2004), « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », *Économie et statistique*, n° 378-379, p. 85-104.

Gazier B. (2003), *Tous « Sublimes », Vers un nouveau plein-emploi*, Paris, Flammarion.

Givord P. et Maurin E. (2003), « La montée de l'instabilité professionnelle et ses causes », *Revue économique*, vol. 54, p. 617-626.

Lemoine M. et Wasmer É. (2010), *Les mobilités des salariés*, rapport du Conseil d'analyse économique, Paris, La Documentation Française.

Magnac T. (1997), « Les stages et l'insertion professionnelle des jeunes : une évaluation statistique », *Économie et Statistique*, n°304-305, p. 75-94.

Marchand O. (2010), « Panorama statistique sur la mobilité professionnelle en France », in M. Lemoine et É. Wasmer, *Les mobilités des salariés*, rapport du Conseil d'analyse économique, Paris, La Documentation Française.

Maurin E. (2002), *L'égalité des possibles, la nouvelle société française*, Paris, Seuil, collection « La république des idées ».

Moncel N. (2010), *Quels emplois pour les débutants diplômés du supérieur ? Une analyse de la qualité des emplois au cours des trois premières années de vie active de la Génération 2004*, Céreq, *Net.Doc*, n° 67.



Session 5

---

**Formation continue, alternance et reclassement**



# **La formation par apprentissage, une construction de ressources locales ?**

## **Une comparaison des mobilités géographiques des apprentis et des scolaires**

*Arnaud Dupray<sup>\*</sup>, Adeline Petrovitch<sup>\*\*</sup>*

De nombreux travaux ont montré que les apprentis connaissent de meilleures conditions d'insertion dans l'emploi que les sortants de la voie scolaire (Simonnet et Ulrich 2000 ; Bonnal *et al.* 2003 ; Abriac, Rathelot, Sanchez 2009). Le fait de pouvoir être embauché par l'entreprise formatrice, de bénéficier d'un premier réseau de contacts professionnels et d'éprouver une socialisation précoce au monde du travail font partie des atouts pouvant expliquer la meilleure insertion des sortants de formations par l'apprentissage.

L'apprentissage permet à un jeune d'acquérir une qualification en associant une formation chez un employeur et des enseignements dispensés dans un centre de formation des apprentis (CFA)<sup>1</sup>. Les entreprises investissent dans l'apprentissage pour répondre à un besoin de main-d'œuvre présent ou à venir. Ainsi l'apprentissage répond à un besoin de qualification précis et, *a priori*, s'inscrivant par rapport à une demande économique locale. Elle permet à des TPE et PME de former et de tester la main-d'œuvre dont elles peuvent avoir besoin de façon pérenne.

Les connaissances et savoirs professionnels dispensés par le biais de l'alternance entre un site de formation et une entreprise contribuent à constituer un système de ressources sur lesquelles le jeune pourra s'appuyer pour réussir son insertion sur le marché du travail. Or ce système de ressources est par nature ancré sur un territoire (Caro 2006). Il représente un capital social difficilement transférable géographiquement, qui vient s'ajouter au capital humain constitué à partir des savoirs et savoir-faire acquis et incorporés pendant la formation. En effet, la construction de relations entre un espace de formation dont la figure emblématique est le CFA et des espaces de production représentés par les entreprises dessine un réseau unique de liens entre formateurs et professionnels que les jeunes en apprentissage ont l'opportunité de pouvoir mobiliser à la fois pendant leur formation et lors de leur insertion sur le marché du travail.

L'hypothèse sous-jacente à cette étude est donc que les comportements de mobilités des anciens apprentis sont susceptibles de témoigner de cet attachement à un territoire, représenté par un schéma triangulaire de relations entre le jeune et sa famille, le CFA et la localisation de l'entreprise.

Étant moins confrontés au monde professionnel pendant leur cursus, les sortants de la voie scolaire afficheraient en revanche une plus grande autonomie de mobilité par rapport à leur lieu de résidence à la fin des études. On veut dire par là que leur coût d'opportunité de la mobilité en termes de ressources et réseau de connaissances sacrifié ou laissé de côté avec un départ serait moins sensible que pour des sortants d'apprentissage qui ont pu constituer au cours de leur formation un réseau solide d'appuis et de ressources pour leur démarche professionnelle ultérieure.

La mobilité sera analysée de manière discrète sur deux échelles : celle de la zone d'emploi et celle de la région et de manière continue à partir des distances à vol d'oiseau entre les coordonnées géographiques des centroïdes des communes considérées.

Compte tenu des modalités de constitution de l'offre de formation qui, à une logique éducative d'offre scolaire adjoint la formation par la pratique en entreprise, acteurs institutionnels décentralisés, responsables de formation et professionnels sont amenés à coopérer pour établir les besoins locaux en

---

\* Céreq, dupray@cereq.fr.

\*\* Observatoire régional des métiers (OREF PACA), a.petrovitch@orm-paca.org.

<sup>1</sup> La signature du contrat d'apprentissage doit intervenir au plus tard 3 mois après le début de la formation au CFA. Dans la majorité des cas, le contrat d'apprentissage est signé au préalable.

qualification (Leloup *et al.* 2005). La formation du jeune s'inscrit donc d'emblée dans un maillage de relations ou de pré-relations entre formateurs et professionnels et sa disposition dans ce maillage via la signature d'un contrat d'apprentissage est de nature à y contribuer et renforcer la structure de celui-ci. Nous évoquerons cette question dans un premier temps avant d'examiner les bénéfices de la formation par l'alternance du point de vue de responsables de CFA ou d'institutionnels en charge des questions d'apprentissage.

Dans un troisième temps, la population étudiée et des statistiques descriptives sur les caractéristiques des populations des deux voies de formation (scolaires et apprentis) seront détaillées. Nous nous interrogerons également sur l'usage des contacts professionnels chez les apprentis comparativement aux scolaires. Les méthodes d'estimation privilégiées pour comparer les comportements de mobilité des sortants de ces deux filières de formation seront ensuite brièvement introduites. Les principaux résultats seront commentés dans la section suivante avant de conclure.

## **1. Quelques éléments sur l'élaboration de l'offre de formation par alternance**

Dans le cadre du processus de décentralisation des années 1980, les rectorats et les conseils régionaux se sont vus transférer la responsabilité de la définition de la carte de formation (des lycées professionnels pour l'un et de l'apprentissage pour l'autre) dans une logique de meilleure prise en compte des besoins locaux. L'implication des régions dans l'apprentissage passe également par le financement d'une part importante (44 %) des centres de formation des apprentis (CNFPTLV 2010). En fonction des logiques poursuivies, ces acteurs participent également à l'élaboration d'un système local de compétences en prise avec la demande économique de la zone concernée.

En effet, la construction de l'offre de formation par apprentissage suit toute une procédure gérée par les conseils régionaux. Depuis 1983, ce sont en effet ces collectivités locales qui ont compétence sur l'offre de formation des CFA. Cette décentralisation s'est opérée dans une logique de meilleure connaissance des besoins économiques des territoires afin d'améliorer l'efficacité du système éducatif de proximité. Ainsi tous les cinq ans, les conseils régionaux et les CFA établissent une carte de formation en apprentissage déterminant l'ensemble des formations dans un document contractuel. Au cours de cette période, les CFA travaillent en lien avec les entreprises employant des apprentis, notamment à l'occasion de visites en entreprise, de rencontres avec les maîtres d'apprentissage, et peuvent être amenés à identifier des évolutions en matière de besoins de formation. En outre, tous les CFA sont dotés d'un conseil de perfectionnement composé à moitié de représentants du monde économique. Ces derniers sont porteurs d'informations sur les besoins de qualification d'un secteur ou d'un territoire. Suite à ce recueil d'information, un CFA peut souhaiter modifier sa carte de formation. Pour cela, il doit remplir un dossier<sup>2</sup> dans lequel il expose son projet et justifie que celui-ci répond à une problématique économique du territoire. Ce dossier s'accompagne également des attestations de douze employeurs s'engageant à embaucher des jeunes sous contrat d'apprentissage préparant ladite formation. Le CFA doit également s'assurer qu'il aura des candidats pour suivre cette formation en indiquant l'aire de recrutement prévue et précisera comment cette formation s'inscrit dans une filière. Cette proposition de formation doit se faire en complémentarité avec l'offre existante (toutes voies d'accès confondues) soit en répondant à un nouveau besoin soit en complétant une offre insuffisante au niveau local. Lors de l'analyse des besoins, les conseils régionaux prennent en compte le niveau de formation et la spécialité du diplôme. Les spécialités courantes de niveau V et IV sont appréciées au niveau du bassin de formation ; les spécialités dites rares et les formations de niveau III à l'échelle du département et les autres niveaux de formation au regard de l'échelle régionale. Le territoire apparaît ainsi comme un élément de régulation de l'offre de formation à géométrie variable selon le niveau et la spécialité des formations examinées.

L'offre de formation par apprentissage semble donc reposer essentiellement sur l'expression d'une demande économique ancrée sur un territoire déterminé tout en s'inscrivant dans une logique de complémentarité vis-à-vis de l'offre déjà présente sur le territoire.

---

<sup>2</sup> Ces éléments ont été recueillis pour la région PACA mais à quelques nuances près décrivent un processus général de confrontation de l'appareil de formation aux besoins économiques exprimés localement.

## 2. Les atouts et apports de la formation par alternance

Les éléments qui suivent résultent d'une série de sept entretiens réalisés en juillet 2011 avec des responsables de CFA en PACA, et deux acteurs institutionnels : un chargé de mission au service apprentissage au conseil régional et un chargé de mission à la chambre régionale des métiers et de l'artisanat. Les CFA dont sont membres les responsables couvrent trois départements et tous les niveaux de spécialités de services et de l'industrie. Ils ne permettent pas d'offrir une vision représentative de l'ensemble des situations mais livrent un bon aperçu des représentations et appréciations des acteurs de l'apprentissage (Petrovitch 2011).

Un des premiers atouts de la filière de l'apprentissage qui ressort des entretiens est de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes.

Nombre d'enquêtes viennent en effet corroborer que les jeunes diplômés par apprentissage ont des taux d'emploi plus élevés que les sortants de la voie scolaire dans les premières années suivant leur fin de cursus. Si les résultats aux examens ont été pendant longtemps inférieurs en apprentissage, ils sont aujourd'hui équivalents dans la plupart des spécialités, voire supérieurs. Ces performances sont à rapporter à l'encadrement et au contexte de la formation qui autorisent un suivi plus étroit et continu des jeunes en formation et dans un dialogue qui s'instaure entre les professionnels encadrant la participation du jeune aux activités de l'entreprise et les équipes enseignantes en CFA.

L'apprentissage tient également un rôle social. Notamment dans les formations de niveau V, les apprentis sont parfois des jeunes qui connaissent des difficultés scolaires et/ou sociales. L'apprentissage peut les aider à dépasser ces difficultés compte tenu de ses spécificités. Il rompt d'abord avec la représentation classique de l'école où seules les notes viennent sanctionner l'accumulation de connaissances. Là, le jeune n'est plus un simple élève, il est avant tout un salarié qui apprend un métier dans une entreprise en prise avec la réalité économique. Le suivi est également différent. Pratiquement tous les CFA ont des médiateurs qui tempèrent les relations entre l'entreprise et l'apprenti. Ces derniers ont également pour mission de détecter les jeunes en difficultés et d'agir avant qu'il n'y ait une rupture du contrat d'apprentissage. Le CFA a tout intérêt à réduire le nombre d'interruptions de contrats car « *il perd le jeune mais également l'entreprise qui ne reprendra plus d'apprentis dans l'avenir* ».

Ainsi au fil de la formation, l'apprenti prépare son diplôme tout en acquérant un savoir-être professionnel, une maturité, choses qui ne peuvent venir qu'avec une expérience professionnelle significative et qui expliquent en partie pourquoi les apprentis ont des taux d'insertion plus élevés que les sortants de la voie scolaire.

De même, l'apprentissage permet un transfert de savoirs, l'apprentissage d'un métier. L'apprenti acquiert en entreprise une grande partie des compétences nécessaires à l'obtention du diplôme et à sa vie professionnelle future. Cet aspect cognitif de l'apprentissage est assez bien connu. La mise en œuvre de l'apprentissage, c'est aussi la rémunération des apprentis pour le travail qu'ils effectuent en entreprise et à cet égard une autre forme de reconnaissance que celle existant dans la filière scolaire.

L'apprentissage est fortement présent dans les petites entreprises. Il apparaît comme un outil de gestion des ressources humaines vital pour certains employeurs qui n'ont pas les ressources suffisantes pour avoir des salariés sous contrats classiques. Une logique économique de coût de la main-d'œuvre entre alors en ligne de compte, puisque la mise en œuvre de l'apprentissage s'accompagne également de crédits d'impôts et d'exonérations de charges sociales pour les entreprises.

Sur un plan plus qualitatif, certaines personnes interrogées soulignent que le transfert de savoir n'est pas à sens unique. D'une part, le maître d'apprentissage en formalisant sa manière de travailler prend conscience de son savoir et le domine. D'autre part, l'apprenti apporte avec lui de nouvelles manières de penser un problème ou de faire pouvant interroger la pratique de son encadrant. Cela se retrouve notamment dans le secteur du BTP où la réglementation et l'influence du développement durable bousculent les pratiques antérieures. Les apprentis apportent avec eux une nouvelle culture et sont parfois

confrontés à des habitudes de travail « éloignées » de l'enseignement proposé au CFA. L'apprentissage peut donc concourir à faire évoluer les pratiques professionnelles des employeurs (et notamment des artisans). Les stages des formations par voie scolaire ou l'embauche d'un jeune salarié ne permettent pas, ou dans une moindre mesure, ce processus réflexif qui s'étale dans le temps et qui est alimenté par l'enseignement proposé en CFA où la plupart des professeurs sont à la base des professionnels. Tout comme un salarié qui part se former en formation continue, les bénéfices pour l'entreprise sont plus larges que les simples compétences acquises par le seul apprenti. Son savoir va se diffuser auprès des collègues qui l'entourent et irriguer un certain nombre de pratiques.

Pour certains responsables rencontrés, la présence d'un CFA sur le territoire, en elle-même répond à un besoin économique et crée une dynamique. Dans cette logique, certains établissements, notamment quand il s'agit de CFA municipaux, apparaissent dans l'organigramme de leur organisme gestionnaire dans le service « développement économique » et non dans le service « insertion ». Le CFA est ainsi perçu comme un outil, une plus-value pour le territoire qui participe à son développement et non comme une solution sociale face aux problèmes d'insertion des jeunes.

Dans l'enseignement supérieur, chaque responsable de formation en apprentissage gère sa section comme une micro-entreprise. Ainsi, ils utilisent leurs réseaux et leurs connaissances du secteur pour placer les apprentis, et rendre viable la formation. La constitution de réseaux d'information sur les emplois disponibles dans leur secteur d'activité constitue aussi une ressource importante facilitant l'insertion professionnelle future des apprentis en cohérence avec ce qu'on sait de l'apport de ces réseaux d'information pour l'accès à l'emploi (Margolis et Simonnet 2004 ; Ioannides et Loury 2004).

Les responsables de formation ont également pour mission d'orienter le versement de la taxe d'apprentissage vers leur filière de formation. La redistribution de la collecte de la taxe d'apprentissage se fait de manière proportionnelle à ce qui a été collecté. Ainsi l'établissement de formation profitera de fonds propres plus importants, notamment pour investir dans les outils pédagogiques utilisables par l'ensemble des étudiants.

Également pour le supérieur, l'apprentissage est cité comme étant une infrastructure pouvant conduire des entreprises à choisir de s'implanter sur un territoire plutôt qu'un autre. « *Le fait de savoir qu'ils pourront recruter, voire participer à la formation de leurs futurs collaborateurs diplômés est un plus* ». Par ailleurs, les centres de formation des apprentis peuvent être sollicités pour donner leur avis sur des candidats anciens apprentis. Dans ce cadre, les CFA disent remplir des missions de conseil.

Enfin, soulignons que les centres de formation des apprentis sont des acteurs économiques en tant que tels. En 2010 en PACA, ils employaient directement plus de 5 300 salariés comme formateurs et administratifs (sans compter les mises à dispositions faites dans les sections d'apprentissage de l'Éducation nationale et agricole, ni les professeurs d'universités). Il s'agit de personnels qualifiés dont la professionnalisation a été inscrite dans la loi de programmation de 2005.

Cette perspective un peu idyllique ne doit pas occulter l'existence de différences de qualités des centres de formation des apprentis. Ainsi comme dans tout secteur d'activité, certains établissements se portent plus ou moins bien financièrement, sont plus ou moins à l'écoute des besoins du territoire et impactent en conséquence différemment son développement. La qualité de l'enseignement et le suivi des apprentis n'est pas non plus homogène d'un CFA à l'autre.

L'ancrage territorial du CFA relève donc de liens à la fois sociaux, professionnels et économiques avec le monde productif et ce faisant participe à des réseaux qui font le pont entre le système de formation et les besoins en qualification des entreprises. Le fonctionnement de l'apprentissage s'opère ainsi grâce à un maillage de relations entre acteurs qui constituent autant de relais ou de ressources pouvant être utilement mobilisés pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur apprentissage. L'hypothèse est que ces ressources sont situées sur un territoire donné et perdent leur efficacité si le jeune quitte l'espace territorial pertinent sur lequel il a été formé. Pour cette raison, on suppose que les comportements de mobilité seront différents entre sortants issus de l'apprentissage et ceux de la voie scolaire, et plus précisément que les premiers seront moins mobiles que les seconds, à caractéristiques identiques.

### 3. Données, caractéristiques des populations et méthode

#### 3.1. Les données et caractéristiques de la population par filière

Les traitements empiriques porteront sur les données de l'enquête Génération 2004 du Céreq. Cette enquête nationale porte sur les jeunes ayant achevé leur formation initiale en France au cours de l'année scolaire 2003-2004. Elle les interroge en 2007, et retrace mois par mois leur parcours professionnel. Disposant d'un module spécifique de questions dédiées à la formation par apprentissage, elle permet d'entreprendre une comparaison rigoureuse des sortants de la voie scolaire et de l'apprentissage sur un même champ en termes de spécialités et de niveaux de formation. À partir de ce champ comparable qui concerne 17 120 individus, nous avons choisi de nous concentrer uniquement sur les spécialités de formation de la production et des services définies par la nomenclature de spécialités de formation<sup>3</sup> (NSF). Nous avons également écarté les niveaux de formation ne validant pas une fin de cursus (niveaux Vbis et IV+) ainsi que les doctorants. Par ailleurs, les sortants d'apprentissage ont effectivement achevé un contrat d'apprentissage en 2003-2004, il s'agit donc de la filière de sortie – sont écartés les jeunes qui ont démarré un apprentissage mais ne l'ont pas terminé ou qui sont passés par une filière d'apprentissage à un stade antérieur de leurs études. Nous arrivons ainsi à un peu plus de 14 200 observations se réduisant au final à un échantillon d'études de 13 530 individus après avoir écarté des valeurs manquantes aux informations sur la zone d'emploi de résidence en sixième et la zone d'emploi de résidence à la fin des études.

S'intéressant à la construction de ressources locales, il nous semble intéressant de prendre comme échelle géographique de référence, la plus étroite, celle de la zone d'emploi et l'espace régional comme territoire le plus large, en cohérence avec l'aspect variable du territoire pertinent selon les niveaux et spécialités de formation considérés.

Compte tenu que les apprentis participent à l'activité économique et que la mobilité que nous souhaitons étudier est celle qui sépare la fin des études de la situation à trois ans, la zone d'emploi (ZE) nous semble une référence spatiale pertinente du fait que sa définition recouvre l'idée d'appariement entre une offre et une demande de travail. Une zone d'emploi<sup>4</sup> se définit en effet comme espace géographique à l'intérieur duquel les habitants trouvent normalement un emploi et au sein duquel les établissements trouvent la main-d'œuvre nécessaire, en quantité et en qualité, pour occuper les emplois qu'ils proposent.

Au total l'échantillon d'analyse se décompose en deux groupes selon le statut de sortie des formés : 4 566 apprentis et 8 964 scolaires. Nos deux sous-populations se différencient sur de nombreuses caractéristiques et c'est pourquoi on ne pourra se contenter de comparer simplement leurs mobilités (Tableau 1).

Ainsi les trois quarts des apprentis sont des hommes, 25 % d'entre eux étaient en retard scolaire lors de leur rentrée en 6<sup>e</sup> contre 16 % des scolaires. Moins fréquemment issus d'un milieu urbain, ils ont été moins nombreux en proportion à connaître un changement de résidence à l'échelle de la zone d'emploi ou de la région entre l'âge de 11 ans et la fin de leurs études.

Apprentis et scolaires divergent aussi par le niveau et la spécialité de formation avec laquelle ils sont sortis du système éducatif. Ils sont deux fois plus nombreux à avoir un diplôme de niveau V (58 %) que les sortants de la voie scolaire (28 %). À l'inverse, les niveaux de diplôme de l'enseignement supérieur concentrent moins d'un cinquième des apprentis alors qu'on y trouve plus de la moitié des sortants de la voie scolaire.

---

<sup>3</sup> La NSF regroupe toutes les formations, initiales et continues de tous niveaux, selon leurs spécialités. Elle repose sur un système d'emboîtement et peut compter 4, 17, 100 ou 700 classes. La NSF 17 est celle que nous gardons en référence ici.

<sup>4</sup> Au 01/01/2011, les zones d'emplois ont été actualisées à partir du RP de 2006. Au niveau national, les ZE ne sont plus qu'au nombre de 322 au lieu de 364 précédemment. Travaillant sur l'enquête Génération 2004, c'est l'ancienne nomenclature qui est mobilisée.

Plus de sept apprentis sur dix ont préparé un diplôme des spécialités de l'agriculture ou de la production alors que ces mêmes spécialités rassemblent un peu plus de la moitié des sortants de la voie scolaire. Au regard de l'origine sociale des jeunes, les anciens apprentis sont un peu plus souvent issus d'un milieu ouvrier, et ont plus rarement un père cadre ou ingénieur. Les mères des apprentis affichent aussi un taux d'emploi plus important que les mères des jeunes en filière scolaire à la fin de leurs études. En accord avec l'observation de Kergoat (2010), l'apprentissage est une filière de formation sous-utilisée par la majorité des familles d'origine étrangère comparativement à la voie scolaire.

Enfin, remarquons que les sortants de l'apprentissage enregistrent en moyenne des durées de chômage plus courtes que les scolaires au cours de leurs trois premières années de vie professionnelle.

*Tableau 1*  
**CARACTÉRISTIQUES DE L'ENSEMBLE DES INDIVIDUS ET SELON LEUR FILIÈRE (%)**

% parmi :	Scolaires	Apprentis	Total
<b>Sexe</b>			
Femmes	34,9	23,5	31,1
Hommes	65,1	76,5	68,9
<b>Âge en sixième</b>			
Âge normal (11 ans)	80,1	71,2	77,1
En avance	4,3	3,4	4
En retard	15,6	25,4	18,9
<b>Type de commune de résidence en 6<sup>e</sup></b>			
Urbaine	51,9	45,1	49,6
Rurale	21,6	24,5	22,6
Monopolaire/multipolaire	25,4	30,1	27
Hors métropole	1,1	0,4	0,9
<b>Mobilité de résidence en cours d'études</b>			
Changement de zone d'emploi	12,3	10,8	11,8
Changement de région	7	5,3	6,4
<b>Niveau de fin d'études</b>			
Niveau I	16,5	3,6	12,1
Niveau II	9,3	5,8	8,1
Niveau III	25,3	9,2	19,9
Niveau IV	20,9	23,1	21,6
Niveau V	28,1	58,3	38,3
<b>Spécialité de formation</b>			
20 - Pluri-technologiques de production	6,5	2,9	5,3
21 - Agriculture, pêche, forêt	6,2	5,6	6
22 - Transformations	5,5	12,2	7,8
23 - Génie civil, construction et bois	4,7	12,6	7,4
24 - Matériaux souples	0,9	0,2	0,7
25 - Mécanique, électricité, électronique	29,1	37,8	32
31 - Échanges et gestion	29,5	16,2	25
32 - Communication et information	8	1,9	5,9
33 - Services aux personnes	8	10,2	8,8
34 - Services à la collectivité	1,6	0,5	1,2

Variables	Scolaires	Apprentis	Total
<b>Situation professionnelle du père en 2004</b>			
Travaille	81,9	85,3	83,1
Au chômage	2,7	2	2,5
Retraité	8,5	5,3	7,4
Inactif	6,9	7,4	7
<b>Catégorie socioprofessionnelle du père en 2004</b>			
Ouvrier	29,1	35	31,1
Employé	20,8	22,2	21,3
Technicien, agent de maîtrise	9,7	7,7	9
Cadre, ingénieur...	19,2	12,4	16,9
Indépendant	13,7	14,7	14,1
<b>Lieu de naissance du père</b>			
France	82,9	88,7	84,8
Europe	4,4	5,3	4,7
Afrique, Moyen-Orient, Turquie	11,1	4,9	9
Autres pays	1,6	1,1	1,5
<b>Situation professionnelle de la mère en 2004</b>			
Travaille	67,7	73,5	69,7
Au chômage	2,3	2,8	2,5
Retraité	18,6	15,1	17,4
Inactif	11,4	8,6	10,4
<b>Nombre de mois passés au chômage sur les 3 ans</b>			
	5,6	4,2	5,1
<b>ZE de l'établissement de formation identique à celle de résidence à la fin des études</b>			
	49,4	39,5	46,2
<b>Région de l'établissement de formation identique à celle de résidence à la fin des études</b>			
	83,6	89,1	85,4

**Taille de l'échantillon :**  
8 964 sortants de la voie scolaire, 4 566 apprentis.

Note de lecture : 34,9 % des sortants de la voie scolaire sont des femmes, pour 23,5 % chez les apprentis.  
Source : Génération 2004, Céreq.



### 3.2. Usage des réseaux professionnels

Une des hypothèses sous-jacentes à l'observation de comportements de mobilités différents tient aux contacts et réseau de relations tissés pendant la formation en alternance et susceptibles d'être mobilisés lors de l'insertion sur le marché du travail.

À cet égard, tant du point de vue des contacts professionnels que des modalités d'accès au premier emploi, les anciens apprentis semblent bénéficier d'un environnement plus favorable.

Plus de quatre apprentis sur cinq ont progressé dans leur formation en entreprise grâce aux conseils prodigués par un maître d'apprentissage. Dans 40 % des cas, ces conseils ont porté également sur l'avenir professionnel du jeune. À ce titre, un peu plus de 5 % des apprentis ont également profité de conseils d'autres personnes de l'entreprise. Au total 39 % des apprentis ont été intégrés dans leur entreprise de formation et 4 % y sont revenus travailler par la suite.

Les contacts professionnels obtenus à l'occasion d'un stage – qui a concerné plus de 95 % des étudiants dans les spécialités retenues – ou d'un travail régulier en cours d'études ont en revanche été moins fréquents pour les sortants de la voie scolaire, s'adressant respectivement à 29 % des premiers et 8 % des seconds.

Ces données laissent entendre que la densité des contacts professionnels noués à l'occasion d'une formation par alternance pourrait jouer favorablement sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Bien que moins marqués les écarts entre les modalités d'accès au premier emploi entre sortants des deux publics fait apparaître que l'école ainsi que les réseaux professionnels et familiaux ont été plus efficaces pour les apprentis dans l'accès au premier emploi (Tableau 2). La connaissance préalable de l'entreprise est également plus fréquente parmi les anciens apprentis.

Tableau 2

#### RÉPONSES AUX QUESTIONS PORTANT SUR COMMENT LE PREMIER EMPLOI A-T-IL ÉTÉ TROUVÉ ?

	Sortants de la voie scolaire	Sortants de l'apprentissage
<b>Aviez-vous déjà travaillé ou effectué un stage dans l'entreprise avant la date de fin d'études ?</b>		
Oui	20,4 %	25,2 % (a)
Non	79,6 %	74,8 %
<b>Accès à l'emploi grâce à l'école ?</b>		
Oui	5,6 %	7,1 %
Non	94,4 %	92,9 %
<b>Accès à l'emploi grâce à une relation professionnelle ?</b>		
Oui	6,2 %	7,2 %
Non	93,8 %	92,8 %
<b>Accès au l'emploi grâce à un ami ou de la famille ?</b>		
Oui	19,7 %	22,5 %
Non	80,3 %	77,5 %

Note de lecture : 20,4 % des sortants de la voie scolaire ont déjà travaillé ou effectué un stage dans l'entreprise de leur premier emploi. Cette proportion est de 25,2 % chez les anciens apprentis.

(a) : Par ailleurs, 34 % d'entre eux disent y avoir déjà travaillé comme stagiaire, soit vraisemblablement à une étape de leur cursus antérieure à celle de l'apprentissage<sup>5</sup>. Pour les sortants de la voie scolaire, c'était pour 71 % d'entre eux à l'occasion d'un stage et pour 21 % d'un contrat de travail salarié.

Source : Génération 2004, Céreq. Écarts de proportions significatifs au seuil de 5 %.

<sup>5</sup> Il n'y a donc pas correspondance entre la réponse à cette question et le fait que 39 % des apprentis aient été embauchés par leur entreprise d'apprentissage.

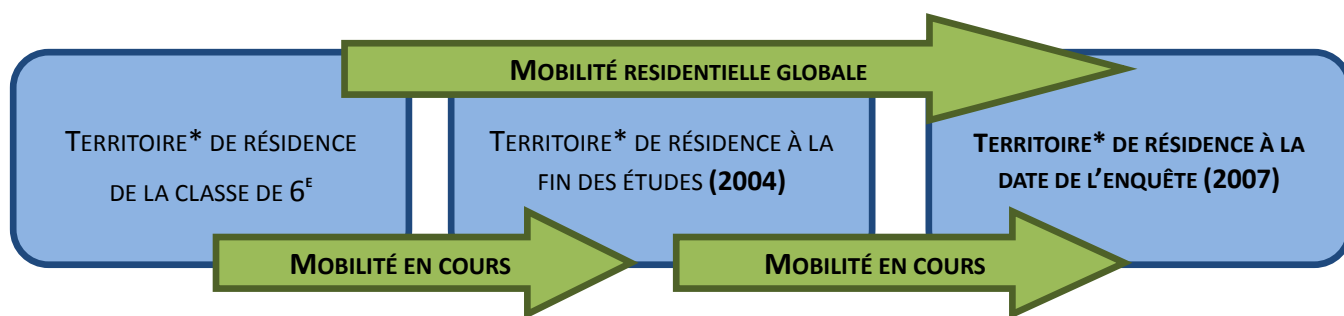
### 3.3. Les comportements de mobilité géographique

L'enquête Génération 2004 nous permet de situer géographiquement les jeunes à plusieurs moments de leur parcours. Ainsi, nous connaissons leur lieu de résidence lors de leur rentrée en classe de sixième, lors de la fin de leurs études et trois ans après la sortie du système éducatif. La commune de l'établissement de formation à la fin des études est également disponible de même que l'adresse de l'entreprise (établissement) dans laquelle ils travaillent à la date de l'enquête.

Nous mettons ici l'accent sur la mobilité résidentielle, et en particulier celle qui sépare la localisation à la fin des études et celle au moment de l'enquête après trois années (théoriques) de vie active.

Le changement de résidence entre la classe de sixième et la fin des études est appelée **mobilité en cours d'études**. Le changement de résidence entre la fin des études et trois ans après la sortie du système éducatif correspond à une **mobilité en cours d'insertion**. Il peut y avoir des **doubles mobilités**, c'est-à-dire des mobilités en cours d'étude ainsi qu'en cours d'insertion. À l'inverse, nous parlerons d'absence de mobilité lorsque les lieux de résidence de sixième, de fin d'études et de résidence à la date de l'enquête sont identiques.

Figure 1  
Les étapes de la mobilité géographique



\* Le terme territoire est générique, il correspond aux différents niveaux géographiques observés (ici zone d'emploi et région).

Nous nous focaliserons sur les mobilités géographiques selon les changements de zone d'emploi et de région. La comparaison des mobilités géographiques des apprentis et des sortants de la voie scolaire fait apparaître des comportements différents quel que soit le niveau géographique retenu (Tableau 3).

Tableau 3  
RÉPARTITION DES DIFFÉRENTS TYPES DE MOBILITÉS (EN %)

%	Scolaires	Apprentis
<b>Changement de zone d'emploi</b>		
Absence de mobilité	64,5	75,7
Mobilité en cours d'études	6,2	6,0
Mobilité en cours d'insertion	23,2	13,5
Double mobilités	6,1	4,7
<i>Dont part des retours à la zone d'emploi d'origine</i>	31	50
<b>Changement de région</b>		
Absence de mobilité	79,9	88,8
Mobilité en cours d'études	4,6	3,5
Mobilité en cours d'insertion	13,7	5,9
Double mobilités	2,4	1,8
<i>Dont part des retours à la région d'origine</i>	39	53
<b>Distances moyennes (km) entre résidence en sixième – résidence à l'enquête (écart-type)</b>	68 (148)	38 (114)
<b>Distance (km) entre résidence de fin d'études et localité de l'entreprise à l'enquête (écart-type)</b>	58 (137)	28 (95)

Note de lecture : 64,5 % des sortants de la voie scolaire n'ont connu aucune mobilité entre leur zones de résidence en 6<sup>e</sup>, celle de leur fin d'études et celle où ils résident trois ans après leur sortie du système éducatif. Cette proportion est de 75,7 % parmi les jeunes ayant fini leur scolarité par un contrat d'apprentissage.

Source : Génération 2004, Céreq

D'une manière générale, les apprentis sont moins mobiles que les sortants de la voie scolaire. Ils sont plus nombreux à ne connaître aucune mobilité tout au long de leur parcours. Ainsi 76 % des apprentis n'ont pas changé de zone d'emploi de résidence entre la classe de sixième, la fin de leur étude et 3 ans après leur sortie du système éducatif. Cette proportion monte à 89 % lorsqu'on considère le changement de région. Chez les sortants de la voie scolaire, ces taux sont respectivement de 65 % et 80 %.

C'est surtout au regard des mobilités en cours d'insertion que les comportements s'écartent, tant au niveau de la zone d'emploi que de la région, signe probable d'un effet de la filière. Des tests de Student nous permettent de rejeter l'égalité des moyennes de mobilités d'insertion à l'échelle de la zone d'emploi comme à celle de la région : ainsi 29 % des scolaires connaissent une mobilité d'insertion entre zones d'emploi contre 18,3 % des apprentis (16 vs. 7,7 % à l'échelle régionale). Par ailleurs, lorsque les jeunes ont connu à la fois une mobilité pendant les études et une mobilité d'insertion, les apprentis réorientent plus souvent leur mobilité vers leur territoire d'origine (50 % des apprentis pour 30 % des scolaires au niveau de la zone d'emploi). Au total, 78 % des apprentis résident après trois ans de vie professionnelle dans la même zone d'emploi que celle où ils résidaient lors de leur entrée en sixième pour seulement 66 % des scolaires.

Ces écarts mesurés à partir des changements d'espace de résidence, donc de manière discrète, sont validés si on s'intéresse à une dimension continue comme la distance en kilomètres qui sépare les différentes localités de résidence<sup>6</sup>. Que l'on compare les lieux de résidence en sixième et à l'enquête ou le lieu de résidence à la fin des études et la localisation de l'entreprise<sup>7</sup> après trois années de vie professionnelle, les distances parcourues par les sortants de la voie scolaire sont de 1,8 à 3 fois plus importants en moyenne que les distances couvertes par les anciens apprentis.

La faible mobilité des apprentis cache aussi un phénomène de plus faible proximité entre la zone d'emploi de l'établissement de formation et celle de leur lieu de résidence, puisque l'identité de ces zones d'emploi concerne plus de 49 % des scolaires contre moins de 40 % des apprentis (Tableau 1), alors que la hiérarchie est inversée au niveau de l'échelle régionale. Ce phénomène s'explique par la spécificité de la formation en apprentissage qui démultiplie les lieux d'apprentissage entre le CFA et l'entreprise de sorte que la proximité avant tout recherchée est celle entre le lieu de résidence et de l'entreprise formatrice.

Ainsi, 36 % des anciens apprentis ont obtenu un premier emploi dans la zone d'emploi de résidence à la fin de leurs études contre 21 % des sortants de la voie scolaire ce qui peut souligner la plus grande capacité des apprentis à se créer des opportunités d'emploi dans un périmètre territorial plus étroit que les scolaires.

Ces premiers résultats descriptifs sont pourtant insuffisants pour établir la moindre propension supposée à la mobilité professionnelle des anciens apprentis par rapport aux scolaires compte tenu des caractéristiques différentes de nos deux populations, notamment au regard de leur niveau d'études.

Or on sait que plus le niveau d'études est élevé plus les aires de recherche d'emploi et de recrutement des jeunes sont importantes (Margirier 2004). En outre, l'orientation vers l'apprentissage n'est pas aléatoire. Certaines caractéristiques non observées influençant cette orientation peuvent être communes à celles qui contribuent à la mobilité. À l'extrême, on pourrait imaginer une causalité inversée où le moindre souhait de mobilité géographique les inclinerait à se former localement et dans la filière qui leur ouvre le plus d'opportunités au niveau local.

---

<sup>6</sup> La distance entre deux points A et B de latitude et longitude L et l se mesure ainsi comme suit :  $d(A,B)=\sqrt{(L_A - L_B)^2 + (l_A - l_B)^2}$  soit en gros la distance loxodromique.

<sup>7</sup> La distance entre la résidence de fin d'études et la résidence à l'enquête n'était pas disponible au moment de la réalisation de ce travail mais on peut penser que l'adresse de l'entreprise constitue une approximation suffisante du lieu de résidence sous l'hypothèse plausible que les sortants de la voie scolaire et de l'apprentissage ont des distributions de distances de leur résidence à leur emploi du même ordre.

Il convient donc de prendre en compte ce biais de sélection éventuel dans la comparaison des mobilités des sortants de la voie scolaire et des sortants de la filière d'apprentissage.

### 3.4 Méthodes d'estimation

Des modélisations en deux étapes sur chacune des deux populations vont donc être entreprises afin de comparer la mobilité des sortants de l'apprentissage et de la voie scolaire.

Une modélisation Probit bivariée avec sélection (Van de Ven, Van Pragg 1981) va permettre d'analyser la mobilité d'insertion entre zones d'emploi ou régions conditionnellement au fait de suivre une filière d'apprentissage ou de sortir de la voie scolaire.

La structure générale du modèle est la suivante où  $Y^*_2$  et  $Y^*_1$  sont deux variables latentes respectivement de la décision de passer par une filière d'apprentissage (vs. Scolaire) et de mobilité résidentielle (à l'insertion) :

$$Y^*_1 = X_1' \beta_1 + \varepsilon_1 \text{ avec } Y_1=1 \text{ si } Y^*_1 > 0 \text{ et } Y^*_2 > 0 \text{ et } 0 \text{ sinon}$$

$$Y^{\text{select}} = Y^*_2 = X_2' \beta_2 + \varepsilon_2 \text{ avec } Y_2=1 \text{ si } Y^*_2 > 0 \text{ et } 0 \text{ sinon}$$

$$[\varepsilon_1, \varepsilon_2] \sim \text{Bivariate Normale } [0,0,1,1,\rho]$$

$$\text{Corr}(\varepsilon_1, \varepsilon_2) = \rho$$

Si  $\rho \neq 0$ , alors estimer le système de deux équations par deux modèles Probit univariés est incorrect. L'estimation par le maximum de vraisemblance conduit à des estimations consistantes et asymptotiquement efficaces pour l'ensemble des paramètres.

Pour les distances, nous aurons recours à une modélisation à la Heckman en deux étapes corrigeant le biais de sélection éventuel de l'orientation en apprentissage.

Compte tenu que l'on peut établir un lien théorique entre coût et rendement marginal de la distance parcourue avec la mobilité, suivant Da Vanzo (1983) et Falaris (1988), nous retiendrons comme variable dépendante la distance en logarithme. Au log de zéro, on affectera la valeur 1 par convention.

On pourrait légitimement intégrer des seuils de distance liés au fait qu'une partie des jeunes sont non mobiles, donc présentant une distance nulle, et de ce fait une modélisation Tobit aurait pu être retenue. Toutefois, pour rester cohérent avec les statistiques descriptives qui incluent les non mobiles dans le calcul des distances moyennes parcourues, il nous semble plus opportun de ne pas censurer ces observations<sup>8</sup>, d'où l'estimation du modèle suivant :

$$Y_1 = \text{Log } D = Z' \gamma + v$$

$$Y^*_2 = X_2' \beta_2 + \varepsilon_2 \text{ avec } Y_2=1 \text{ si } Y^*_2 > 0 \text{ et } 0 \text{ sinon}$$

$$[v, \varepsilon_2] \sim \text{Normale } [0,0,\sigma^2_v, \sigma^2_{\varepsilon}, \rho]$$

D'où pour tout individu  $i$ ,

$$E[\log D_i / Z_i, Y_2=1] = Z_i' \gamma + \rho \sigma_v \lambda_i \quad \text{avec } \lambda_i = \phi(X_{i2}' \beta) / \Phi(X_{i2}' \beta)$$

La prise en compte d'un effet de sélection de la filière et donc une estimation séparée pour les *apprentis* d'un côté les *scolaires* de l'autre trouve son intérêt dans le fait que les caractéristiques individuelles influençant la mobilité résidentielle jouent différemment selon la filière de sortie comparativement à la correction d'un simple biais d'endogénéité (voir Lemistre et Magrini 2008 pour une discussion).

---

<sup>8</sup> En excluant les non-mobiles, les écarts de distance parcourue entre apprentis et « scolaires » restent conséquents : 93 et 140 kms respectivement pour la distance moyenne entre résidence en sixième et à l'enquête et 70 et 125 kms respectivement pour la distance entre résidence en fin d'études et localité de l'entreprise d'emploi à 3 ans. Les écarts sont toutefois un peu plus resserrés du fait des parts de non-mobiles légèrement plus élevées parmi les anciens apprentis.

Ces estimations doivent nous permettre de calculer des prédictions de mobilité pour chacune des filières et de les comparer. Seront alors calculées d'une part des prédictions moyennes aux caractéristiques individuelles des membres de chaque sous-population relative à chacune des deux filières, soit des moyennes de prédictions individuelles, de chaque filière et, d'autre part, des prédictions pour des caractéristiques observables fixées, c'est à dire identiques pour les membres des deux groupes.

Pour la mobilité, les probabilités seront calculées en utilisant la fonction de répartition de la loi normale bivariée de corrélation  $\rho$  qui s'écrit comme suit :

$$\Phi_2(h,k,\rho) = \frac{1}{2\pi\sqrt{1-\rho^2}} \int_{-\infty}^h \int_{-\infty}^k \exp\left\{-\frac{1}{2(1-\rho^2)}(x_1^2 - 2\rho x_1 x_2 + x_2^2)\right\} dx_1 dx_2$$

Pour ce qui est des prédictions à partir des modèles sur le Log des distances, une difficulté particulière est liée à la transformation logarithmique et au fait que  $\exp\{E(\text{Lny})\} \neq E(y)$ .

En fait  $E(y_i/x_i) = \exp(X_i' \beta) E\{\exp(v_i)\}$

Dans le cas d'une régression simple, Duan (1983) montre que l'espérance de l'exponentiel du terme d'erreur peut être estimée simplement par la moyenne arithmétique des résidus estimés si  $v_i$  est i.i.d.

Dans le cas du modèle de sélection, l'espérance non conditionnelle de distance de mobilité se calcule comme suit (Cameron, Trivedi 2005) :

$$E(Y_1/Z) = \exp(Z' \gamma + \sigma_2^2/2) \cdot [1 - \Phi(-X_2' \beta_2 - \sigma_{12}^2)]$$

Les équations de sélection vers l'apprentissage versus une filière scolaire comportent en explicatives le type de commune de résidence en sixième, le retard éventuel en sixième, la situation professionnelle du père à la fin des études, la situation de la mère relative au marché du travail enfin la zone géographique de naissance du père en quatre modalités. Ces deux dernières variables étant exclues du vecteur d'explicatives de la mobilité assurent les conditions d'identification du modèle bivarié en deux étapes. Faute de place, les résultats des estimations de première étape ne seront pas présentés.

## 4. Résultats

Nous présenterons d'abord les enseignements des modèles relatifs aux variables discrètes de mobilité avant d'examiner les résultats obtenus à partir des distances de mobilité.

### 4.1. Résultats sur les variables discrètes de mobilité

L'estimation des modèles Probit bivariés avec sélection (Tableau 4) se révèle appropriée dans seulement un cas sur quatre. Il y a bien une corrélation (positive) entre les caractéristiques inobservées expliquant le fait de terminer son cursus scolaire via un diplôme acquis par la voie scolaire et la mobilité résidentielle d'insertion. Dans les trois autres cas, la corrélation n'est pas significative et l'estimation directe d'un modèle Probit univarié de mobilité sur chacun des groupes aurait abouti à des résultats similaires.

L'estimation d'un tel modèle pour les sortants de l'apprentissage a permis de tester d'autres dimensions comme le recouvrement de la zone d'emploi de fin d'études avec celle du dernier établissement de formation ou le fait d'avoir reçu des conseils du personnel de l'entreprise d'apprentissage à propos de son avenir professionnel. Comme attendu, ces deux dimensions influencent négativement la mobilité d'insertion, tendant à témoigner de l'efficacité à la fois du contexte et des contacts qu'ils ont permis de nouer pour que le jeune sortant de l'apprentissage trouve à s'insérer localement.

Recourir à des modèles stratifiés par filière reste intéressant compte tenu des effets différenciés de certaines dimensions selon que l'on sort d'une filière d'apprentissage ou scolaire.

En ce qui concerne la mobilité de zone d'emploi, les effets positifs du niveau de diplôme sur la mobilité s'avèrent un peu plus forts pour les scolaires. En revanche, la moindre sensibilité des hommes à la mobilité est plus intense parmi les sortants de l'apprentissage. Alors que la situation du père à l'égard du marché du travail en 2004 (au moment de la fin d'études) n'influence pas la mobilité des apprentis, ce n'est pas le cas des scolaires lorsqu'ils ont un père retraité (effet positif sur la mobilité).

Sa catégorie socioprofessionnelle joue dans les deux filières, avec une corrélation positive entre le niveau de qualification et la mobilité de son fils ou de sa fille.

Si le retard en sixième est prédictif d'une moindre mobilité d'insertion pour les apprentis comme pour les scolaires, avoir été en avance est encore plus pénalisant pour les apprentis (sans effet pour les scolaires). Habiter à cette époque dans un espace rural est en revanche une caractéristique qui accroît la propension à la mobilité en début de vie professionnelle, comparativement à une résidence dans un environnement plus urbain. Un changement de zone d'emploi en cours d'études a également toute chance d'être redoublé en début de vie professionnelle, avec un effet accru pour les apprentis dont on a vu qu'ils correspondent en plus grande part à un retour dans la zone d'emploi d'origine.

En revanche, si la mobilité interrégionale en cours d'études est sans conséquence pour les apprentis elle impacte négativement le changement de zone d'emploi à l'insertion des diplômés issus de la voie scolaire.

Les écarts de comportement selon la spécialité de formation regroupée existent aussi entre les filières. Certes, les jeunes sortants de spécialités relatives aux industries de transformation d'un côté, aux services aux personnes de l'autre, montrent une mobilité accrue comparativement aux jeunes issus des autres spécialités, et ce, au sortir des deux filières. Mais après l'apprentissage, c'est le cas aussi des diplômés de la filière matériaux souples, alors que les diplômés de communication et d'information montreront par la suite une plus faible mobilité de zone d'emploi – spécialités qui ne se distinguent pas de celle en référence : mécanique, électricité, électronique pour les scolaires.

Des contrastes similaires s'expriment au niveau de l'échelle régionale, qui rappelons le, concerne moins d'individus dans les deux sous-populations. On peut remarquer notamment que la mobilité est indifférenciée selon le sexe au sortir de la filière scolaire et que la mobilité régionale en cours d'études contribue à la mobilité d'insertion mais de manière deux fois plus forte pour les anciens apprentis.

*Tableau 4*  
**MODÈLE PROBIT BIVARIÉ AVEC SÉLECTION SUR LA FILIÈRE DE FORMATION**

	Mobilité de ZE		Mobilité de région	
	p(M <sub>z</sub> /A=1)	p(M <sub>z</sub> /S=1)	p(M <sub>r</sub> /A=1)	p(M <sub>r</sub> /S=1)
<b>Résidence en sixième</b>				
Hors métropole	-0,208 ns	-0,187 ns	0,094 ns	-0,380 **
Commune monopolaire/multipolaire	-0,219 ***	-0,207 ***	-0,155 *	-0,185 ***
Urbaine	-0,254 ***	-0,274 ***	-0,149 *	-0,248 ***
<b>Rurale</b>	réf.	réf.	réf.	réf.
<b>Niveau de formation</b>				
Niveau I	1,024 ***	1,316 ***	0,972 ***	1,370 ***
Niveau II	0,802 ***	0,858 ***	0,619 ***	0,876 ***
Niveau III	0,554 ***	0,614 ***	0,441 ***	0,551 ***
Niveau IV	0,105 *	0,161 ***	0,043 ns	0,116 *
<b>Niveau V</b>	réf.	réf.	réf.	réf.
Homme	-0,345 ***	-0,165 ***	-0,247 **	-0,022 ns
Nombre de mois de chômage	-0,002 ns	-0,010 ***	-0,004 ns	-0,003 ns
<b>Spécialités de formation (a)</b>				
<b>nsf25</b>	réf.	réf.	réf.	réf.
nsf20	-0,063 ns	-0,023 ns	0,002 ns	-0,025 ns
nsf21	0,157 ns	0,013 ns	0,160 ns	-0,111 ns
nsf22	0,309 ***	0,172 **	0,392 ***	0,027 ns
nsf23	-0,003 ns	-0,117 ns	0,101 ns	-0,128 ns
nsf24	0,769 *	0,074 ns	1,035 **	-0,011 ns
nsf31	-0,115 ns	-0,120 ***	-0,174 ns	-0,196 ***
nsf32	-0,429 **	-0,043 ns	-0,331 ns	-0,024 ns
nsf33	0,236 **	0,207 ***	0,177 ns	0,153 *
nsf34	0,030 ns	0,129 ns	0,320 ns	0,119 ns
<b>Situation du père sur le marché du travail</b>				
<b>En emploi</b>	réf.	réf.	réf.	réf.
Au chômage	0,025 ns	-0,054 ns	-0,012 ns	-0,001 ns
Retraité	0,076 ns	0,122 **	-0,003 ns	0,147 **
Inactif	0,199 ns	-0,011 ns	-0,045 ns	0,042 ns
<b>Situation professionnelle du père</b>				
<b>Ouvrier</b>	réf.	réf.	réf.	réf.
Employé	0,010 ns	0,121 ***	0,059 ns	0,095 *
Technicien	0,170 *	0,194 ***	0,240 **	0,079 ns
Cadre	0,284 ***	0,285 ***	0,364 ***	0,221 ***
Indépendant	0,083 ns	0,060 ns	0,110 ns	-0,009 ns
Sans emploi	-0,133 ns	0,127 ns	-0,113 ns	0,035 ns
<b>Age en sixième</b>				
<b>Âge normal</b>	réf.	réf.	réf.	réf.
En avance	-0,279 **	-0,073 ns	-0,212 ns	-0,197 **
En retard	-0,157 **	-0,163 ***	-0,046 ns	-0,121 ns
Mobilité pendant études : zone d'emploi	0,891 ***	0,549 ***	-0,011 ns	-0,144 *
Mobilité pendant études : région	-0,102 ns	-0,251 ***	1,060 ***	0,539 ***
Constante	-0,594 **	-1,110 ***	-1,306 ***	-1,468 ***
/ath(rho) (b)	-0,247 ns	0,555 **	-0,204 ns	0,111 ns
rho	-0,242	0,504	-0,201	0,111
Lv	-10197,8	-12895,3	-9369,1	-11655,5
N après sélection	4566	8964	4566	8964
Lr test d'indépendance des équations ( ρ=0)	1,2 ns	5,53 **	0,48 ns	0,14 ns

\*\*\* : significatif au seuil de 1% ; \*\* : significatif au seuil de 5% ; \* : significatif au seuil de 10% ; ns : non significatif.

(a) : voir tableau1 pour les libellés.

(b) : Le test porte sur l'inverse de la tangente hyperbolique de rho, soit :  $1/2 \ln[(1+\rho)/(1-\rho)]$

Source : Céreq, Génération 2004.

Les prédictions de mobilité issues des modèles confirment la moindre propension à la mobilité des apprentis comparativement aux scolaires (Tableau 5). Les moyennes des prédictions individuelles montrent des écarts importants de 1 à 3 environ que cela soit au niveau d'un changement de zone d'emploi ou de région. On notera que les prédictions divergent selon que la probabilité de passer par la voie de l'alternance ou scolaire est estimée dans la première étape, ce qui provient de l'effet significatif de la corrélation entre les termes d'erreur des deux équations dans le cas de la mobilité de zones d'emploi et des coefficients de l'équation de mobilité qui diffèrent selon que sont concernés les apprentis ou les

scolaires. Il est ainsi préférable de comparer les probabilités  $p_{m,a}$  et  $p_{m,s}$  entre elles.

Tableau 5  
PRÉDICTIONS DE MOBILITÉ

Mobilité d'insertion		Moyenne des prédictions	Caractéristiques fixées : profil 1	Caractéristiques fixées : profil 2
<b>Mobilité de zone d'emploi</b>	$P_{m,a} = p(M, A=1)$	0,07	0,16	0,23
	$P_{m,-a} = p(M, A=0)$ (a)	0,24	0,3	0,59
	Après la sélection sur les scolaires :			
	$P_{m,s} = p(M, S=1)$	0,17	0,21	0,4
<b>Mobilité de Région</b>	$P_{m,a} = p(M, A=1)$	0,031	0,018	0,175
	$P_{m,-a} = p(M, A=0)$ (a)	0,116	0,046	0,48
	Après la sélection sur les scolaires :			
	$P_{m,s} = p(M, S=1)$	0,096	0,039	0,247
<b>Distance : résidence de fin d'études - emploi à 3 ans : Di()</b>	$E(D_i / A)$	2,8	2,4	15,4
	en km			
	$E(D_i / S)$	37,5	21,6	111,2
<b>Distance de résidence en sixième à la résidence à l'enquête : Dr()</b>	$E(D_r / A)$	11,7	8	222,5
	en km			
	$E(D_r / S)$	81,1	40	728

(a) : calculé selon la fonction cumulative de la Loi Normale bivariée de paramètres  $\Phi_2(h,-k,-\rho)$ .

*Profil 1 : homme issu d'un milieu rural, qui avait un an de retard en sixième, diplômé de niveau IV du groupe de spécialités de formation Mécanique, électricité, électronique, qui a connu 5 mois de chômage au cours de ses trois premières années de vie active, dont le père travaillait comme employé à la fin de ses études et qui a changé de zone d'emploi de résidence en cours d'études.*

*Profil 2 : femme issue d'un milieu urbain de niveau II de la spécialité Échanges et gestion, qui n'a connu qu'un mois de chômage, dont le père était cadre à la fin de ses études et qui a connu une mobilité résidentielle en cours d'études à la fois de zone d'emploi et de région.*

Pour les paramètres de la filière d'études, on considère respectivement les mêmes caractéristiques.

Source : Céreq, Génération 2004.

Les prédictions calculées pour des individus identiques, avec des profils *a priori* de mobilité différents, cas 1 et 2, confirment que les jeunes mieux diplômés issus de classes moyenne ou supérieure et d'un milieu urbain ont une propension à la mobilité plus forte que ceux aux caractéristiques opposées (cas 1). C'est vrai pour les apprentis comme pour les scolaires. On remarque qu'au niveau de la mobilité de zone d'emploi, la probabilité de changement est toujours plus faible pour les anciens apprentis et que l'écart de probabilité est accentué pour ceux qui ont le profil *a priori* le plus favorable (cas 2) : probabilité de 23 % à 40 %. Les écarts de probabilité de changement de région sont moins sensibles entre apprentis et scolaires bien que toujours à l'avantage des diplômés de la filière scolaire.

## 4.2. Résultats sur les distances de mobilité

Les modèles de régression en deux étapes sur les distances en Log confirment dans toutes les situations la présence d'un effet de sélection négatif pour les apprentis et positif pour les scolaires. En d'autres termes, les caractéristiques non observées favorisant le choix d'une filière d'apprentissage impactent négativement la mobilité d'insertion et en l'occurrence les distances de mobilité résidentielle et de mobilité entre résidence à la fin des études et l'emploi à l'enquête. L'estimation de tels modèles de sélection en deux étapes est donc appropriée.



Comme pour les modèles sur les variables discrètes de mobilité, les coefficients des équations de distance diffèrent selon qu'ils sont estimés sur les sortants d'apprentissage ou de la voie scolaire. L'origine résidentielle comme le niveau d'études présentent des effets de plus forte intensité pour ces derniers quelle que soit la distance considérée. Les distances de mobilité croissantes avec le niveau d'études sont cohérentes avec les distances de mobilité à 3 ans observées selon le niveau de qualification par Lemistre et Magrini (2010) sur la base de la génération 98 de sortants. Les mois de chômage représentent un frein à la mobilité, également avec une ampleur plus importante pour les sortants de la voie scolaire. Le vécu d'une situation de chômage semble donc aller à l'encontre de la décision de mobilité et d'importance de la mobilité alors qu'une aire de prospection d'emploi élargie est susceptible de faciliter l'accès à l'emploi.

En revanche, la mobilité en cours d'études aux niveaux zone d'emploi et région augmentent la distance de mobilité d'insertion de manière significativement plus importante que pour les scolaires<sup>9</sup>. L'écart hommes-femmes avec une moindre distance à la mobilité des premiers est également plus sensible chez les anciens apprentis. Les autres dimensions que sont la spécialité de formation, la situation professionnelle du père et le retard scolaire à la fin des études manifestent des incidences comparables (Tableau 6 en annexe).

Les prédictions de distance de mobilité obtenues sur chacune des sous populations sont cohérentes avec les résultats précédents sur les dichotomiques de mobilité. Sur la distance d'insertion, la moyenne est de moins de 3 km pour les anciens apprentis contre près de 38 km pour les scolaires. A caractéristiques identiques, les écarts sont encore extrêmement notables avec plus de 19km pour les individus de profil 1 et près de 100 km sur le profil 2.

Les distances prédites pour ces derniers attestent là encore qu'ils réunissent des caractéristiques qui les prédisposent davantage à la mobilité que ceux conformes au profil 1.

Ces écarts se retrouvent au regard de la distance de mobilité résidentielle entre la sixième et l'enquête, trois ans après la fin des études. Alors qu'en moyenne, l'ensemble des anciens apprentis évoluent dans un rayon de 12 kms autour de leur résidence d'origine, celui-ci dépasse 80 kms pour les diplômés issus de la voie scolaire. En contrôlant les disparités de caractéristiques entre nos deux populations et en raisonnant sur des individus semblables, on retrouve des écarts significatifs de distance résidentielle parcourue : une distance couverte cinq fois plus importante pour les scolaires selon le profil 1, et seulement un peu plus de trois fois plus longue pour le profil 2, mais un différentiel de plus de 500 kms.

## 5. Remarques de conclusion

Ces résultats mettent ainsi en évidence un attachement particulier des anciens apprentis à leur espace géographique d'origine et notamment à un territoire assez circonscrit, comme en témoignait la proportion de ceux qui demeurent dans leur zone d'emploi de résidence en sixième, près de quatre sur cinq. La correction des biais de sélection a ainsi permis d'isoler ce qui ressort de leur filière d'études par rapport à certains attributs propres non observés qui à la fois déterminent le choix de filière de formation et la mobilité ultérieure.

On peut donc soupçonner que la filière de formation en elle-même participe à ancrer les anciens apprentis sur un périmètre territorial plus restreint que pour les scolaires, compte tenu d'une part des liens tissés entre l'école et des personnels de l'entreprise d'apprentissage, et d'autre part des connexions locales entre des besoins en main-d'œuvre dotée de qualifications spécifiques et une offre de formation en apprentissage adaptée faisant écho à l'expression de ces besoins. En témoigne, la part significative des apprentis qui poursuivent dans leur entreprise d'apprentissage.

Toutefois, il faudrait aller plus loin afin de discriminer entre ces différents registres d'influence. Il conviendrait en effet de poursuivre les analyses sur les seuls apprentis en distinguant ceux qui ont bénéficié d'appuis et de soutiens manifestes de professionnels au cours de leur apprentissage (sur la base

---

<sup>9</sup> Leur effet dans l'équation de distance de résidence entre la sixième et l'enquête est sujet à caution compte tenu de leur endogénéité, la variable dépendante intégrant la mobilité en cours d'études.

des informations dont on dispose) de ceux qui en ont été largement privés. Les apprentis directement intégrés dans leur entreprise de formation, situation la plus emblématique d'interdépendance entre la voie de formation et la mobilité d'insertion, nécessiteraient également un traitement à part.

Sous réserve de disposer de données adéquates, il y aurait une autre manière d'approfondir la distinction entre ce qui ressortirait d'une préférence intrinsèque à un ancrage territorial localisé des élèves qui achèvent leurs études par une filière d'apprentissage (héritage transmis) et ce qui relèverait de l'appropriation d'un espace de ressources localisées liées plus ou moins directement aux acteurs côtoyés et expériences réalisées au cours de ces années de formation en apprentissage – comportement orienté par les ressources et contacts développés. Il faudrait disposer d'informations enrichies sur les parcours scolaires et d'insertion des autres membres de la fratrie comme il en existe dans certaines sources anglo-saxonnes, manière de contrôler l'influence d'un socle socioculturel commun sur les comportements et de pouvoir plus facilement identifier ce qui a trait aux expériences scolaires et professionnelles accumulées en cours d'études dans les conduites de mobilité professionnelle future.

## Bibliographie

Abriac D., Rathelot R., Sanchez R. (2009), « L'apprentissage, entre formation et insertion professionnelle », Insee, *Formations et Emploi, édition 2009*, p. 57-74.

Bonnal L., Mendes S., Sofer C. (2003), « Comparaison de l'accès au premier emploi des apprentis et des lycéens », *Annales d'économie et de statistique*, n° 70, p. 31-52.

Cameron, A.C., and Trivedi P.K. (2005), *Microeconometrics : methods and applications*, Cambridge: Cambridge University Press.

Caro P. (2006), « La dimension spatiale des systèmes formation-emploi », *L'Espace géographique*, tome 35.

CNFPTLV, (2010), *Le financement et les effectifs de l'apprentissage en France, Données 2008*, Groupe technique de l'apprentissage, CNFPTLV.

Da Vanzo J. (1983), « Repeat migration in the United States: who moves back and who moves on? » *Review of Economics and Statistics*, n° 65, p. 552-559.

Duan N. (1983), « Smearing estimate: a nonparametric retransformation method », *Journal of the American Statistical Association*, n° 78, p. 605-610.

Leloup, F. et al., « La gouvernance territoriale comme nouveau mode de coordination territoriale ? », in *Géographie, économie, société*, Lavoisier, Vol. 7, 2005.

Falaris M. (1988), Migration and wages of young men, *Journal of Human Resources*, 23(4), p. 514-534.

Ioannides Y.M., Loury L.D. (2004), « Job information networks, neighbourhood effects, and Inequality », *Journal of Economic Literature*, vol. XLII, p. 1056-1093.

Kergoat P. (2010), *Les formations par apprentissage : un outil au service d'une démocratisation de l'enseignement supérieur ?*, Céreq, Net.Doc, n° 75, décembre 2010.

Lemistre P., Magrini M-B. (2008), « La mobilité géographique des jeunes ouvriers et employés est-elle rentable ? », *Économie & Prévision*, n° 185, p. 63-88.

Lemistre P., Magrini M-B. (2010), « Mobilité géographique des jeunes : du système éducatif à l'emploi », *Formation Emploi*, n° 110, p. 63-78.

Margirier G. (2004), Quelles mobilités géographiques en début de vie active ? *Formation Emploi*, n° 87, p. 15-27.

Margolis D., Simonnet V. (2004), « Filières éducatives, réseaux et réussite professionnelle », *Économie et Prévision*, n° 164-165, p. 113-129.

Petrovitch, A. (2011) *L'apprentissage: ses évolutions et ses implications sur le territoire*, mémoire de master recherche, « Économie du travail et gestion des ressources humaines », Lest-CNRS et université de la Méditerranée.

Simonnet V., Ulrich V. (2000), « La formation professionnelle et l'insertion sur le marché du travail : une analyse multicritères », *Économie et Statistique*, n° 337-338, 81-99.

Van de Ven, W. P. M. M., Van Pragg B. M. S. (1981). « The demand for deductibles in private health insurance: A probit model with sample selection », *Journal of Econometrics*, n° 17, p. 229–252.

## Annexe

*Tableau 6*  
**MODÈLES DE RÉGRESSIONS EN DEUX ÉTAPES SUR LES DISTANCES EN LOG**

(a)	Distance(res_empl3)		Dr(6ème-res3a)	
	Ln(Di)/ A	Ln(Di) /S	Ln(Di)/ A	Ln(Di) /S
<b>Résidence en sixième</b>				
Hors métropole	-0,145 ns	-0,696***	(b)	(b)
Commune monopolaire/multipolaire	-0,225***	-0,324***	-0,191***	-0,269***
Urbaine	-0,309***	-0,481***	-0,331***	-0,459***
<b>Rurale</b>	réf.	réf.	réf.	réf.
<b>Niveau de formation</b>				
Niveau I	1,537***	2,256***	1,697***	2,284***
Niveau II	0,968***	1,428***	0,941***	1,248***
Niveau III	0,811***	0,880***	0,893***	0,809***
Niveau IV	0,181***	0,157**	0,265***	0,161***
<b>Niveau V</b>	réf.	réf.	réf.	réf.
Homme	-0,564***	-0,350***	-0,445***	-0,297***
Nombre de mois de chômage	-0,004 ns	-0,015***	-0,009**	-0,016***
<b>Spécialités de formation (c)</b>				
<b>nsf25</b>	réf.	réf.	réf.	réf.
nsf20	-0,129 ns	-0,002 ns	-0,241 ns	-0,065 ns
nsf21	0,113 ns	-0,011 ns	0,045 ns	-0,058 ns
nsf22	0,460***	0,198 **	0,440 ***	0,169 *
nsf23	0,005 ns	-0,159 ns	-0,126 ns	-0,040 ns
nsf24	1,380 **	0,278 ns	1,984***	0,301 ns
nsf31	-0,063 ns	-0,194***	0,029 ns	-0,099 ns
nsf32	-0,680***	-0,021 ns	-0,465 **	-0,012 ns
nsf33	0,313 ***	0,270***	0,270 ***	0,285 ***
nsf34	0,360 ns	0,343 **	0,265 ns	0,283 *
<b>Situation du père sur le marché du travail</b>				
<b>En emploi</b>	réf.	réf.	réf.	réf.
Au chômage	0,054 ns	-0,019 ns	0,214 ns	0,114 ns
Retraité	0,095 ns	0,216 ***	-0,060 ns	0,204***
Inactif	0,102 ns	-0,053 ns	0,139 ns	-0,184 ns
<b>Situation professionnelle du père</b>				
<b>Ouvrier</b>	réf.	réf.	réf.	réf.
Employé	0,271 **	0,261***	0,402 ***	0,371 ***
Technicien	0,425 ***	0,461 ***	0,413 ***	0,460 ***
Cadre	0,109 ns	0,052 ns	0,097ns	0,101 ns
Indépendant	-0,054 ns	0,205 ns	0,031 ns	0,333 **
Sans emploi	0,271 **	0,261***	0,402 ***	0,371 ***
<b>Age en sixième</b>				
<b>Âge normal</b>	réf.	réf.	réf.	réf.
En avance	-0,237 *	-0,202 *	-0,098 ns	-0,183 *
En retard	-0,161 **	-0,220***	-0,044 ns	-0,287 ***
Mobilité pendant études : zone d'emploi	0,319 **	0,133 ns	2,079 ***	1,472 ***
Mobilité pendant études: région	0,319 **	0,133 ns	2,079 ***	1,472 ***
Constante	2,101 ***	0,962 ***	1,734 ***	0,914 ***
Lambda	-0,662***	0,855 ***	-0,474 **	0,804 ***
Lv	13458	13458	13342	13342
N après sélection	4452	8906	4535	8807
Wald (Chi2)	543,9	1867,9	1677,1	3499,5

(a) : distances respectivement entre la résidence de fin d'études et l'emploi à trois ans et entre la résidence en sixième et la résidence à l'enquête (à trois ans).

(b) : caractéristique supprimée en raison du trop faible effectif, et donc rassemblé avec la catégorie de référence.

(c) : voir tableau 1 pour les libellés.

Source : Céreq, Génération2004.

# Les compétences des adultes

## Un facteur complexe de la mobilité

Nicolas Jonas\*

### Résumé

La mesure des compétences des adultes, qui est un champ relativement bien développé dans la sociologie américaine, notamment à la suite des perspectives ouvertes par les travaux de James Coleman sur le capital social, représente un angle d'analyse prometteur pour la sociologie de la mobilité. Les travaux canoniques sur la mobilité intergénérationnelle en France hésitent constamment entre deux variables d'ancrage traditionnelles : le niveau de qualification (niveau de diplôme ou niveau de formation) et la position professionnelle (CSP, revenus, prestige...). L'hésitation tient surtout au fait que le lien entre le diplôme et la position professionnelle n'est pas évident, ou, en tout cas, l'est de moins en moins. L'inflation des diplômes et la diversification du marché de l'emploi rendent de plus en plus évidente l'importance des données contingentes : il existe un ensemble de variables individuelles, irréductibles au seul intitulé du diplôme, qui influent directement sur la destinée sociale de chacun.

Grâce à deux enquêtes novatrices menées par l'Insee, l'enquête IVQ (Information et vie quotidienne) et l'enquête PIAAC (Programme International for the Assessment of Adult Competencies) nous disposons désormais d'une base de données foisonnante pour revenir sur ce lien entre emploi et formation en introduisant le niveau de compétence de base des adultes. À travers des exercices psychométriques et sur des échantillons de plus de 20 000 personnes, ces enquêtes permettent d'évaluer les performances de la population adulte (16-65 ans) métropolitaine et résidente des DOM, en littératie, en numératie et en compréhension orale, et de les mettre en relation avec de nombreuses informations biographiques.

Ces domaines de compétences évaluées posent de redoutables questions méthodologiques (qu'est-ce qu'on évalue ? comment l'évalue-t-on ?), mais ouvrent aussi des champs d'investigation stimulants. On pourra ainsi aborder trois séries de questions : 1) Existe-t-il un lien entre niveau de formation et niveau de compétence ? 2) Est-ce que le niveau de compétence joue sur la rentabilité du diplôme, notamment au regard de la position professionnelle atteinte ? 3) Peut-on identifier des facteurs déterminant le niveau de compétence (histoire familiale, mobilité géographique...) permettant d'enrichir les théories sociologiques de la mobilité ?

### Bibliographie

Alexander K.L., Natriello G., Pallas A. M. (1985), « For whom the School Bell Tolls : the impact of dropping out on cognitive Performance », *American Sociological Review*, 50-3, p. 409-420.

Alwin D. F. (1991), « Family of origin and cohort differences in verbal ability », *American Sociological Review*, 56-5, p. 625-638.

Coleman J. S. (1990), *Foundation of Social Theory*, Belknap, Cambridge.

Freese J., Powell B., Steelman L.C. (1999), « Rebel without a cause or effect: birth order and social attitudes », *American Sociological Review*, 64-2, p. 207-231.

Goody J. (2007), *Pouvoirs et savoir de l'écrit*, Paris, La dispute.

---

\* Division Emploi, INSEE, nicolas.jonas@insee.fr.

- Grenet J. (2010), « La date de naissance influence-t-elle les trajectoires scolaires et professionnelles? Une évaluation sur données françaises », *Revue économique*, 61-3, p. 589-598.
- Guo G. et VanWey L. K. (1999), « Sibship size and intellectual development: is the relationship causal? », *American Sociological Review*, 64-2, p. 169-187.
- Herpin N., Jonas N. (2011), *La sociologie américaine. Controverses et innovations*, Paris, La découverte.
- Katz Rothman B. (1995), « Of maps and imagination: sociology confronts the genome », *Social Problems*, 42-1, p. 1-10.
- Mare R. D., Chen M. D. (1986), « Further evidence on sibling size and educational stratification », *American Sociological Review*, 51-3, p. 403-412.
- Merllié D., Monso O. (2007), « La destinée sociale varie avec le nombre de frères et de sœurs », *France portrait social*, p. 135-153.
- Moore K. A., Snyder N. O. (1991), « Cognitive attainment among firstborn children of adolescent mothers », *American Sociological Review*, 56-5, p. 612-624.
- Murat F. (dir.) (2010), « Mesurer les compétences des adultes avec l'enquête Information et vie quotidienne (IVQ) », numéro thématique, *Économie et Statistique*, n° 424-425.
- Murat F. (2005), « Les compétences des adultes à l'écrit, en calcul et en compréhension orale », *Insee Première*, n° 1044.
- Retherford R. D., Sewell W. H. (1991), « Birth order and intelligence: further tests of confluence model », *American Sociological Review*, 56-2, p. 141-158.
- Sapin M., Spini D., Widmer E. (2007), *Les parcours de vie : de l'adolescence au grand âge*, Savoir Suisse, Lausanne.
- Steelman L. C., Powell B. (1989), « Acquiring capital for college: the constraint of family configuration », *American Sociological Review*, 54-5, p. 844-855.

# Stages en cours d'études et insertion professionnelle

## Une comparaison secteur privé/secteur public

*Olivier Joseph\*, Isabelle Recotillet\**

### *Résumé*

L'enseignement supérieur a connu d'importantes évolutions au cours des vingt dernières années. Parmi celles-ci, notons la croissance massive d'inscrits dans l'enseignement supérieur, essentiellement jusqu'au milieu des années 90 (RERS 2009). Pour exemple, entre le début des années 1990 et 2000, les effectifs d'inscrits dans l'enseignement supérieur ont augmenté de 25 %. Cette hausse est essentiellement attribuable aux écoles de commerce et d'ingénieurs, aux formations d'ingénieurs universitaires et de techniciens supérieurs. Ce sont donc les formations dans lesquelles l'intégration du stage au cursus est la plus forte où l'on observe une croissance des effectifs. En revanche, dans les disciplines universitaires générales, le nombre d'inscrits tend à diminuer légèrement depuis le milieu des années 2000. Le mouvement de professionnalisation de l'enseignement supérieur est une autre évolution marquante de l'histoire récente du système éducatif et tend à répondre aux attentes des entreprises confrontées à des évolutions technologiques rapides, impliquant une forte réactivité en termes de compétences. Au fond, la professionnalisation pouvait se concevoir comme une réponse des acteurs publics aux difficultés d'insertion professionnelle de certains segments de l'enseignement supérieur et à la croissance forte de ses effectifs (Maillard, Veneau 2008). Dans ce contexte, l'intégration des stages dans les cursus de formation, au-delà du stage de fin de cursus, est un élément phare de la professionnalisation des diplômés (Domingo 2002).

Les stages étudiants possèdent des fonctions particulières dans la construction du parcours de formation. Alors que le mouvement général de professionnalisation opère un rapprochement entre le système éducatif, en particulier les universités, et les entreprises, les stages s'inscrivent directement dans le processus de création de liens entre savoirs théoriques et savoirs pratiques (Ryan, Toohey, Hughes 1996), voire le développement des prémisses d'une expertise professionnelle. Ils véhiculent aussi une fonction de socialisation (Teichler 1999) avec par exemple le développement de capacités à travailler avec d'autres personnes, à la construction de projets qui seront évalués de façon commune, alors que la fonction éducative s'inscrit davantage dans une individualisation des apprentissages (Tynjälä, Välimaa, Sarja 2003). Le stage étudiant illustre assez bien la définition de la formation informelle, c'est-à-dire non planifiée à l'avance, comportant une part importante d'implicite et de collaboration avec d'autres salariés de l'entreprise, complétant la formation à caractère formel dispensée dans le cadre académique, par l'acquisition de compétences, savoir-faire et savoir-être nécessaires à la vie professionnelle. Enfin, le stage étudiant sert également à construire ou développer un capital social constitué par l'ensemble des relations professionnelles et contacts personnels, dont l'utilité n'est plus à démontrer dans le processus d'insertion professionnelle. Les stages offrent enfin aux étudiants la possibilité de découvrir un secteur d'activité particulier, avec ses modes de fonctionnement et de recrutement, et d'ajuster leurs projets éducatifs à leurs projets professionnels.

La majeure partie des jeunes ayant quitté le système éducatif en 2004 ont effectué un stage en cours d'études, dans une entreprise, une association, une administration ou un organisme public (Bédoué, Giret 2004). Dans un cas sur quatre, le stage principal s'est déroulé dans la fonction publique, cette proportion étant nettement plus élevée pour les diplômés de bac+2 dans les disciplines de la santé et du social, et par ordre décroissant, pour les docteurs, les masters et licences. Un des objectifs de cette contribution est de mieux connaître les conditions de stage dans la fonction publique. Outre les conditions d'indemnisation, dont les règles ont évolué à l'été 2009, quels sont les jeunes qui choisissent des stages dans le public ? Les choisissent-ils, d'ailleurs ? Ces stages sont-ils plutôt ceux de fin d'études, avec des durées longues, et des domaines d'application particuliers ? De façon générale, les stages dans la fonction publique

---

\* Céreq, joseph@cereq.fr, recotillet@cereq.fr.

permettent-ils aux jeunes d'appliquer les savoirs acquis en cours de formation initiale ? Leur offrent-ils de se forger une meilleure idée du fonctionnement de la fonction publique, des modes de recrutement et des carrières ?

À ces premières questions, l'interrogation par le Céreq en 2007 de la Génération 2004 offre des réponses partielles (Joseph, Recotillet 2010a, 2010b). À partir des informations collectées sur le stage principal réalisé en cours d'études, l'analyse dévoile que la fréquence et la durée des stages est comparable entre le secteur privé et la fonction publique. En revanche, les stages sont plus fréquemment indemnisés dans le secteur privé, à l'exception des diplômés de niveau bac+2 dans les spécialités de la santé et du social, mais offrent néanmoins une moins grande opportunité d'appliquer les connaissances acquises pendant les études.

Un partenariat avec la DGAFP a permis de développer des questions ciblées sur les conditions de stage en cours d'études et sur les perspectives professionnelles au cours de l'interrogation par le Céreq en 2010 de la Génération 2007. Cela a été l'opportunité en outre de mieux approcher le champ « fonction publique » tel que retenu par l'Insee et la DGAFP, par la collecte du nom de l'entreprise, organisme ou administration dans lequel chacun des stages a été réalisé. C'est une nouveauté en effet de rassembler une information complète sur l'ensemble des stages réalisés en cours d'études en termes de lieu et durée. L'originalité de l'interrogation est aussi méthodologique : le stage le plus long ainsi qu'un autre stage suivi au cours des études sont chacun décrits en détail, et avec la même richesse d'information. Dès lors, une comparaison plus pertinente est rendue possible entre stages dans le public et dans le privé. Cela constitue, dès lors, l'enjeu de cette contribution, en mettant en rapport les conditions de stage dans le public et le privé avec les conditions d'insertion professionnelle immédiatement après la fin des études mais également une fois l'insertion un peu plus stabilisée, c'est-à-dire trois années plus tard. Le champ de l'étude ciblera plus particulièrement les jeunes ayant quitté le système de formation initiale après être entrés dans l'enseignement supérieur et offrira un traitement particulier aux diplômés de niveau bac+2 dans les disciplines de santé et du social, dont on sait qu'ils ont une utilisation bien plus fréquente que les autres étudiants des stages en cours d'études.

La contribution proposée s'inscrit dans une convention d'étude avec la DGAFP numéro 2011/012/Deeva.

## Bibliographie

Bédoué C., Giret J.-F. (2004) « Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle » ? *Économie et Statistique*, n° 378-379, p.55-83.

Domingo P. (2002), « Logiques d'usage des stages sous statut scolaire » *Formation Emploi*, n° 79, p. 67-81.

Joseph O., Recotillet I. (2010a), « L'impact du stage étudiant pour entrer dans la fonction publique », in *Évaluation et données longitudinales : quelles relations ?*, Céreq, RELIEF, n° 30, p. 229-246.

Joseph O., Recotillet I. (2010b), « Être stagiaire dans la fonction publique », in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, p.153-166.

Maillard D., Veneau P. (2008), « La "professionnalisation" à l'université est-elle généralisable ? » in *Les relations formation-emploi en 55 questions*, Paris, Dunod, p.89-94.

RERS (2009), *Repères et références statistiques*, p. 164-165,  
[http://media.education.gouv.fr/file/2009/95/1/chap6-1\\_73951.pdf](http://media.education.gouv.fr/file/2009/95/1/chap6-1_73951.pdf).

Ryan G., Toohey S., Hughes C. (1996), « The purpose, value and structure of the practicum in higher education: a literature review », *Higher Education*, 31, p.355-377.

Tynjälä P., Välimaa J., Sarja A. (2003) « Pedagogical perspectives on the relationships between higher education and working life », *Higher Education*, 46, p. 147-166.

Teichler U. (1999), « Research on the relationships between higher education and the world of work: past achievements, problems and new challenges », *Higher Education*, 38, p. 169-190.



# Trajectoires professionnelles et taux de retour à l'emploi des bénéficiaires du RMI, de l'API ou du RSA

Véronique Simonnet\*, Danièle Trancart\*\*

## 1. Contexte

Au<sup>1</sup> 1<sup>er</sup> juin 2009, le revenu de solidarité active (RSA) s'est substitué au revenu minimum d'insertion (RMI), à l'allocation de parent isolé (API) et aux dispositifs associés d'aide financière à la reprise d'emploi. Le RSA a pour ambition de rendre plus lisible et plus cohérent le système de prestations sociales. Il a de plus et avant tout vocation à lutter contre la pauvreté laborieuse et à accroître l'incitation à l'activité en garantissant que toute heure travaillée occasionne un supplément de ressources. Pour ce faire, le RSA a été construit de façon à ce que le revenu disponible augmente linéairement avec le revenu d'activité<sup>2</sup>.

Pour les personnes sans emploi, les montants d'allocation restent inchangés par rapport à ceux auxquels elles avaient droit dans le cadre du RMI ou de l'API. Ces montants varient cependant en fonction de la composition familiale. Pour les personnes qui retrouvent un emploi, le RSA garantit que toute heure travaillée se traduit par un supplément de ressources. Pendant les trois premiers mois d'activité, l'allocataire cumule intégralement son revenu d'activité avec son allocation comme il le faisait du temps du RMI ou de l'API. Pendant les mois suivants et sans limite de durée, l'allocataire cumule 62 % de son revenu d'activité avec le RSA socle. Ce dispositif se différencie du système d'intéressement qui prévalait avant la réforme et qui était limité dans le temps (9 mois). Auparavant, l'allocataire cumulait soit 50 % de son revenu d'activité avec le montant du RMI ou de l'API si son emploi représentait moins de 78 heures mensuelles soit une prime forfaitaire de 150 € pour une personne isolée ou 225 € pour un couple dans le cas où le temps de travail était supérieur à 78 heures mensuelles. Une prime de 1 000 €, appelée prime de retour à l'emploi, était de plus versée au 4<sup>e</sup> mois de l'activité si l'activité durait jusque-là. Cette prime disparaît avec la mise en place du RSA.

La mise en place du dispositif RSA a eu globalement un impact positif à long terme sur les gains financiers associés à la reprise d'un emploi. Le mécanisme d'intéressement n'existant plus au-delà d'un an de reprise d'activité, la perception du RSA activité a plus que compensé, dans la majorité des cas, la perte de la prime pour l'emploi (voir Danzin, Simonnet, Trancart 2011). Observe-t-on dès lors que le retour à l'emploi des bénéficiaires de l'allocation a globalement augmenté depuis la mise en place du dispositif ?

Pour tenter de répondre à cette question, nous avons représenté l'ensemble des trajectoires professionnelles des bénéficiaires du RSA socle au moment de la réforme afin de constater si les épisodes d'emploi sont plus fréquents après la réforme qu'avant. Ces photographies, réalisées grâce à l'analyse des séquences, ont été effectuées séparément pour chaque configuration familiale et comparées aux photographies des trajectoires professionnelles des bénéficiaires des mêmes configurations observés sans emploi un an avant la réforme.

---

\* Centre d'études de l'emploi (CEE), veronique.simonnet@cee-recherche.fr

\*\* Centre d'études de l'emploi (CEE), daniele.trancart@cee-recherche.fr

<sup>1</sup> Cette communication est extraite d'une recherche financée par la DARES dans le cadre de l'évaluation du RSA et à laquelle le Centre d'études de l'emploi a participé (voir Danzin, Simonnet, Trancart 2011).

<sup>2</sup> Pour plus de détails, voir Fabre et Vicard (2009), Cazain et Donné (2007).

## **Données et méthode d'analyse des trajectoires**

À partir des fichiers de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) qui recensent tous les mois les ménages bénéficiaires du RMI, de l'API, de la prime d'intéressement ou du RSA, nous étudions les trajectoires individuelles des bénéficiaires de novembre 2007 à décembre 2010.

La fenêtre d'observation comporte 38 mois entre novembre 2007 et décembre 2010 avec 19 mois avant la réforme et 19 mois après. Les données de la CNAF permettant de connaître la situation de chaque bénéficiaire vis-à-vis du marché du travail, nous opérerons une décomposition entre emploi, sans emploi, non-réponse ou non renseigné, absence du dispositif (entrée ou sortie du dispositif). Les traitements ont été réalisés avec le logiciel SAS, en utilisant les macros d'analyse des données de l'INSEE ainsi qu'avec le logiciel R et TraMiner (Gabadinho, Studer, Ritschard 2009).

Les parcours des allocataires, au cours de ces 38 mois d'observation, peuvent être synthétisés par une typologie des trajectoires. Celle-ci doit aboutir à une représentation synthétique des parcours sachant qu'il existe presque autant de trajectoires possibles que d'individus. Il s'agit donc de regrouper les données et d'identifier des groupes homogènes de trajectoires assimilables illustrées par des parcours types.

Les typologies de trajectoires ont été réalisées à partir des méthodes de l'analyse factorielle et de la classification ascendante hiérarchique.

L'analyse des correspondances multiples (ACM) a été réalisée sur un tableau disjonctif complet qui décrit pour chaque individu son état, un mois donné. Pour chaque mois, on crée une variable à 3 modalités représentant les 3 états retenus le plus souvent : « en emploi », « hors de l'emploi » ou « absent du dispositif ». On obtient 38x3 variables dichotomiques égales à 1 ou 0 selon que l'individu est ou non dans un état donné, un mois donné.

La classification ascendante hiérarchique a été réalisée sur les 20 premiers facteurs de l'analyse (80 % de la variance totale) en utilisant le critère de maximisation de la variance intergroupes de WARD.

L'interprétation des classes de la typologie est complétée par des représentations graphiques sous forme de « tapis » ou de « chronogrammes ».

La première représentation graphique utilisée ici est celle des « tapis » dont l'idée est due à Stefani Scherrer (2001). L'avantage de cette méthode est, d'une part, qu'elle permet l'observation synthétique et graphique de toutes les transitions observées de tous les individus. Pour ce faire, on représente, pour chaque bénéficiaire, la séquence composée de la succession des états observés. Chaque individu est dès lors représenté par une ligne tracée avec une couleur différente selon l'état rencontré. On superpose ensuite les lignes de tous les individus. Cette représentation restitue au mieux la dimension longitudinale et donc l'ensemble des transitions d'un état à un autre.

Les « tapis » permettent une bonne représentation des mouvements individuels mais ne permettent pas de chiffrer la proportion des individus par état. Cette représentation graphique est alors complétée par des chronogrammes qui représentent la répartition des différents états à chaque moment du temps. Cette représentation permet de voir l'évolution des taux d'emploi de la population concernée mais ne permet pas de savoir, contrairement aux tapis, quelles personnes sont concernées par quels états et surtout si ces états sont persistants ou temporaires.

## 2. Trajectoires professionnelles des bénéficiaires du RMI, de l'API puis du RSA « socle » avant et après la réforme de 2009

Pour faire un état des lieux général et relativement exhaustif, nous proposons d'observer, avant et après la réforme, les trajectoires professionnelles des bénéficiaires du RSA « socle » au moment de la réforme afin de constater si les épisodes d'emploi sont, après la réforme, d'une part plus fréquents, d'autre part plus longs qu'avant la réforme. Les typologies de trajectoires (voir données et méthode en encadré) seront effectuées pour chaque sous-population que représentent les différentes compositions familiales afin de constater si le retour à l'emploi a été plus important pour certains bénéficiaires.

Si l'on se restreint au champ des allocataires du RMI ou de l'API, âgés de moins de 60 ans, près de 67 % sont sans emploi au 1<sup>er</sup> juin 2009 (1 230 000 allocataires), avec quelques différences selon les configurations familiales : 63,5 % sans emploi pour les femmes isolées (célibataires) allocataires du RMI ou les hommes isolés allocataires de l'API et 83,5 % pour les femmes en couple allocataires du RMI (tableau 1).

Les allocataires âgés de moins de 60 ans et sans emploi au 1<sup>er</sup> juin 2009 sont dans cinq configurations familiales principales : les femmes isolées allocataires du RMI (30 %), les femmes isolées allocataires de l'API (13 %), les hommes isolés allocataires du RMI (31 %), les hommes en couple allocataires du RMI (12 %) et enfin, les femmes en couple allocataires du RMI (14 %). Les trajectoires des hommes allocataires de l'API ne seront pas étudiées en raison du nombre très faible correspondant.

Tableau 1  
BÉNÉFICIAIRES DE L'API OU DU RMI AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2009 : CADRAGE

		Répartition en %	Répartition des moins de 60 ans (en %)	Répartition des allocataires sans emploi et âgés de moins de 60 ans (en %)	Taux des allocataires sans emploi et âgés de moins de 60 ans en %
Hommes isolés (HI)	RMI	30	30	31	70
	API	0,3	0,3	0,2	63,5
	Prime	0,7	0,7	0,04	3,5
	Total HI	31	31	31	68,5
Femmes isolées (FI)	RMI	32	31	30	63,5
	API	12	13	13	66,8
	Prime	1	1	0,03	2,5
	Total FI	45	45	43	63,3
Hommes en couple (HC)	RMI	11	11	12	76,5
	Prime	1	1	0,1	6,4
	Total HC	12	12	12	70,4
Femmes en couple (FC)	RMI	11	11	14	83,5
	Prime	1	1	0,2	14,1
	Total FC	12	12	14	77,9
<b>Ensemble</b>		<b>1 895 323 (100%)</b>	<b>1 830 166 (100%)</b>	<b>1 234 747 (100%)</b>	<b>67,5</b>

Source : calculs des auteurs à partir des données CNAF.

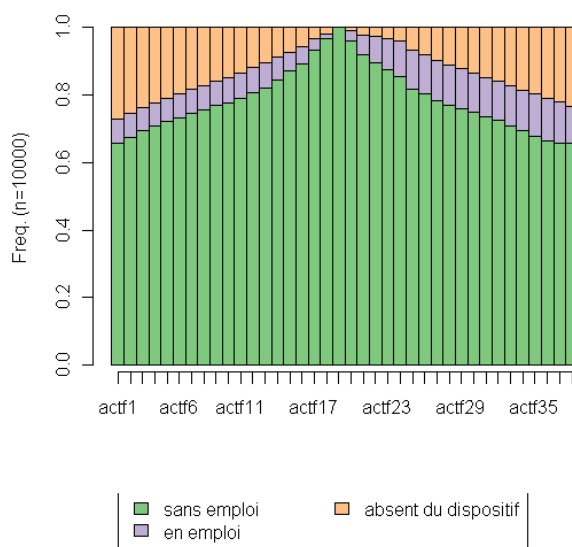
Dans cet article, nous ne présenterons que les résultats relatifs aux trajectoires des hommes et femmes isolés allocataires du RMI (soit près de 61 % de la population des allocataires)<sup>3</sup>. Pour chacune de ces configurations, nous présenterons quelques statistiques descriptives et représentations graphiques associées aux trajectoires passées et futures, les résultats de l'analyse des correspondances multiples (ACM) et ceux de la typologie. En outre, en raison de la taille de chacune de ces populations et du temps de calcul nécessaire à l'élaboration des typologies, les résultats présentés concernent des échantillons aléatoires de 10 000 individus.

## 2.1. Trajectoires des femmes isolées allocataires du RMI et sans emploi au 1<sup>er</sup> juin 2009

Durant les huit premiers mois (à partir de novembre 2007), une proportion non négligeable de trajectoires est dans l'état « non renseigné » (près de 20 %). Au neuvième mois, on en compte 16 % puis 10 % et ensuite la non-réponse se stabilise autour de 4 %. Dans la suite, nous avons assimilé cet état « non-renseigné » à des « sans emploi » car le plus souvent, après une période non renseignée, l'allocataire est sans emploi.

Globalement, le chronogramme relatif aux trajectoires entre novembre 2007 et décembre 2010 (graphique 1) montre que la part d'allocataires en emploi après la réforme augmente sensiblement et se stabilise autour de 12 % après novembre 2009. Entrées et sorties du dispositif (légende « absent du dispositif ») s'équilibrent ; elles représentent entre 25 % et 30 % en début et fin de période. Les trois états principaux sont : « en emploi », « hors de l'emploi » et « absent du dispositif ».

*Graphique 1*  
**CHRONOGRAMME DES FEMMES ISOLÉES ALLOCATAIRES DU RMI ET SANS EMPLOI AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2009**



Source : calculs des auteurs à partir des données CNAF.

Selon l'âge, le nombre d'enfants et la durée dans le dispositif, on met en évidence quelques variations dans les taux d'emploi. En effet, à partir de 50 ans, la proportion de bénéficiaires en emploi est d'environ de 5 % tout au long de la période d'observation alors que pour les plus jeunes, cette proportion, assez proche de 5 % avant la réforme, augmente après juin 2009 et atteint près de 15 %. On observe les mêmes écarts entre les bénéficiaires avec moins de 3 enfants et 3 enfants et plus et également, selon la durée dans le dispositif.

<sup>3</sup> Pour l'analyse de l'ensemble des trajectoires des hommes et femmes en couple allocataires du RMI en juin 2009 et des femmes isolées allocataires de l'API en juin 2009, voir Danzin, Simonnet, Trancart (2011).

L'analyse des correspondances multiples (ACM) conduite sur ces données permet d'identifier 4 groupes de variables : hors de l'emploi quasiment tout au long de la période, en emploi après la réforme, une sortie du dispositif après la réforme avec un étalement dans le temps qui va dans le sens d'une augmentation du mois 20 au mois 38 (cf. chronogramme, graphique 1) et les absents avant la réforme avec un étalement qui va dans le sens d'une diminution du mois 1 au mois 19 (cf. chronogramme, graphique 1).

Cette analyse permet de bien différencier les états « sans emploi », « en emploi » et « absent du dispositif » mais aussi de mettre en évidence l'existence d'une temporalité spécifique qui se traduit par un étalement plus ou moins important des modalités du temps (1 à 38 : novembre 2007 à décembre 2010) pour un même état. Toutes les variables associées à l'état « sans emploi » sont corrélées entre elles et donc proches ; ce qui traduit une certaine permanence dans cet état. Une temporalité différente avant et après la réforme apparaît surtout pour la variable « absent du dispositif » (c'est-à-dire entrées et sorties) et dans une moindre mesure avec la variable « en emploi » ; ce qui traduit des transitions d'un état à un autre.

La classification ascendante hiérarchique réalisée sur les 20 premiers facteurs de l'analyse (près de 80 % de l'inertie totale) permet de mettre évidence 4 classes de trajectoires bien distinctes (graphique 2). Cette analyse complète et enrichit l'ACM en raisonnant à partir des profils-types de trajectoires individuelles et non plus des facteurs de différenciation.

La classe 1, avec 62 % des femmes isolées allocataires du RMI et sans emploi avant la réforme, est caractéristique d'une quasi-permanence hors de l'emploi et d'une présence importante dans le dispositif. La durée moyenne du RMI avant la réforme est la plus longue (65,6 mois soit plus de 5 ans) et le temps passé hors de l'emploi est proche de 98 % du temps de présence. Ce dernier est, en moyenne, proche de 18 mois avant la réforme et 18 mois après, soit proche du maximum du temps d'observation de 38 mois. Les femmes isolées de cette classe d'allocataires sont les plus âgées avec une moyenne d'âge de 41,8 ans. 41 % d'entre elles sont sans enfant contre 45 % en moyenne.

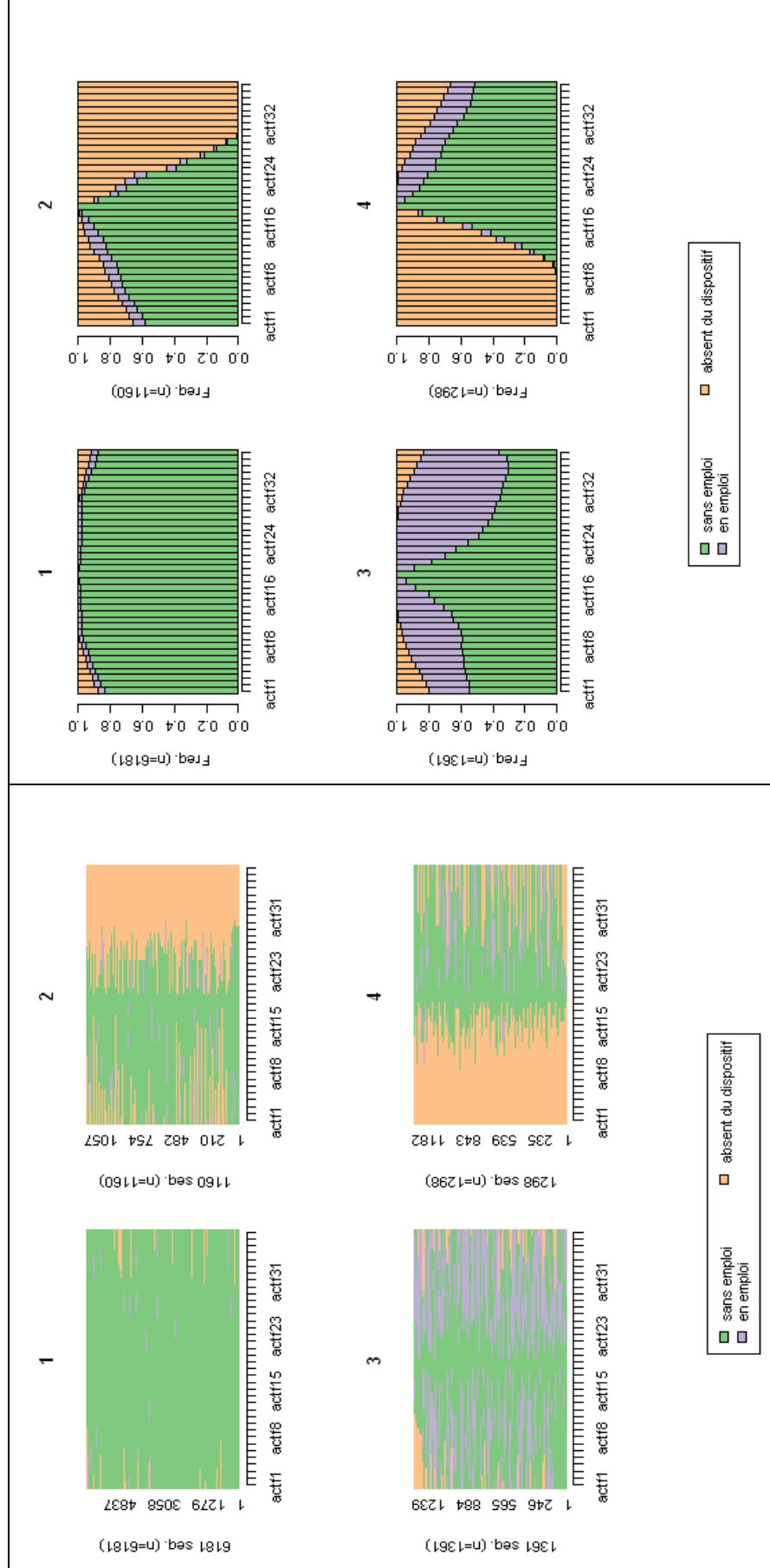
La classe 2 (12 %) est caractérisée par une sortie rapide du dispositif après la réforme, alors que le temps de présence avant la réforme est important. Cette sortie ne s'explique pas à l'aide des éléments qui figurent dans la base de données. 56 % d'entre elles sont sans enfant à charge contre 45 % en moyenne

La classe 3 (13 % de l'ensemble) est caractérisée par un des taux hors de l'emploi les plus bas (59 % contre 89 % pour cette population). Ce taux baisse après la réforme (70 % avant et près de 48 % après). La durée du RMI avant la réforme est en moyenne de 44 mois, soit trois ans et huit mois. C'est également dans cette classe que l'on compte le plus de femmes isolées avec 1 ou 2 enfants (50 % contre 41 % en moyenne). C'est dans ce groupe que l'effet de la réforme semble le plus net avec une augmentation des taux d'emploi.

La classe 4 (13%) est composée de femmes, en moyenne, plus jeunes dont la durée moyenne du RMI avant la réforme est de 10 mois. Il s'agit de nouvelles « entrantes » compensant en nombre les sortantes (classe 2) et dont le taux hors de l'emploi après la réforme est inférieur au taux moyen de cette population (80% contre près de 90% en moyenne).

GRAPHIQUE 2

CHRONOGRAMMES ET « TAPIS » REPRÉSENTATIFS DES CLASSES DE LA TYPOLOGIE DES FEMMES ISOLÉES ALLOCATAIRES DU RMI ET SANS EMPLOI AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2009



Source : calculs des auteurs à partir des données CNAF.

En résumé, pour les femmes isolées allocataires du RMI et sans emploi au 1<sup>er</sup> juin 2009, les entrées et sorties du dispositif s'équilibrent. En outre, on observe, globalement, une assez grande stabilité des parcours, avec une participation au marché du travail assez faible : la situation d'emploi ne représente que 10 % du temps de présence dans le dispositif (près de 90 % hors de l'emploi). Deux groupes extrêmes sont identifiés.

Un groupe majoritaire (62 %) : des femmes présentes dans le dispositif depuis plus de 3 ans au moment de la réforme et âgées de 42 ans, en moyenne, qui n'ont pas connu de changement de situation avant et après la réforme. Elles restent quasiment hors de l'emploi tout au long de la période d'observation.

À l'opposé, on observe un groupe assez minoritaire (13 %) : des femmes plus jeunes (près de 38 ans en moyenne), avec un ou deux enfants à charge, présentes dans le dispositif avant et après la réforme et avec des taux de participation au marché du travail les plus élevés ; la situation d'emploi représente 30 % du temps de présence avant la réforme et 52 % après.

En dehors de ces deux groupes extrêmes, on observe un groupe de sortantes et un groupe d'entrantes dans le dispositif qui s'équilibrent (respectivement 12 % et 13 %).

## **2.2. Trajectoires des hommes isolés allocataires du RMI et sans emploi au 1<sup>er</sup> juin 2009**

Comparativement aux trajectoires des femmes, on compte moins de non-réponses (autour de 5 %) mais, comme précédemment, celles-ci seront associées à l'état « sans emploi ».

Le chronogramme montre que la proportion d'hommes isolés en emploi est légèrement supérieure après la réforme. Cette hausse concerne surtout les moins de 40 ans et ceux dont la durée du RMI est inférieure à 2 ans.

La typologie réalisée met en évidence 4 classes assez comparables à celles des femmes isolées allocataires du RMI. Précisons que 96 % des hommes isolés, allocataires du RMI, sont sans enfant à charge.

La classe 1 avec 52 % des allocataires est caractéristique d'une quasi-permanence hors de l'emploi et d'une présence importante dans le dispositif. La durée moyenne du RMI avant la réforme est de 69 mois et le temps passé hors de l'emploi est proche de 98 % du temps de présence. Ce dernier est environ de 17 mois avant la réforme et 18 mois après. La moyenne d'âge est de 42 ans. Ce sont les mêmes caractéristiques que la classe 1 des femmes isolées allocataires du RMI.

La classe 2 (15 %) est caractérisée surtout par une sortie rapide du dispositif après la réforme, alors que le temps de présence avant la réforme est important. Cette sortie ne s'explique pas à l'aide des éléments qui figurent dans la base de données.

La classe 4 (13 % de l'ensemble) est caractérisée par un des taux hors de l'emploi les plus bas (61 % contre 89,6 % pour cette population). Ce taux baisse après la réforme (64,5 % avant et près de 56,9 % après). La durée du RMI avant la réforme est en moyenne de 40 mois, soit trois ans et 4 mois. C'est dans ce groupe que l'effet de la réforme semble net avec une augmentation des taux d'emploi mais celle-ci est moindre que celle observée pour les femmes isolées allocataires du RMI et sans emploi au 1<sup>er</sup> juin 2009.

La classe 3 (20 %) est composée d'hommes, en moyenne, plus jeunes dont la durée moyenne du RMI avant la réforme est de 11 mois en moyenne. Il s'agit de nouveaux « entrants » dont le taux hors de l'emploi après la réforme est de 84 % (près de 89 % en moyenne).

### **2.3 Synthèse des typologies des hommes et femmes isolés, allocataires du RMI et sans emploi au 1<sup>er</sup> juin 2009**

La trajectoire type « hors de l'emploi » est présente dans les deux configurations familiales et concernent 52 % des hommes isolés et 62 % des femmes isolées allocataires du RMI. Elle caractérise des allocataires, plus âgés qu'en moyenne et présents depuis de nombreuses années dans le dispositif. La réforme ne semble pas avoir eu d'incidence sur leur participation au marché du travail. À l'opposé, on distingue un groupe de bénéficiaires plus sensibles aux incitations financières associées à la loi, surtout s'agissant des femmes : le temps passé en emploi augmente très nettement passant de 30 % à 52 % du temps de présence pour les femmes et de 36 % à 43 % chez les hommes. Les nouveaux entrants représentent 13 % à 20 % des bénéficiaires selon les configurations familiales, en moyenne plus jeunes que les autres allocataires et avec des temps passés en emploi supérieurs à la moyenne (15% à 23% du temps de présence). Enfin, les sortants constituent un groupe stable qui représente 13 % à 15 % des effectifs.

### **3. Trajectoires professionnelles des femmes et hommes isolés, bénéficiaires du RMI et sans emploi un an avant la réforme**

À ce stade de l'analyse, nous proposons de réaliser, à titre de comparaison, une analyse des trajectoires passées et futures des hommes et femmes isolés (près des deux tiers des effectifs des bénéficiaires), allocataires du RMI, un an avant la réforme et également sans emploi au 1<sup>er</sup> juin 2008.

Trois trajectoires principales résument l'ensemble des états occupés entre novembre 2007 et décembre 2010, pour les hommes et les femmes (graphique 3). La trajectoire « hors de l'emploi » qui représente 70 % des femmes et 62 % des hommes, les sortants du dispositif (surtout après la réforme chez les femmes) qui représentent 14 % des femmes et 24 % des hommes et enfin les allocataires qui transitent souvent vers l'emploi et qui représentent 16 % des femmes et 13 % des hommes.

La comparaison des typologies des hommes et femmes isolés allocataires du RMI, élaborées selon la situation sans en emploi en juin 2008 ou en juin 2009 (tableau 2), nous amène aux constats suivants :

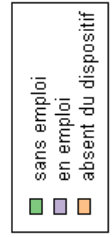
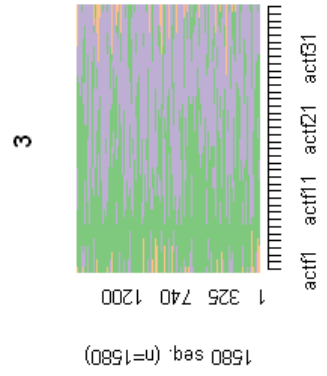
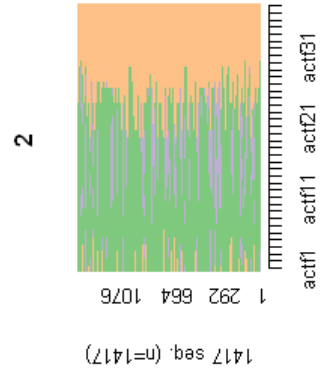
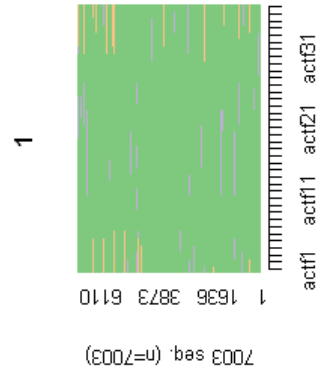
- le groupe majoritaire hors de l'emploi est plus nombreux en 2008 qu'en 2009 (pour les femmes 70 % contre 62 % et pour les hommes 63 % contre 52 %), ce qui semble montrer, malgré une conjoncture économique plus défavorable, un effet global légèrement positif de la réforme ;
- en outre, un nouveau profil d'entrants apparaît à partir de la réforme, plus nombreux chez les hommes isolés (20 % chez les hommes et 13 % chez les femmes). Ils sont plus jeunes qu'en moyenne et avec des taux de participation à l'emploi un peu plus élevés qu'en moyenne ;
- enfin, pour la classe des allocataires les moins éloignés de l'emploi, assez stable dans le temps (de 13 % à 16 %), on observe des taux de participation qui augmentent après la période sans emploi (juin 2008 ou juin 2009) ; cette augmentation est plus forte chez les femmes isolées mais il est difficile, à partir des méthodes utilisées, de conclure à une plus forte augmentation en 2009, comparativement à 2008.



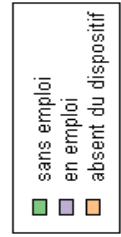
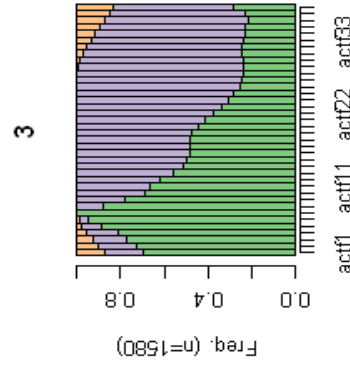
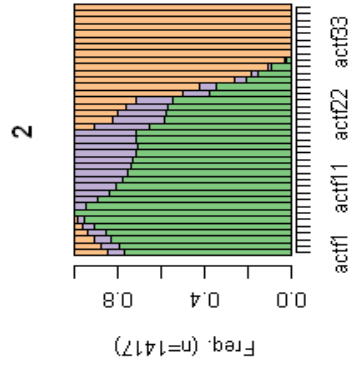
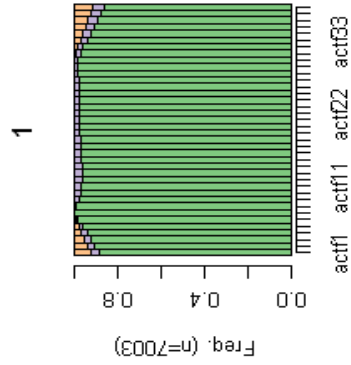
Graphique 3

TRAJECTOIRES DES FEMMES ET HOMMES ISOLÉS ALLOCATAIRES DU RMI SANS EMPLOI AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2009

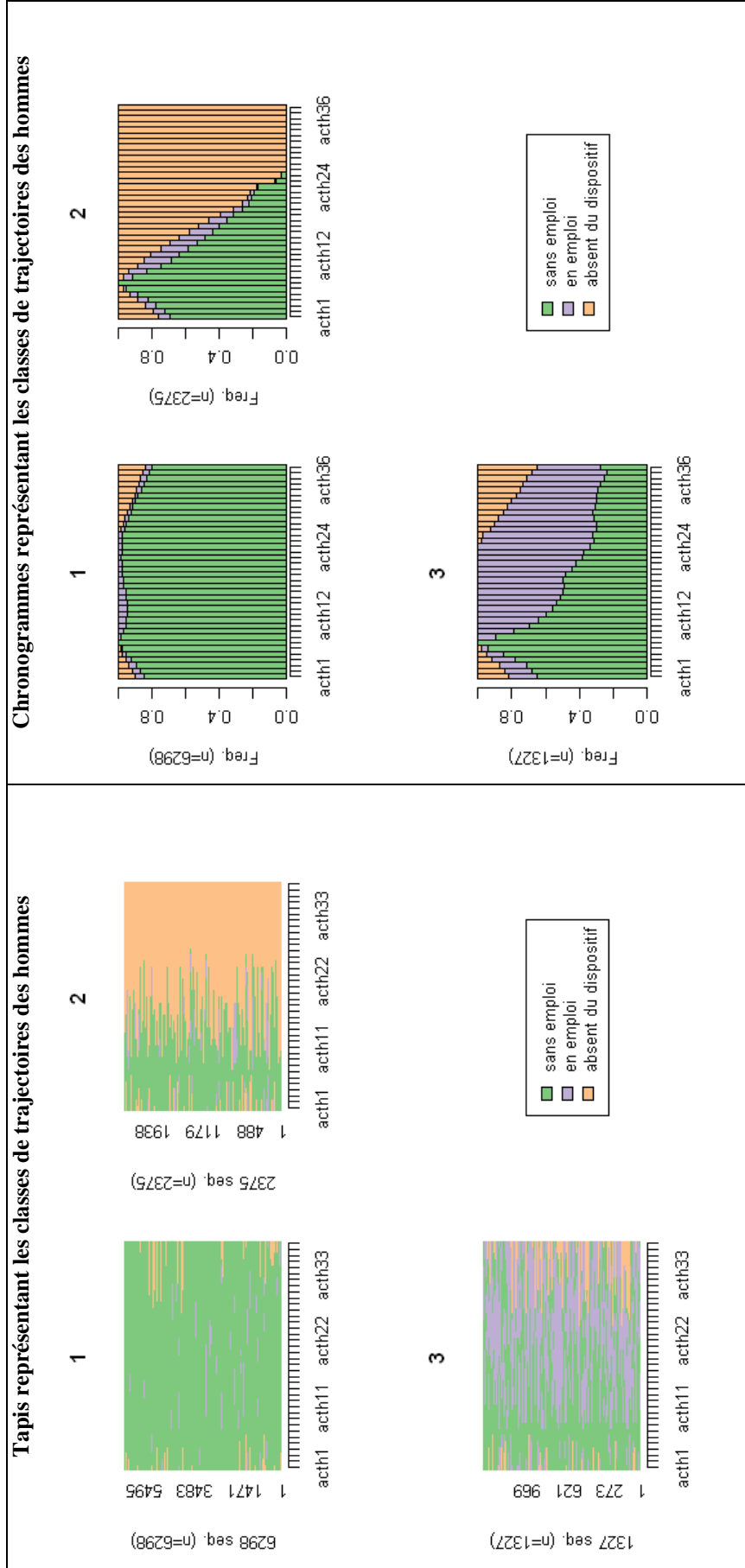
Tapis représentant les classes de trajectoires des femmes



Chronogrammes représentant les classes de trajectoires des femmes



Graphique 3 (suite)  
 TRAJECTOIRES DES FEMMES ET HOMMES ISOLÉS ALLOCATAIRES DU RMI SANS EMPLOI AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2009



Source : calculs des auteurs, à partir des données CNAF.

Tableau 2

**SYNTHÈSE DES TYPOLOGIES DES HOMMES ET FEMMES ISOLÉS SANS EMPLOI AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2009 OU SANS EMPLOI AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2008**

	« Hors de l'emploi ou éloignés de l'emploi »	« Sortants »	« En emploi »	« Entrants »	« Total »
Femmes isolées allocataires du RMI 2009	62%	12%	13%	13%	100%
Hommes isolés allocataires du RMI 2009	52%	15%	13%	20%	100%
Femmes isolées allocataires du RMI 2008	70%	14%	16%	0%	100%
Hommes isolés allocataires du RMI 2008	63%	24%	13%	0%	100%

Source : calculs des auteurs, à partir des données CNAF.

#### 4. Taux de retour à l'emploi

Dans leur rapport pour le comité national d'évaluation du RSA, Danzin, Simonnet et Trancart (2011) évaluent le rôle du gain financier au retour à l'emploi en comparant les taux de retour à l'emploi des bénéficiaires pour lesquels le gain calculé à long terme a substantiellement augmenté depuis la réforme à ceux « comparables » pour lesquels le gain a peu augmenté ou est resté inchangé. Sachant qu'au sein de chaque configuration familiale (famille monoparentale ou couples), le gain a évolué différemment selon la présence et le nombre d'enfants, elles procèdent à des estimations séparées pour chaque configuration familiale, intégrant les caractéristiques du ménage afin de faire apparaître, avec la méthode des doubles différences, des évolutions contrastées des taux de retour à l'emploi selon le nombre d'enfants. Les résultats montrent des différences importantes entre hommes et femmes. On constate, par exemple, que les parents isolés ne bénéficiant pas de la majoration isolement connaissent une amélioration de leurs taux de retour en emploi plus forte que celle observée pour les personnes seules de même sexe. Ce résultat est en cohérence avec l'évolution à long terme des gains financiers associés à la reprise d'un emploi à mi-temps. Il est de plus en accord avec les résultats de Piketty (1998) pour la France et ceux de nombreuses études internationales (Mikol, Remy 2009) qui constatent que les femmes, et particulièrement celles ayant des enfants à charge, sont relativement sensibles aux incitations financières.

Le rapport précise de plus la tendance observée pour les bénéficiaires sans enfant. La période faisant suite à la mise en place du RSA est caractérisée par une amélioration des taux de retour en emploi des bénéficiaires sans enfant nouvellement entrés dans le dispositif, à l'exception des hommes isolés pour lesquels seules les transitions à très court terme se sont améliorées (transitions dans les 6 mois suivant l'entrée dans le dispositif). Pour les bénéficiaires sans enfant présents dans le dispositif depuis un an ou plus, l'amélioration des taux de retour en emploi n'est perceptible que pour les femmes en couple.

On ne peut donc pas conclure à un effet important du RSA sur le taux de retour à l'emploi des bénéficiaires mais à un impact faible sur certains groupes de bénéficiaires. La trajectoire type représentant le non-emploi permanent est majoritaire. D'une manière générale, ces bénéficiaires sont des personnes durablement éloignées du marché du travail et cumulant plusieurs difficultés : formation insuffisante, problèmes de transport, de santé, de garde d'enfants (Dang, Trancart 2011). Les incitations financières agissent donc sans doute moins et leur retour effectif à l'emploi suppose un accompagnement renforcé et plus ciblé.

## Bibliographie

Cazain S., Donné S. (2007), « Le dispositif d'intéressement à la reprise d'activité des allocataires du RMI », *l'e-essentiel*, n° 67.

Dang A. & Trancart D. (2011), « Familles monoparentales allocataires du RMI ou de l'API et trappes à inactivité : les enseignements de l'enquête sur les expérimentations du RSA en France », Centre d'études de l'emploi, Document de travail, n° 148, 36 p.

Danzin E., Simonnet V., Trancart D. (2011), *Les effets du RSA sur le taux de retour à l'emploi des bénéficiaires*, in Comité National d'évaluation du RSA, Rapport final, 126 p..

Grelet Y. (1994), « Les trajectoires professionnelles dans les enquêtes du Céreq : esquisses de traitement par l'analyse de données », in *L'analyse longitudinale du marché du travail*, Céreq, Documents et séminaires, n° 99.

Fabre V., Vicard A. (2009), « Connaissance des dispositifs expérimentaux du RSA : des objectifs bien identifiés mais des règles de fonctionnement peu connues », *Premières informations, premières synthèses*, n° 27.1.

Grelet Y., Rousset P., Trancart D. (2009), « Les typologies de parcours », communication aux 3<sup>e</sup> journées de l'AFS, Paris.

Mikol F., Rémy V. (2009), « RSA : peut-on apprendre des expériences étrangères ? Un bilan des travaux sur l'EITC et le WFTC », *Travail et Emploi*, n° 120, p. 63-75.

Piketty T. (1998), « L'impact des incitations financières au travail sur les comportements individuels : une estimation pour le cas français », *Économie et Prévision*, n° 132-133.

Scherrer S. (2001), « Early Career Patterns - a Comparison of Great Britain and West Germany », *European Sociological Review*, n 17(2), p. 119-144.

Gabadinho A., Studer M., Ritschard G. (2009), *Mining sequence data in R with the TraMiner package: A user's guide*, Geneva, department of econometrics and laboratory of demography, University of Geneva.

Session 6

---

**Mobilités résidentielles et familiales**



# Trajectoires et processus de socialisation des salariés mobiles du tourisme : trois manières d'habiter l'espace-temps saisonnier

*Aurélien Gentil\**

En 2005, l'INSEE estimait en France à 420 000 le nombre d'emplois saisonniers<sup>1</sup> directement ou indirectement liés à l'activité touristique dont les trois quarts dans l'hôtellerie-restauration. Majoritairement peu qualifiés, 60 % des saisonniers de l'hôtellerie-restauration sont ouvriers ou employés (Cousin et Réau 2009). Mais au-delà de ces estimations, cette catégorie de travailleurs hétérogène, aux contours indéterminés, met à mal les outils de classification statistiques ou sociologiques usuels (branche d'activité, PCS, table de mobilité...). Différentes typologies ont été construites pour mieux cerner la situation et les besoins des saisonniers du tourisme. On peut distinguer, par exemple, trois catégories d'individus composant cette population si l'on prend pour principal critère de différenciation leur rapport à l'emploi (Le Pors 1999)<sup>2</sup>.

Mais ces catégories sont trop restrictives. Elles ne restituent pas les multiples dimensions qui régissent le rapport que les individus entretiennent avec leur situation. On retiendra toutefois que la population des travailleurs saisonniers du tourisme est souvent jeune, particulièrement durant la période estivale, plus masculine l'hiver et féminine l'été. Mais surtout, qu'elle est caractérisée par sa mobilité spatiale et résidentielle. Ainsi, 70 % des saisonniers du tourisme vivent avant d'entamer leur saison à une trop grande distance de leur lieu de travail saisonnier pour se passer d'un logement sur place (Faure et Brunet 2003). Nombreux sont donc ceux qui se déplacent temporairement dans des lieux touristiques pour y résider et y travailler.

## 1. Pour une sociologie des formes d'ancrage saisonnières

On s'intéressera spécifiquement ici aux salariés saisonniers mobiles du tourisme, entendus comme ceux vivant principalement de leurs activités saisonnières et qui au gré des saisons seront amenés à se déplacer et se loger dans des lieux touristiques différents. Le schéma le plus représentatif est de suivre le rythme des saisons climatiques en travaillant l'hiver dans les zones de montagnes et l'été dans les zones côtières. On a là une population « précarisée » au regard de l'instabilité et de la discontinuité qui caractérise son rapport à l'emploi, à l'espace et au temps (Cingolani 2005). Les travailleurs saisonniers mobiles semblent « incarner » l'impératif de flexibilité, d'adaptabilité et de disponibilité promu par le « nouvel esprit du capitalisme » qui tend à ériger la mobilité spatiale et professionnelle comme norme (Boltanski et Chiapello 1999). Mais la mobilité saisonnière peut revêtir un sens et des formes multiples selon les individus (Douarche 2003). Ainsi, l'hétérogénéité de cette population et des contextes dans lesquels elle peut s'inscrire offrent une possibilité intéressante de mettre à l'épreuve les catégories de pensée de la sociologie urbaine en interrogeant le processus déterminant des rapports différenciés à l'espace temps saisonnier. Il s'agit ici de saisir la place d'un espace particulier, à la fois lieu de travail et de résidence temporaire, dans la trajectoire des individus. C'est l'occasion de vérifier que la mobilité se situe bien au croisement de déterminants structurels et de logiques individuelles, que des individus partageant « une communauté de position » (salarié du tourisme, saisonnier, mobile) vont composer différemment selon leur trajectoire avec la mobilité inhérente à leur activité et les contextes dans lesquels ils doivent s'inscrire

---

\* Université Lumière Lyon 2, Centre Max Weber/Laboratoire junior Focales (ENS-LSH).

<sup>1</sup> D'après le règlement n° 1408/71 de la Communauté européenne et la circulaire ministérielle « Questions-réponses » du 29 Août 1992, l'emploi est catégorisé comme saisonnier lorsqu'il est limité dans le temps, qu'il correspond à un accroissement d'activité cyclique, que cet accroissement est fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, c'est-à-dire indépendant de la volonté des employeurs, et que les tâches confiées au salarié sont liées à cet accroissement d'activité.

<sup>2</sup> Ce rapport distingue « les professionnels saisonniers du tourisme » (20 %), « les pluriactifs/multisalariés locaux » (20 %) et « les jeunes en insertion » (60 %).

pour travailler. Ainsi, au-delà d'un rapport social précarisant imposé par les temporalités et les règles du marché du travail touristique, l'étude des mobilités saisonnières et des formes d'ancrage qu'elles déterminent interroge la part de choix et de contraintes engagée par les individus au fil de leur existence. Plus encore elle permet de saisir la place de l'articulation des multiples dimensions qui régissent la vie saisonnière (logement, travail, famille, sociabilité, loisirs) dans le processus de formation des manières d'être, de faire et de penser qui oriente la trajectoire des individus. Bref, elle invite à penser l'espace temps saisonnier comme une *instance de socialisation* dont il faut étudier les rouages.

Généralement, les dimensions encadrant l'existence des saisonniers du tourisme sont appréhendées séparément et définies en fonction des problèmes « sociaux » ou « économiques » qu'elles posent. Les conditions de vie, d'emploi, de travail, de logement et de santé sont pensées comme des « états » qu'il faut décrire, mesurer et améliorer. Leur situation est appréhendée en termes de position et de condition. Rompant avec cette approche, il faut penser leur situation comme un rapport contextualisé articulant plusieurs dimensions, déterminé par une trajectoire et pris dans un processus. Afin de restituer la complexité de ce processus de formation du rapport à l'espace-temps saisonnier, nous étudierons des façons socialement différenciées d'être travailleur saisonnier dans un même espace et des façons spatialement différenciées d'être travailleur saisonnier. Autrement dit nous interrogerons la variabilité des formes de liens et de rapports aux lieux que les salariés mobiles du tourisme peuvent déployer au fil de leurs déplacements et de leur trajectoire.

## 2. Pour une étude contextualisée des manières d'habiter

À partir du matériau produit durant une recherche menée dans la petite station littorale de Belle-Plage (voir encadré page suivante), cet exposé voudrait donc montrer l'intérêt d'une étude contextualisée des relations pratiques et symboliques (Authier 1993), que les « intermittents » mobiles du tourisme peuvent entretenir avec l'espace-temps saisonnier. Il est bien question ici d'interroger la place des mobilités saisonnières dans la formation du rapport objectif et subjectif que les individus entretiennent avec leur activité et les lieux dans lesquels ils s'établissent pour travailler. Nous verrons comment ceux-ci vont durant leurs saisons composer avec les contraintes propres à leur situation et nous montrerons à travers quelles formes d'ancrage, de sociabilité, et quelles représentations ils construisent leurs « repères » dans un espace-temps discontinu. Nous montrerons que l'espace doit être pensé à la fois comme support des pratiques et des représentations sociales et comme producteur, à travers ses spécificités (sa morphologie, son histoire...) de manières de faire et de penser singulières (Rémy 1999), de « *diverses interactions qui établissent entre les individus des formes déterminées de relations, des plus éphémères aux plus instituées, des plus fugitives aux plus durables, (des) actions réciproques (qui) sont porteuses d'influences mutuelles entre les êtres sociaux* » (Authier et Grafmeyer 2008, p. 86).

Nous verrons ensuite qu'il est possible à travers l'étude longitudinale des *manières d'habiter* l'espace-temps saisonnier de repérer différentes phases ponctuant la *carrière d'installation du saisonnier mobile*. Il s'agit là d'étudier le processus séquentiel menant l'individu à franchir à partir de sa première expérience saisonnière, différentes étapes le menant à terme à rationaliser et à justifier pleinement son mode de vie saisonnier et les relations qui l'attachent à certains lieux<sup>3</sup>. Un processus amenant les saisonniers au fil de leurs expériences à se « stabiliser » dans le temps et dans l'espace.

---

<sup>3</sup> On retrouve là une définition proche de celle développée dans Becker H. (1985), *Outsiders. Etude de sociologie de la déviance* : « [...] Cette notion (la carrière) désigne les facteurs dont dépend la mobilité d'une position à une autre, c'est-à-dire aussi bien les faits objectifs relevant de la structure sociale que les changements dans les perspectives, les motivations et les désirs de l'individu. [...] » (p.48)



## TERRAIN ET MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE

Nous nous appuyerons sur les résultats d'un travail de terrain mené entre 2006 et 2010 dans la station balnéaire de Belle-Plage, située sur la côte Atlantique, dans le département des Landes. Un lieu touristique caractérisé par son « ambiance familiale », sa capacité d'accueil relativement restreinte (environ 5 000 lits) et sa morphologie (superficie restreinte, activité commerciale principalement concentrée dans une rue commerçante). Le faible volume de la population saisonnière (environ 200 individus), la petite taille de ce terrain et notre possibilité d'y résider durant plusieurs mois en temps que travailleur saisonnier (Chauvin et Jounin 2010) nous ont permis d'entreprendre un travail ethnographique et « monographique ».

Durant l'été 2006 nous avons pu dénombrer environ à Belle-Plage 170 salariés en contrat saisonnier et 30 gérants/propriétaires de commerces dont nous avons tenté de cerner le profil sociodémographique, les parcours (professionnels, résidentiels et scolaires), la fréquence et le type de sociabilité et les représentations (du logement, de l'emploi, de l'espace-temps saisonnier...). Dans un second temps nous avons pu approfondir et affiner notre réflexion à partir d'observations directes et d'une série d'entretiens semi-directifs menés avec 26 salariés saisonniers mobiles travaillant à Belle-Plage durant l'été 2007. Ces entretiens portaient sur leur trajectoire, leurs pratiques et leurs représentations (du travail saisonnier, de la précarité, des lieux dans lesquels ils ont pu s'inscrire...). Entre 2008 et 2011 notre présence sur le terrain nous a enfin offert l'opportunité de mener un suivi longitudinal des trajectoires de nombreux saisonniers mobiles interrogés en 2007 encore présent à Belle-Plage.

### 3. Trois manières d'habiter l'espace-temps saisonnier

Indépendamment du poids des déterminants sociaux classiques (âge, sexe, qualification, origine sociale) pesant sur la différenciation des pratiques et des représentations individuelles, l'étude des modes d'appropriation différenciés d'un même espace par les saisonniers mobiles révèle l'influence d'autres facteurs. Ainsi la trajectoire d'entrée et l'ancienneté dans un lieu d'activité saisonnière pèsent fortement sur la relation pratique et symbolique à ce lieu. On peut repérer trois manières d'habiter l'espace-temps saisonnier, correspondant à trois catégories : les *ambulants*, les *habitués* et les *locaux*<sup>4</sup>.

#### 3.1. Les ambulants

Cette catégorie doit être sous divisée en deux groupes d'âge, de qualification et d'expérience distincts. D'une part, les jeunes ambulants (moins de 25 ans) qui sont les moins expérimentés professionnellement. Ils occupent généralement les emplois les moins qualifiés (plonge, ménage...) pour ceux n'ayant pas de formation en lien avec le tourisme ou peu d'expérience dans ce secteur et des emplois plus qualifiés pour ceux formés dans la restauration, le sport ou l'animation (cuisinier, moniteur sportif...). D'autre part, les ambulants expérimentés (plus de 25 ans) qui ont accompli un plus long parcours professionnel en tant que salariés saisonniers. Ils ont une formation en lien avec leur activité ou se sont formés « sur le tas » au fil de leurs expériences. Ils occupent généralement, parmi les ambulants, les emplois les plus qualifiés et offrant les meilleurs avantages (salaire, logement...). Si les jeunes formés dans les métiers du tourisme mettent principalement en avant l'acquisition d'une expérience professionnelle pour expliquer leur arrivée dans le lieu, les jeunes non qualifiés invoquent plutôt leur « curiosité » vis-à-vis du travail saisonnier et leur besoin de gagner de l'argent. Les expérimentés justifient leur présence d'abord par le plaisir de faire les saisons puis la possibilité d'accéder à un emploi et le fait de gagner de l'argent.

Le rapport que les ambulants entretiennent à leur lieu de résidence temporaire est largement déterminé par le fait d'être arrivés pour la plupart « au hasard » de leur recherche d'emploi. Cette trajectoire d'entrée dans la vie du lieu pèse à différents niveaux sur les formes et la nature des sociabilités locales qu'ils vont déployer.

---

<sup>4</sup> Il est important de préciser que le corpus d'entretiens recueillis en 2007 est représentatif de la structure de la population des saisonniers mobiles habituellement en activité durant l'été à Belle-Plage. Ainsi, parmi les 26 interrogés, les catégories d'*ambulant* (8/26), d'*habitué* (13/26) et de *local* (5/26) sont inégalement représentées. Si quelques-uns des mobiles interrogés (5/26) sont issus d'une famille possédant un logement dans le bourg ou ses environs, nombreux sont ceux originaires d'une autre région (19/26) ou un autre département aquitain (2/26).

La position géographique de leur logement est rarement le résultat d'un choix, du moins d'une anticipation. Entrés dans la vie du lieu par le biais de leur recherche d'emploi, ils sont amenés à résider dans le logement fourni par leur employeur ou dans les logements disponibles au moment de leur arrivée. Ainsi si certains ambulants vivent au cœur de la station, plusieurs d'entre eux se logent à distance du centre. Cet éloignement géographique engendre chez ces « nouveaux » arrivés un sentiment de distance par rapport aux saisonniers plus anciens qui « font » la vie du lieu. Ainsi ils resteront d'abord « à l'écart » des plus anciens avant peut-être d'apprendre à les connaître.

Les ambulants, plus que les autres, habitent des tentes, des caravanes ou des camions. Ils sont présents généralement durant des périodes plus courtes que les autres saisonniers mobiles (2/4 mois). Les ambulants ont fréquemment un espace d'habitation restreint et peu propice de par sa taille, sa configuration et les fonctionnalités qu'il offre pour recevoir ou héberger des amis ou des membres de leur famille. Logeant parfois seuls, ils partagent souvent leur logement ou leur zone d'habitation (camping) avec des collègues de travail ou d'autres ambulants. Leur réseau de sociabilité à l'échelle du lieu, est principalement composé par ces cohabitants. Ces relations s'entretiennent principalement dans le cadre du travail et durant les sorties festives. Se détournant de leur logement, ils préfèrent généralement passer du temps dans les bars et les restaurants. Leur fréquentation des commerces est largement dépendante du réseau de relations qu'ils ont tissé. Ainsi, ils fréquentent les mêmes lieux que leurs collègues de travail ou que les ambulants avec qui ils ont sympathisé. Les jeunes qui assimilent plus que les expérimentés la saison à une période où la « fête » rythme leur vie multiplient les sorties nocturnes.

La trajectoire d'entrée dans la vie saisonnière de Belle-Plage des ambulants, participe donc au déploiement de sociabilités « externes » (Forsé 1981), centrées sur leurs collègues de travail et les espaces de sociabilité du bourg (rue principale, commerces). Leur logement semble tenir un rôle principalement fonctionnel, servant surtout de lieu de repos.

Au-delà de l'échelle de leur lieu d'activité saisonnière, le réseau de sociabilité des ambulants s'inscrit dans une pluralité d'espaces et paraît plus labile. Le dessin du réseau de liens « forts » (Granovetter 1973) tissés et entretenus par les expérimentés est souvent déterminé par leur expérience de la mobilité saisonnière. Ainsi la plupart de leurs « proches » ont été rencontrés dans d'autres espaces de saison. Il est fréquent durant l'intersaison pour les expérimentés de rendre visite à ces « proches ». Les jeunes seront eux pour la plupart encore largement attachés aux liens familiaux et amicaux qu'ils ont tissés dans leur lieu « d'origine ». Un lieu où ils « se posent » généralement durant l'intersaison.

Les ambulants mobilisent peu les catégories indigènes de perception et de qualification du lieu. S'ils apprécient le cadre naturel (forêt, océan, vagues, plage) ils semblent moins que les autres (habités et locaux) avoir construit un rapport « enchanté » et « mythifiant » au lieu dans lequel ils mènent leur activité. C'est avant tout un lieu de travail, agréable certes, mais qu'ils ne considèrent pas comme « unique » et irremplaçable. Ils se disent « de passage » et n'envisagent pas, au départ, revenir pour les saisons suivantes.

### **3.2. Les habitués**

Plus âgés en moyenne (plus de 25 ans) que les autres salariés mobiles, ils n'étaient pas pour la plupart qualifiés pour l'emploi qu'ils occupent désormais. Souvent formés « sur le tas », ils sont plus anciens que les ambulants dans la vie saisonnière de Belle-Plage (au moins quatre saisons estivales). Ils sont généralement entrés dans la vie du lieu par cooptation ou par recommandation, par le biais d'un ami ou d'une connaissance. Plus que l'argent que leur apporte leur emploi, ils mettent en avant leur degré d'« attachement » au lieu et à sa population pour expliquer et légitimer leur présence. Ils apprécient la forte interconnaissance qui régit les formes de sociabilité locales et la possibilité qui leur est offerte de tisser et d'entretenir certaines relations d'amitiés. Ils semblent avoir intégré en partie les catégories indigènes de perception et de qualification d'un lieu devenu « familier ».

La position géographique de leur logement est cette fois-ci le résultat d'un « choix », du moins d'une démarche anticipatrice. Habités des lieux ils ont pu préparer leur venue et réserver le logement qui leur

convient. Dans tous les cas, le choix de la position de leur logement s'articule avec le rapport qu'ils entretiennent avec la vie du lieu. Ceux qui souhaitent profiter au maximum de l'animation du lieu prendront un logement au centre de la station alors que ceux, souvent les plus anciens, qui veulent pouvoir couper avec la frénésie du lieu et de la vie saisonnière se logent à distance des zones les plus animées. Une même position géographique d'habitation ne prend pas la même signification et n'engendre pas les mêmes pratiques selon le type de saisonnier.

Les habitués vivent généralement dans des logements « en dur », le plus souvent de petits appartements, parfois même des maisons. Ils louent leur logement à titre personnel, parfois sont logés par leur employeur ou un ami saisonnier local habitant un logement familial.

Plus les saisonniers sont anciens dans la vie du lieu plus leur période de résidence est longue. Qu'ils vivent seuls ou à plusieurs les habitués pensent avoir « choisi » leur situation de logement. Ils disent avoir fait le choix de vivre seul et d'éviter ainsi les désagréments d'une « mauvaise » colocation, ou de vivre en colocation avec d'autres saisonniers devenus des amis, un concubin ou une concubine. Leur logement est généralement approprié comme un « chez soi » ou un « chez nous » pour ceux qui vivent en couple. Décoré, personnalisé, aménagé, le logement devient pour eux leur principal point d'ancrage au lieu. Ne possédant dans la plupart des cas pas de logement « permanent », le logement saisonnier devient pour eux un point d'appui, de stabilisation qui paraît essentiel.

Ainsi les sociabilités à l'intérieur et autour du logement sont directement liées à la place que celui-ci tient dans la trajectoire des individus. Ils peuvent recevoir de manière plus ritualisée, préparer un repas pour leurs amis saisonniers, et parfois héberger des amis ou des membres de leur famille. Ils déploient une sociabilité « interne », leur logement étant conçu comme un espace confortable, un espace de retrait et de préservation de leur vie privée, principal point d'ancrage au lieu. Dans la majorité des cas observés ils s'installent pour un temps dépassant largement la période d'activité touristique (4/6 mois). Certains manifestent même l'envie de s'installer à l'année dans la station ou dans ses environs<sup>5</sup>.

Leur réseau local de relations est plus élargi et diversifié que celui des ambulants. Avec le temps, ils ont pu nouer des relations d'amitié avec d'autres habitués, avec certains commerçants, avec des vacanciers revenant chaque année ou de simples habitants du bourg.

Avec l'ancienneté, la temporalité des pratiques de sociabilité déployées par les habitués en dehors de leur logement se modifie. Avec l'expérience ils tendent à sélectionner leurs sorties nocturnes et à moins fréquenter la rue et ses commerces dans leurs moments les plus « festifs », spécialement durant la pleine saison (juillet-août). Mais ils participent à travers la temporalité de leurs pratiques de loisirs et de sociabilité à l'animation d'autres « facettes » de la vie locale. On pourra par exemple les observer, durant les matinées d'été, regroupés sur la terrasse d'un café ou sur le sommet des dunes, savourant les premiers rayons du soleil en discutant de leurs aventures (sportives, sentimentales ou festives) de la veille ou à venir. Ils donnent en partie à travers leur présence et leur visibilité dans certains commerces et dans certains espaces (la dune, la plage, la rue...) le « ton » à la vie matinale de Belle-Plage.

Leur réseau de liens « forts » semble au fil du temps se réduire de plus en plus au cercle d'amis qu'ils ont pu se faire durant les saisons qu'ils ont menées à Belle-Plage. Si certains entretiennent quelques relations durant les intersaisons avec les membres de leur famille et leurs amis de longue date (amis d'enfance, camarades de classe, copains de quartier), il s'avère qu'avec le temps et les saisons passées dans un même lieu, la fréquence et l'intensité de ces relations diminuent. Si certains ont noués des liens « forts » dans d'autres lieux de saison investis durant l'hiver, c'est à Belle-Plage que le « noyau dur » de leur réseau de relations semble être ancré.

Plus que les ambulants, les habitués mobilisent des catégories de classement « indigènes » pour décrire le lieu et ses spécificités. Ils revendiquent la « différence » entre Belle-Plage et d'autres lieux de saison côtiers, une différence qu'il s'agit de protéger. Ils décrivent Belle-Plage comme un espace à l'abri d'un

---

<sup>5</sup> Ce fût le cas les hivers 2009/2010, 2010/2011 durant lesquels une quinzaine de saisonniers (certains ont été interrogés en 2007) ont décidé de louer « à l'année » un logement situé dans le bourg de Belle-Plage ou ses environs.

tourisme trop envahissant et offrant un cadre naturel particulièrement agréable. Un espace « élu » pour son « ambiance » et son côté « préservé ». Avec le temps ils ont finalement intériorisé la perception locale d'une potentielle transformation de la morphologie du lieu.

Enfin, les habitués portent un regard « ambivalent » sur leur situation de saisonnier. D'un côté, ils revendiquent une situation d'emploi et un mode de vie extraordinaire. Ils estiment être à l'écart des préoccupations et des temporalités routinières des gens « normaux ». Ils souhaitent avant tout « profiter » pleinement des lieux dans lesquels ils sont amenés à s'inscrire. D'un autre côté, s'ils manifestent un rapport « enchanté » à la saison durant leurs premières années d'activité, le regard qu'ils portent sur leur situation devient plus nuancé avec l'expérience. Ils conçoivent l'activité saisonnière comme tenable à long terme, à condition de pouvoir se stabiliser à l'année dans un logement dans lequel ils pourront « se poser » avec les affaires (vêtements, meubles, objets divers) qu'ils transportent d'une saison à l'autre. Si cette « installation » n'exclut pas la poursuite des saisons hivernales, elle peut se traduire à terme par l'ouverture d'un commerce saisonnier ou le cumul d'une activité saisonnière durant l'été et d'autres types d'emplois durant l'hiver.

### 3.3. Les locaux

Minoritaires parmi les saisonniers mobiles de Belle-Plage, ils font partie des « figures locales ». Originaires du département ou de la région, âgés pour la plupart de moins de 25 ans, ils habitent le village depuis leur enfance et s'inscrivent en profondeur dans « l'épaisseur » historique nourrissant la vie du lieu. Belle-Plage est pour eux un espace « hérité » et « fondateur » (Gotman 1999). Au-delà d'une rémunération, leur emploi saisonnier leur offre la possibilité de profiter un « maximum » d'un lieu dont ils ne veulent pas changer. Socialisés dans ce lieu d'activité saisonnière il leur semble « naturel » d'y travailler durant l'été. Ainsi, ils mettent en avant leur origine locale pour légitimer leur situation.

Les locaux disposent plus que les autres de ressources localisées (économiques, pratiques et symboliques) compensant la précarité inhérente à la condition de saisonnier mobile.

On peut noter en premier lieu que leur situation d'emploi et leur projection dans le travail saisonnier sont étroitement liées à leur ancrage local. Ils ont tous pu s'appuyer sur leur réseau familial ou amical pour trouver un emploi à Belle-Plage. Certains sont enfants de commerçant(s) et reproduisent la position de leurs parents en s'investissant dans le commerce familial.

D'autres saisonniers locaux sont salariés par leurs amis ou des membres de leur famille élargie. Ils restent « fidèles » à leur emploi qu'ils reprennent chaque année. Qualifiés ou non, ils estiment que cet emploi leur offre l'opportunité de mobiliser, d'assimiler et de parfaire certains savoir-faire professionnels, mais surtout qu'il leur permet de travailler avec leurs « proches » dans un cadre qu'ils apprécient. Satisfaits dans l'ensemble de leur situation d'emploi et de leurs conditions de travail, ils entretiennent des liens « forts » avec leurs employeurs et leurs collègues habitués des lieux qu'ils côtoient fréquemment en dehors du cadre de leur travail et de la période estivale.

Certains habitent le logement familial. Cette situation de logement offre plusieurs avantages. C'est d'abord pour eux un atout financier. Les revenus qu'ils peuvent espérer durant la saison estivale ne sont pas amputés d'un loyer. Ensuite, ce logement généralement plus spacieux et confortable que ceux investis temporairement par les autres saisonniers offre des conditions d'habitat moins contraignantes. Il permet à certains, de part sa taille et sa configuration, de recevoir et de loger plus facilement et plus régulièrement des amis vacanciers ou d'autres saisonniers de Belle-Plage en mal de logement. Le logement familial peut jouer parfois le rôle de « relais » pour des amis venus mener une saison à Belle-Plage n'ayant pas encore trouvé d'emploi et/ou de logement. Solidaires, certains locaux peuvent ainsi pallier le manque de logements disponibles ou à la difficulté d'en trouver par leur accueil temporaire ou « permanent » d'autres saisonniers.

Ce logement peut de plus être un relais important des sociabilités alimentant la vie du lieu et de la population saisonnière. Les fêtes, les repas, les jeux (parties de carte, jeux vidéo) ou les discussions se déroulant fréquemment dans cet espace « accueillant » offrent la possibilité à de nombreux saisonniers de

se rencontrer ou de renforcer les liens qui les unissent. La position symbolique des hôtes locaux s'en trouve valorisée. Bien sûr il est important de préciser que la place du logement familial dans le déploiement de ces formes de sociabilité dépend largement du degré de présence et de tolérance des autres membres de la famille, notamment des parents généralement propriétaires des lieux. Le logement familial est un espace privé dont l'accès reste sélectif.

Ainsi, il offre aux locaux plus d'intimité (une valeur rare en saison), la possibilité de « couper » plus nettement avec la frénésie de la vie saisonnière et de mieux se reposer. Cette « base arrière » permet finalement aux locaux de trouver plus facilement que d'autres un équilibre (fragile en saison) entre fatigue, stress et récupération.

D'autres locaux décident toutefois de quitter le logement familial durant la saison estivale pour investir un logement qu'ils partagent avec leurs « proches ». Souvent plus jeunes il s'agit pour eux d'expérimenter une nouvelle forme de décohabitation. Dans ce cas, ils « préparent » leur saison et prévoient assez tôt leur « installation ». Ils peuvent ainsi aménager et personnaliser leur logement et se « bricoler » plus facilement un espace d'intimité. Ce « chez soi » tient là encore une place importante dans leurs sociabilités. Il permet de recevoir des amis, des voisins, d'héberger leur(s) rencontre(s) amoureuse(s) estivale(s), d'organiser des fêtes et des repas.

La plupart des saisonniers mobiles locaux rencontrés à Belle-Plage en 2007 ont depuis quitté de façon « permanente » le logement familial pour investir une habitation située dans le village ou ses environs qu'ils ont pu trouver par le biais de leurs connaissances. Une habitation qu'ils louent « à l'année » même lorsqu'ils continuent à partir en saison d'hiver. En couple et/ou en collocation, les locaux se sont tous installés avec d'autres saisonniers originaires du lieu ou habitués. Plus encore que les habitués, certains locaux déploient des sociabilités « internes ».

De façon générale, le réseau de sociabilité des locaux traduit la prégnance de leur ancrage à Belle-Plage. Ils entretiennent des liens intenses et fréquents avec les commerçants les plus anciennement établis, les saisonniers et les vacanciers les plus familiers du lieu. Leur réseau de sociabilité semble plus « électif » que celui des autres saisonniers, notamment celui des habitués dont le processus d'intégration dans la vie du village a été alimenté par la formation et l'entretien d'un réseau de liens plus « souple » et « ouvert ».

Cultivant une forme de « culture de la frontière » (Raphael 1996), Belle-Plage est devenu pour les locaux un « mythe référent », socle de leur représentation des autres lieux touristiques saisonniers de la côte Atlantique et plus généralement du monde urbain. Conçu comme « *un monde à dimensions humaines, où l'individu a une place reconnue et des repères pour s'orienter* » (Raphael 1996, p. 85), Belle-Plage est pour eux le territoire revendiqué d'un entre « nous » (commerçants et habitants les plus anciens, saisonniers habitués et locaux) dont les réseaux de sociabilité forment le canevas.

Les locaux considèrent leur lieu d'origine comme un espace-temps « protégé », « unique », « magique » (notamment en dehors du « pic » de la saison estivale) qu'il s'agit de préserver. Ainsi ils rejettent l'idée d'un développement trop important de l'activité touristique du lieu qui risquerait à leurs yeux de priver Belle-Plage d'une morphologie sociale qui en fait la singularité. Le rapport qu'ils entretiennent avec les espaces dans lesquels ils pratiquent pour la plupart des sports aquatiques (surf, body-surf, natation) est significatif. Ils revendiquent la faible fréquentation de leurs « spots » et comptent bien la défendre contre « l'invasion » des « étrangers ». Ainsi ils semblent avoir fortement intégré les représentations que les générations précédentes, pionnières dans le développement touristique de Belle-Plage, peuvent véhiculer. Non sans rappeler les logiques de classement statutaire des célèbres « Established » dont Norbert Elias et J.L. Scotson essayaient de dégager la genèse (Elias 1985), les locaux ont largement intériorisé les clivages anciens/nouveaux qui structurent localement les relations entre commerçants, entre habitants ou entre travailleurs saisonniers. Ainsi, ils fréquenteront par exemple moins que d'autres saisonniers certains commerces stigmatisés à l'échelle locale par les plus anciens parce qu'incarnant un développement porté par des « étrangers » au lieu et à son histoire.

#### **4. Approche longitudinale des manières d'habiter : la « carrière d'installation du saisonnier mobile »**

Il est intéressant maintenant de resituer les manières d'habiter isolées dans l'analyse dans le processus séquentiel caractérisant la carrière d'installation des salariés saisonniers mobiles du tourisme. En effet le rapport pratique et symbolique à un lieu doit être saisi non pas comme une relation figée mais comme relation évolutive qui cristallise et alimente le processus de formation et de transformation du rapport que l'individu entretient avec sa situation, sa mobilité et les lieux dans lesquels son activité le guide. Ainsi on peut observer que les trois manières d'habiter que l'on a dégagées renvoient aux différentes séquences d'une carrière menant à « l'installation » dans une activité saisonnière rattachée à un lieu particulier.

On peut formuler idéalement ces étapes de la carrière d'installation des saisonniers mobiles. Ambulant, le travailleur saisonnier se familiarise à différents lieux de saison auxquels il accède au « hasard » de ses recherches d'emploi, par le biais de sa famille, d'un ami ou d'une connaissance. Il est d'abord séduit et attiré plus par une « manière de vivre » que par un lieu en particulier, il développe alors des liens multilocalisés se distribuant entre un point d'ancrage familial qu'il peut investir à l'intersaison et les différents lieux de saison qu'il va habiter. Sa relation aux lieux et aux populations qu'il « rencontre » temporairement est assez « labile ». Il se pense « de passage » et conçoit l'activité saisonnière comme une expérience « temporaire ». Puis au fil de ses expériences il tend à s'approprier un lieu particulier, plus souvent celui dans lequel il a pu être introduit par un tiers. Un lieu dans lequel il revient d'une année à l'autre pour une période de plus en plus longue. Ce processus d'investissement pratique et symbolique compense bien souvent le délitement des liens affectifs, amicaux, familiaux et professionnels qui l'attachent à ses autres lieux d'ancrage et ses anciennes appartenances. De la « faiblesse » de ces liens multilocalisés dépend le degré et la forme d'appropriation d'un lieu d'activité saisonnière particulier.

Petit à petit plus attaché à la population locale, il partage avec les saisonniers habitués des lieux et les commerçants des relations de sociabilité plus fréquentes et intenses, même en dehors de la période d'activité touristique. En outre, la construction d'une relation conjugale enracinée localement participe bien souvent à renforcer son lien « affectif » au lieu. Nombreux parmi les saisonniers devenus habitués du lieu sont ceux pour qui la formation d'un couple a déterminé lourdement leur processus de « stabilisation » à Belle-Plage.

Satisfait par la place et le rôle qui lui sont offerts dans son emploi, il revient généralement travailler « fidèlement » chez le même employeur. Ses liens avec son employeur et ses collègues ont ainsi tendance à renforcer son degré d'attachement au lieu en se solidifiant. Son réseau local de relations, de plus en plus diversifié, lui permet d'accéder à un logement plus « confortable », lui permettant de recevoir et d'héberger plus facilement des amis et des membres de sa famille. Ainsi la fréquence et l'intensité des relations de sociabilité autour du logement (voisinage, réceptions et hébergements) traduit une forme de reterritorialisation de ses liens amicaux et affectifs. Il développe aux fils du temps et des liens « forts » qu'il va tisser et entretenir le sentiment d'être « chez lui » et tend petit à petit à concevoir l'activité saisonnière comme « durable », dans ce lieu là.

Durant une première séquence il se familiarise avec l'univers saisonnier et semble principalement « séduit » par un mode de vie festif et nomade et/ou la possibilité de gagner de l'argent et d'assimiler certains savoir-faire professionnels dans un cadre agréable. Puis une deuxième étape se dessine lorsqu'une certaine « fatigue » vis-à-vis de la mobilité se traduit par la création d'un réseau de relations de plus en plus localisé dans le ou les lieux saisonniers « élus ». Ainsi s'établit une certaine régularité, une certaine stabilité dans les rythmes et les lieux de déplacement. Parmi les lieux investis, l'un d'entre eux semble à terme privilégié, il représente potentiellement un lieu d'installation permanent. Ainsi au fil du temps l'individu élabore un ensemble de pratiques, de rationalisations et de justifications l'amenant à élire un lieu comme le lieu dans lequel il semble légitime de s'installer.

Passant d'un rapport d'ambulant au lieu à une relation d'habitué, il peut au fil des années, en décidant de se procurer un logement « à l'année » s'inscrire à terme dans la population locale animant la vie du lieu en dehors de la période touristique. Cet ancrage dans la vie locale se traduit par la combinaison d'activités saisonnières salariées l'amenant toujours à se déplacer pour l'hiver (dans un lieu qui s'avère souvent être

le même) ou la reprise/ouverture d'un commerce durant la saison touristique et d'autres types d'activités salariées inscrites localement durant l'hiver (bâtiment, restauration...).

Toutefois une forme de réversibilité est possible. Si le processus d'installation dans la vie saisonnière d'un lieu tend à guider les ambulants vers la situation des habitués, si l'instabilité de la condition saisonnière et l'affaiblissement de liens multilocalisés trouvent une compensation dans l'ancrage et l'attachement identitaire à un lieu particulier, certaines ruptures dans les biographies individuelles (problèmes professionnels, familiaux, affectifs ou de santé) peuvent engendrer un renversement de cette tendance, ceci nous rappelant l'imbrication complexe entre la relation que l'on entretient avec un espace donné et nos expériences biographiques.

## Conclusion

À partir d'un travail focalisé sur un espace défini et sa population, cette étude voulait cerner la place différenciée et évolutive des formes de mobilité et d'ancrage dans le processus de socialisation d'une population contrainte de se déplacer pour travailler. Ainsi on a pu voir en quoi l'expérience de la mobilité saisonnière façonnait des manières d'être, de faire et de penser qui cristallisent et nourrissent saison après saison la trajectoire des individus.

Au delà des déterminants sociaux classiques (origine sociale, niveau de qualification, âge, sexe) c'est bien la trajectoire d'entrée dans le lieu et l'ancienneté dans le lieu et dans la vie saisonnière qui vont déterminer l'accès aux ressources « spatialisées » (matérielles, identitaires, pratiques et symboliques) que l'espace-temps saisonnier peut offrir face à la précarité. On a là l'une des clefs permettant d'expliquer le processus d'installation permanente d'une partie des saisonniers mobiles dans l'un des lieux touristiques qu'ils ont pu investir au fil de leur trajectoire professionnelle et résidentielle. Ainsi l'espace-temps saisonnier doit être considéré à la fois comme un produit social et comme une instance de socialisation spécifique. Produit social dans le sens où il est le résultat de la rencontre et de l'imbrication dans un espace donné de différentes populations, différents processus, différentes trajectoires, différentes manières d'être, d'agir ou de penser qui par leur articulation et leur superposition alimentent la dynamique du lieu et ses transformations. Instance de socialisation spécifique dans le sens où l'espace-temps saisonnier en convoquant et en imbriquant plusieurs dimensions de l'existence des mobiles du tourisme (travail, logement, loisirs, sociabilités) participe à la formation, la réforme, la transposition de manières de faire, d'être et de penser qui alimentent l'évolution de leur rapport au monde social et déterminent leur trajectoire.

Dans le cadre d'une réflexion envisageant la mobilité « *comme l'ensemble des techniques et des comportements qui permettent l'accès à des ressources sociales désirées* » (Bourdin 2005, p. 9), ces résultats suggèrent un nouveau regard sur la sociologie des lieux habités temporairement par des populations contraintes de se déplacer pour travailler. Ils incitent à prendre en compte le vécu des intermittents du lieu, à saisir à travers le sens qu'ils donnent à leur mobilité la manière dont s'articulent pour eux les différentes dimensions régissant leur existence (leur rapport au travail et à l'habitat, au lieu, leurs pratiques de sociabilité) et les ressources pratiques et symboliques qu'ils peuvent mobiliser ici et ailleurs. En effet, comme Jean Rémy (1996) a pu le montrer, il est essentiel pour penser l'imbrication de plus en plus complexe entre le proche et le lointain, le nomadisme et la sédentarité, de saisir la mobilité comme une « quête de sens » portée par les positions moyennes de la société contemporaine. Ainsi, les formes d'ancrage saisonnières dégagées dans l'analyse expriment chacune à leur manière la redéfinition du sens que prennent l'ici et l'ailleurs dans la construction des trajectoires individuelles de nos contemporains. Produit du processus dialectique articulant logique d'individuation et logiques structurelles ces « manières d'habiter » révèlent en quelque sorte des cas idéal-typiques à partir desquels penser les nouveaux modes de spatialisation. Si « *l'ancrage peut être pour certaines personnes le point de référence à partir duquel des explorations extérieures se font. Pour d'autres, au contraire, le fait d'être de plusieurs lieux, de se sentir devenir soi-même en changeant d'espace peut constituer l'élément fondateur qui leur permet de s'investir en un lieu même provisoirement* » (Rémy 1996, p. 135). Mais quelle que soit sa manière d'habiter un lieu (saisonnier ou pas), l'individu est toujours pris dans « *un double objectif où il s'agit d'articuler sédentarité et nomadisme* » (*ibid.*). Il est donc toujours question de

produire des repères dans un espace à géométrie variable. Ainsi en rupture avec un rapport à l'espace pensé en termes de sédentarité, le cas des saisonniers mobiles du tourisme (*ambulants, habitués et locaux*) confirme la place grandissante de la substitution des espaces les uns aux autres dans la construction des individus et des groupes. Il permet d'illustrer la façon dont désormais l'individu se construit et se définit à travers un réseau relationnel dont il devient le centre et la substitution des espaces dans lesquels ce réseau se distribue. Le « sens » d'un lieu, la manière de l'investir, ne doivent être ainsi appréhendés qu'à travers les liens pratiques et symboliques qui le relie à d'autres lieux. Mais comment penser les inégalités face à ce nouveau mode de spatialisation ? Quelle place tient l'ancrage territorial dans une société inégalitaire ? Au regard de la carrière d'installation des saisonniers mobiles l'attachement territorial semble être une réponse ambivalente à la précarité. Ainsi, si les saisonniers en se stabilisant géographiquement compensent en quelque sorte les désagréments d'une vie mobile et précaire, ne s'enferment-ils pas dans ce même mouvement dans « une vie de saisonnier » qui les a choisis plus qu'ils ne l'ont choisie ? Ne s'agit-il pas là d'une « saisonnalité faite vertu » ? Voici une question qui peut trouver des éléments de réponse dans une approche longitudinale... à poursuivre.

## Bibliographie

- Authier J.-Y. (1993), *La vie des lieux. Un quartier du vieux Lyon au fil du temps*, Lyon, PUF.
- Becker H. (1985), *Outsiders. Étude de sociologie de la déviance*, Paris, Mérialié.
- Boltanski L, Chiapello E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Bourdin A. (2005), « Les mobilités et le programme de la sociologie », *Cahiers internationaux de Sociologie*, n° 118, p. 5-21.
- Chauvin S., Jounin N. (2010), « L'observation direct », in S. Paugam (dir.), *L'enquête sociologique*, Paris, PUF, Quadrige, p. 143-165.
- Cingolani P. (2005), *La précarité*, Paris, PUF.
- Cousin S., Réau B. (2009), *Sociologie du tourisme*, Paris, La Découverte.
- Douarche M. (2003), « Le météore, l'aspirant et le professionnel », *Territoire*, n° 435, p. 16-18.
- Elias N. (1985), « Remarques sur le commérage », *ARSS*, n°60, p. 9-23.
- Faure J., Brunet F. (2003), « Les difficultés de logement des travailleurs saisonniers du tourisme et de l'agriculture », *Recherche sociale*, n° 167, juillet-septembre, p. 55-77.
- Forsé M. (1981), « La sociabilité », *Économie et statistiques*, n°132, p. 39-48.
- Gotman A. (1999), « Géographies familiales, migrations et générations », in C. Bonvalet, A. Gotman, Y. Grafmeyer, *La famille et ses proches. L'aménagement des territoires*, Paris, PUF, Travaux et documents, p. 69-133.
- Grafmeyer Y. et Authier J.-Y. (2008), *Sociologie urbaine*, 128, Paris, Armand Colin.
- Granovetter Marc S. (1973), « The strength of weak ties », *American Journal of sociology*, volume 78, issue 6, 1360-1380.
- Le Pors A. (1999), *Propositions pour l'amélioration pour la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme*, Paris, La Documentation française, coll. « Rapports officiels ».



Raphael F. (1996), « Anthropologie de la frontière. Culture de la frontière, culture-frontière », in M. Hirschhorn et M. Berthelot, *Mobilités et Ancrages : vers un nouveau mode de spatialisation ?*, Paris, L'Harmattan, p. 79-92.

Rémy J. (1999), « Le statut de l'espace dans l'analyse sociologique », *Espace et société*, n° 96, p. 165-202.

Rémy J. (1996), « Mobilités et ancrages : vers une autre définition de la ville », in M. Hirschhorn et M. Berthelot, *Mobilités et Ancrages : vers un nouveau mode de spatialisation ?*, Paris, L'Harmattan, p.135-153.



# Intérêts et limites des données notariales PERVAL pour l'étude des mobilités résidentielles : l'exemple de l'aire urbaine de Caen

*Michael Bermond\**, *Maxime Marie\**, *Christine Margetic\*\**

## Introduction

La concentration des emplois toujours plus marquée dans des pôles urbains et les choix des ménages toujours plus nombreux de résider en périphérie de ces mêmes pôles alimentent depuis plusieurs décennies un mouvement de périurbanisation. Ce dernier prend la forme d'un étalement résidentiel plus ou moins continu autour de villes qui perdent le plus souvent des habitants.

Bien qu'elle se poursuive à un rythme plus faible depuis le début des années 1990, la croissance démographique des périphéries urbaines continue de peser lourdement dans la redistribution spatiale des populations par les flux résidentiels qu'elle génère aussi bien dans le sens des arrivées que dans celui des départs. Certains auteurs proposent une analyse dans laquelle les périphéries urbaines occuperaient une place particulière dans les mécanismes de ségrégations résidentielles : elles deviendraient l'espace privilégié des « classes moyennes » pendant que les catégories sociales les plus défavorisées (chômeurs, travailleurs précaires) resteraient dans les quartiers urbains d'habitat social, et les catégories les plus favorisées se concentrant dans les centres anciens « gentrifiés » (Donzelot 2009). Les liens entre positions sociales et stratégies résidentielles sont plus complexes que ne le laisse penser le modèle de la « ville à trois vitesses ». Si des travaux montrent un lien entre localisation résidentielle périurbaine et positions sociales « fragilisées » (Rougé 2007 ; Debroux 2011), la précarisation des strates inférieures des catégories moyennes ne se traduit pas toujours par une mobilité résidentielle vers l'espace périurbain. Par ailleurs, l'espace périurbain intéresse aussi des ménages appartenant aux strates supérieures des catégories moyennes, voire aux catégories aisées. L'image d'un espace périurbain structuré autour d'un projet résidentiel unifié des classes moyennes est globalement vraie mais fautive dans le détail. Si l'espace périurbain se caractérise avant tout dans son ensemble par une relative hétérogénéité sociale, une géographie plus ou moins contrastée des groupes sociaux se redessine en interne.

À partir de l'exemple de l'aire urbaine de Caen pour la période 2000-2008, l'objectif de cet article est de montrer que les différenciations sociales internes aux aires urbaines résultent en partie de migrations résidentielles socialement sélectives que produit le fonctionnement concurrentiel du marché foncier et immobilier. Pour cela, nous proposons de mobiliser une base de données originale, celle produite par la société Perval sur les transactions immobilières, en questionnant ses apports et ses limites pour l'étude des transformations socio-résidentielles d'un espace. Cette base de données habituellement mobilisée pour l'analyse géographique des prix immobiliers, renferme bien d'autres renseignements, notamment sur le profil des acquéreurs et vendeurs (catégorie socioprofessionnelle, âge, provenance géographique de l'acquéreur, etc.) et les caractéristiques qualitatives du bien en transaction (Bergel et Desponds 2011 ; Boulay *et al.* 2011). L'analyse porte ici uniquement sur les transactions de maisons et terrains à bâtir dans l'aire urbaine de Caen entre 2000 et 2008, soit près de 30 000 transactions sur l'ensemble de la période.

Après un état de la question et une présentation des données, nous dégagerons les principales caractéristiques des migrations résidentielles dans l'aire urbaine de Caen entre 2000 et 2008. Nous montrerons ensuite comment les flux résidentiels sont socialement différenciés et contribuent à structurer les marchés immobiliers locaux. Se dégage au final l'image d'une aire urbaine traversée par d'importantes circulations résidentielles qui renforcent les clivages socio-spatiaux hérités ou concourent à l'apparition de nouvelles formes de relégation spatiale. Au croisement de la géographie sociale et de

---

\* Maîtres de conférences en Géographie, UMR ESO 6590 CNRS (ESO-Caen), UFR de Géographie, université de Caen Basse-Normandie.

\*\* Professeure de Géographie, UMR ESO 6590 CNRS (ESO-Nantes), IGARUN, université de Nantes.

l'analyse spatiale, ce travail se veut une contribution à l'analyse des recompositions socio-spatiales sous l'angle des mobilités résidentielles.

## 1. Les données notariales Perval : précisions théoriques et méthodologiques

### 1.1 État de la question et cadrage problématique

Les travaux de recherche conduits à partir des données notariales Perval se structurent autour de deux grandes approches : une approche économique de la formation des prix immobiliers, une approche sociogéographique des espaces résidentiels.

L'approche économique sur la valeur des biens est au fondement de la création de la base Perval par le Notariat en 1994. Outil d'aide à l'évaluation immobilière pour les notaires à l'origine, la base sert de référence à l'INSEE depuis 1998 pour calculer et publier des indices sur les prix de l'immobilier et ses évolutions à plusieurs niveaux géographiques (régions, départements, unités urbaines...). La richesse des informations collectées suscite rapidement l'intérêt de nombreux organismes, qu'ils soient à vocation publique (collectivités territoriales, administrations) ou privée (presses, banques...) pour répondre à leurs besoins statistiques. Si les coûts d'accès de la base gérée et commercialisée par la société Perval en ont réduit la diffusion dans le domaine de la recherche, des travaux scientifiques prenant appui sur ces données notariales vont néanmoins voir le jour, d'abord dans le champ de l'économie spatiale et régionale. La question de la rente foncière et de sa formation est de longue date au cœur des travaux des économistes. La forte croissance des prix fonciers et immobiliers observés dans les pays développés ces dernières décennies et les problèmes socioéconomiques qu'elle pose (part croissante du budget des ménages consacrée au logement, accentuation des processus de ségrégation résidentielle, coût d'accès au foncier pour les pouvoirs publics et les collectivités territoriales dans le cadre des politiques du logement...) a invité certains économistes à renouer avec une réflexion sur les déterminants contemporains des marchés fonciers et immobiliers (Donzel, François, Geniaux, Napoleone 2008).

L'approche « hédonique » des prix fonciers et immobiliers va représenter une avancée théorique stimulante pour une meilleure compréhension des marchés résidentiels et des logiques de détermination des prix. Son principe est de rechercher dans le prix d'un bien la contribution vénale de chacune de ses « caractéristiques », celles-ci pouvant se décomposer entre caractéristiques « intrinsèques » du bien (nombre de pièces, équipements sanitaires, garage, état général...) et caractéristiques « extrinsèques » souvent liées à la localisation du bien (vues paysagères offertes par le bien, valeur de l'environnement social, accessibilité à certains équipements, appartenance à une sectorisation scolaire réputée « bonne », etc.). Le prix d'un bien serait ainsi la combinaison de la valeur de l'ensemble des caractéristiques intrinsèques et extrinsèques. La modélisation des prix selon la méthode hédonique consiste à retenir parmi les caractéristiques d'un bien celles qui influent le plus sur le prix global et à quantifier l'impact de chaque caractéristique discriminante. La principale difficulté étant de disposer de bases de données à la fois bien renseignées et contenant les variables que le chercheur estime importantes pour tester la variabilité des prix. La base Perval remplit pour partie ces objectifs, avec toutes les limites inhérentes à l'inégal renseignement des variables caractérisant les attributs « intrinsèques » d'un bien. Concernant les caractéristiques « extrinsèques », la base Perval ne contient pas de variables permettant de qualifier l'environnement et le voisinage du bien. Par contre, par la localisation géographique très précise des biens (niveau cadastral) qu'elle permet, il est possible de reconstituer *a posteriori* certains attributs de l'environnement du bien par recoupement spatial avec d'autres bases de données (recensement de la population pour caractériser l'environnement social, Corine Land-Cover et modèle numérique de terrain pour caractériser les grandes unités paysagères par exemple). C'est dans cette perspective que s'inscrivent par exemple les travaux conduits sous la direction de Jean Cavailhès et Daniel Joly au sujet de la « valeur des paysages résidentiels » dans l'aire urbaine de Dijon. Les auteurs défendent l'idée que les migrations résidentielles depuis Dijon vers les communes périurbaines peuvent s'expliquer notamment par la qualité des paysages qui s'offrent à la vue depuis les maisons. C'est un cadre de vie auquel les habitants donnent un « prix » qu'il est possible d'évaluer en combinant des méthodes de géographie quantitative et des méthodes d'évaluation économique (par les prix hédonistes). S'il n'existe pas de marché du paysage, les agents du marché immobilier tendent à intégrer dans leur stratégie la dimension paysagère des biens

immobiliers en transaction. Nous pourrions également citer les travaux de Johanna Choumert et Walid Oueslati au sujet des espaces verts et de leur valeur économique sur le marché immobilier de l'agglomération angevine, ou encore les travaux de Benoit Filippi sur les transformations de l'espace urbain francilien qu'il analyse comme le résultat d'interactions entre dynamiques de peuplement, formation des prix du logement et structuration de l'espace urbain par les équipements scolaires et de transport. Fondés sur l'exploitation conjointe des données notariales et de Filocom, ces derniers travaux renouvellent l'approche usuelle par les prix hédonistes en refusant de modéliser les impacts de la localisation sur les prix du logement indépendamment des aménités résidentielles liées à l'environnement du logement (composition sociale de la population, accessibilité en transport, quantité et réputation des équipements scolaires).

À côté des travaux économétriques plaçant au cœur de l'analyse la recherche des facteurs économiques, sociaux et environnementaux dans la formation des prix immobiliers, la base Perval ouvre également des perspectives pour l'étude des transformations socio-résidentielles des espaces. Il s'agit davantage ici d'analyser les changements sociaux engendrés par les mobilités résidentielles des ménages au cours d'une période donnée sur un espace précis. Par les renseignements qu'elle contient sur la catégorie socioprofessionnelle, l'âge, la nationalité et la provenance géographique des acquéreurs comme des vendeurs, la base permet de comparer la structure sociale des nouveaux acquéreurs avec celle du parc de logement existant proposée par les recensements de la population. Elle rend ainsi envisageable une approche géographique des flux de migrations résidentielles entre espace de départ et espace d'arrivée, et une approche sociologique des profils sociaux associés à ces migrations. La combinaison des deux approches permet d'éclairer les processus de ségrégation résidentielle et de relégation spatiale de certaines catégories socioprofessionnelles (Sencébé, Lépicié 2007). Quel est par exemple l'impact des migrations résidentielles sur la recomposition socioprofessionnelle des espaces d'arrivée ? C'est cette question qui est au cœur de l'analyse proposée par Didier Desponds sur les transformations sociodémographiques du Vexin français, vaste territoire au nord-ouest de la région francilienne soumis à une forte pression résidentielle en provenance de Cergy-Pontoise et de l'agglomération parisienne. L'exploitation des données notariales sur les transactions immobilières a permis de mettre clairement en évidence les logiques de substitution « sociale » à l'œuvre sur ce territoire, avec amorce d'un processus d'embourgeoisement d'un espace jusqu'alors dominé par les catégories populaires. L'auteur interroge au passage le rôle qu'a pu jouer la création d'un parc naturel régional dans le processus de filtrage social des populations au travers des contraintes supplémentaires d'urbanisme et aussi des stratégies de « marketing territorial » revalorisant l'image sociale de cet espace rural. Les travaux récents engagés par Guilhem Boulay, Marianne Guérois et Renaud Le Goix offrent une contribution originale des données notariales à l'étude des transformations sociales des espaces urbains parisiens et marseillais. La structure sociale du marché immobilier est appréhendée à travers les catégories socioprofessionnelles des couples acquéreurs-vendeurs. Les auteurs disposent ainsi, pour chacune des communes et pour quatre années jalons, de la structure sociale des couples acquéreurs-vendeurs. Une typologie communale des trajectoires d'évolution des couples acquéreurs-vendeurs est proposée *in fine*, permettant de distinguer des trajectoires d'embourgeoisement à côté de communes « refuges » pour les employés et les professions intermédiaires. Pour notre part, l'analyse que nous proposons s'inscrit dans la seconde perspective développée. Elle se veut une contribution à l'étude des transformations socio-résidentielles en cours dans les communes de l'aire urbaine caennaise depuis 2000.



Les données retenues pour conduire le travail présenté concernent le champ des transactions affectant les maisons et les terrains du 1<sup>er</sup> janvier 2000 au 31 décembre 2008 dans l'aire urbaine de Caen<sup>2</sup> (Tableau 1). Nous avons arbitrairement choisi d'élargir le périmètre de l'aire urbaine de 20 kilomètres au-delà de ses limites de 1999 afin de mieux comprendre les systèmes de localisation résidentielle et de mobilité des populations locales et de limiter les effets de « bordures » aux marges de cette dernière en prenant en compte les communes les plus rurales des communes « sous influence urbaine » (Carte 1).

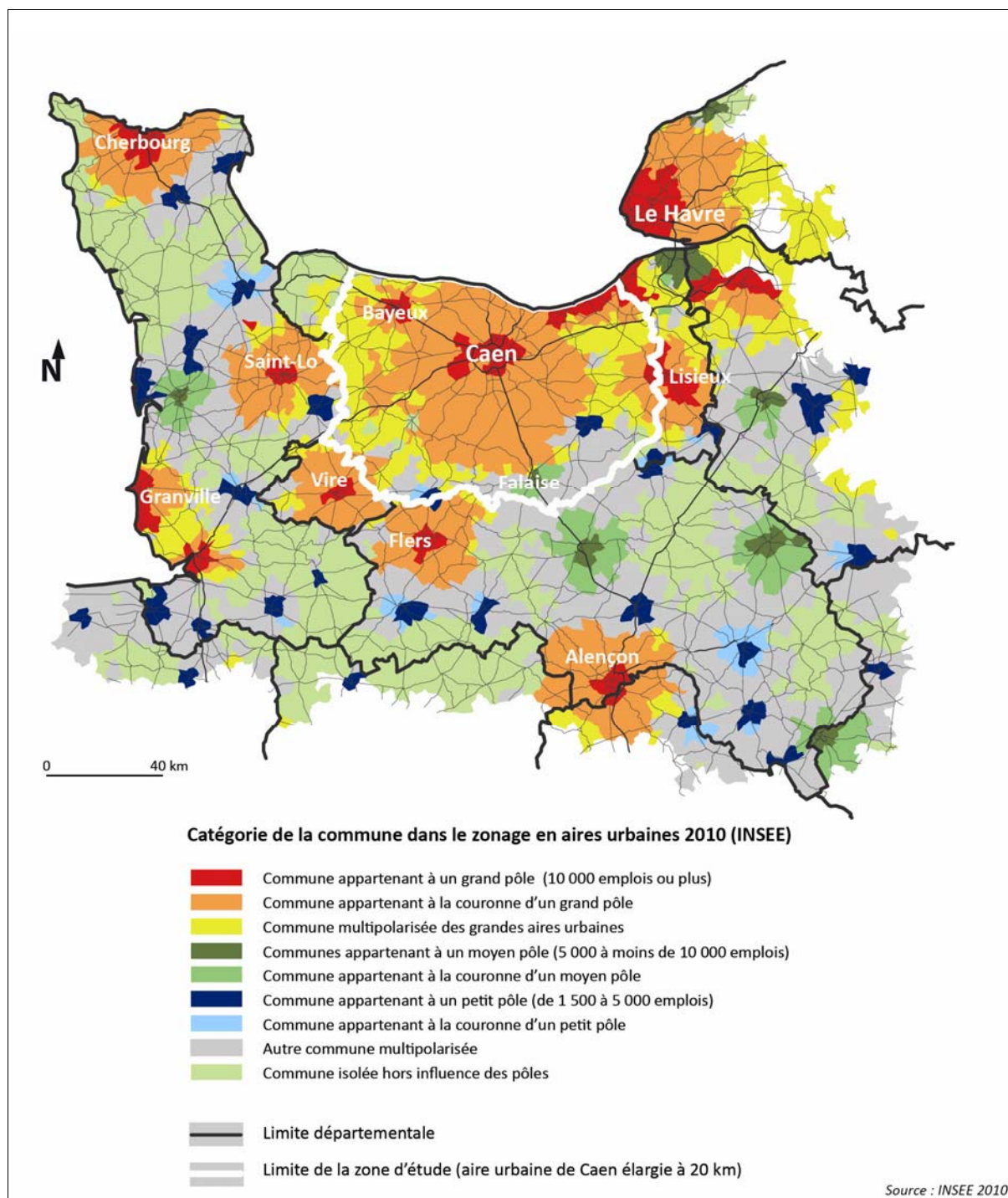
L'échantillon ainsi constitué rassemble un total de 33 307 ventes de maisons (pour les deux tiers) ou de terrains (pour le tiers restant), auquel il faut soustraire 3 327 transactions mal renseignées<sup>3</sup> (soit 9,9 %). Bien que conséquente, cette base ne doit pas être confondue avec un recensement de population, elle constitue pour nous un échantillon de transactions permettant de nous renseigner sur les comportements d'achat et les modalités de localisation résidentielle d'individus ayant acquis des biens immobiliers dans l'aire urbaine de Caen entre 2000 et 2008. La comparaison de la structuration en CSP de l'échantillon avec les résultats du recensement de la population réalisé par l'INSEE en 2006 offre d'ailleurs une bonne illustration des décalages existants avec la « population mère » de l'aire urbaine : les artisans, commerçants, chef d'entreprise, les cadres et professions intellectuelles supérieures, les professions intermédiaires et les employés apparaissent ainsi particulièrement surreprésentés alors que les agriculteurs, les ouvriers et surtout les retraités sont fortement sous-représentés dans notre échantillon. Bien que d'importance, ces déséquilibres restent somme toute assez logiques au regard de ce qui rassemble les individus concernés par la base Perval : avoir procédé à l'acquisition d'un bien immobilier ou foncier.

---

<sup>2</sup> La notion d'aire urbaine est définie par l'INSEE comme « un ensemble de communes, d'un seul tenant et sans enclave, constitué par un pôle urbain (unité urbaine) de plus de 10 000 emplois, et par des communes rurales ou unités urbaines (couronne périurbaine) dont au moins 40 % de la population résidente ayant un emploi travaille dans le pôle ou dans des communes attirées par celui-ci » ([www.insee.fr](http://www.insee.fr)).

<sup>3</sup> Toute transaction dont la CSP et/ou l'âge de l'acheteur est manquante a été considérée comme mal renseignée.

*Carte 1*  
**LOCALISATION ET ÉTENDUE DE LA ZONE ÉTUDIÉE**





Au-delà de ces premiers résultats, l'inégale finesse du codage en CSP proposé par la base Perval pose problème. Certaines catégories sont finement détaillées (les cadres et les professions intermédiaires par exemple) alors que d'autres le sont beaucoup moins (en particulier pour les ouvriers qui sont tous inclus dans une seule catégorie). Nous avons donc choisi de recoder les catégories socioprofessionnelles des acheteurs suivant une classification en 10 postes rendant mieux compte des positions des individus dans la stratigraphie sociale de notre échantillon (Tableau 2).

*Tableau 2*  
**RECODAGE DES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES ISSUES DE LA BASE PERVAL**

	<b>CSP concernées</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
Petits indépendants	Agriculteur, artisan, commerçant	1 928	7,4%
Gros indépendants	Chef d'entreprise (+10 salariés), profession libérale	1 653	6,3%
Cadres du privé	Ingénieur, cadre technique, cadre commercial	2 727	10,6%
Cadres du public	Professeur, scientifique, instituteur et assimilé	2 076	8,0%
Prof. intermédiaires du public	Intermédiaire santé, travail social, fonction publique	1 104	4,2%
Prof. intermédiaires du privé	Technicien, agent de maîtrise, contremaître, autre	4 835	18,6%
Employés	Employé administratif, employé de commerce, employé services directs aux particuliers	3 785	14,5%
Ouvriers	tout ouvrier	4 673	17,9%
Retraités	tout retraité	2 719	10,5%
Autres	inactif, marchand de biens	509	2,0%
		26 009	100,0%

*Lecture : la catégorie des « Petits indépendants » regroupe les CSP des agriculteurs, des artisans et des commerçants. Elle regroupe 1 928 individus ayant acquis un bien immobilier ou foncier dans l'aire urbaine de Caen entre 2000-2008, soit 7,4 % de l'échantillon.*

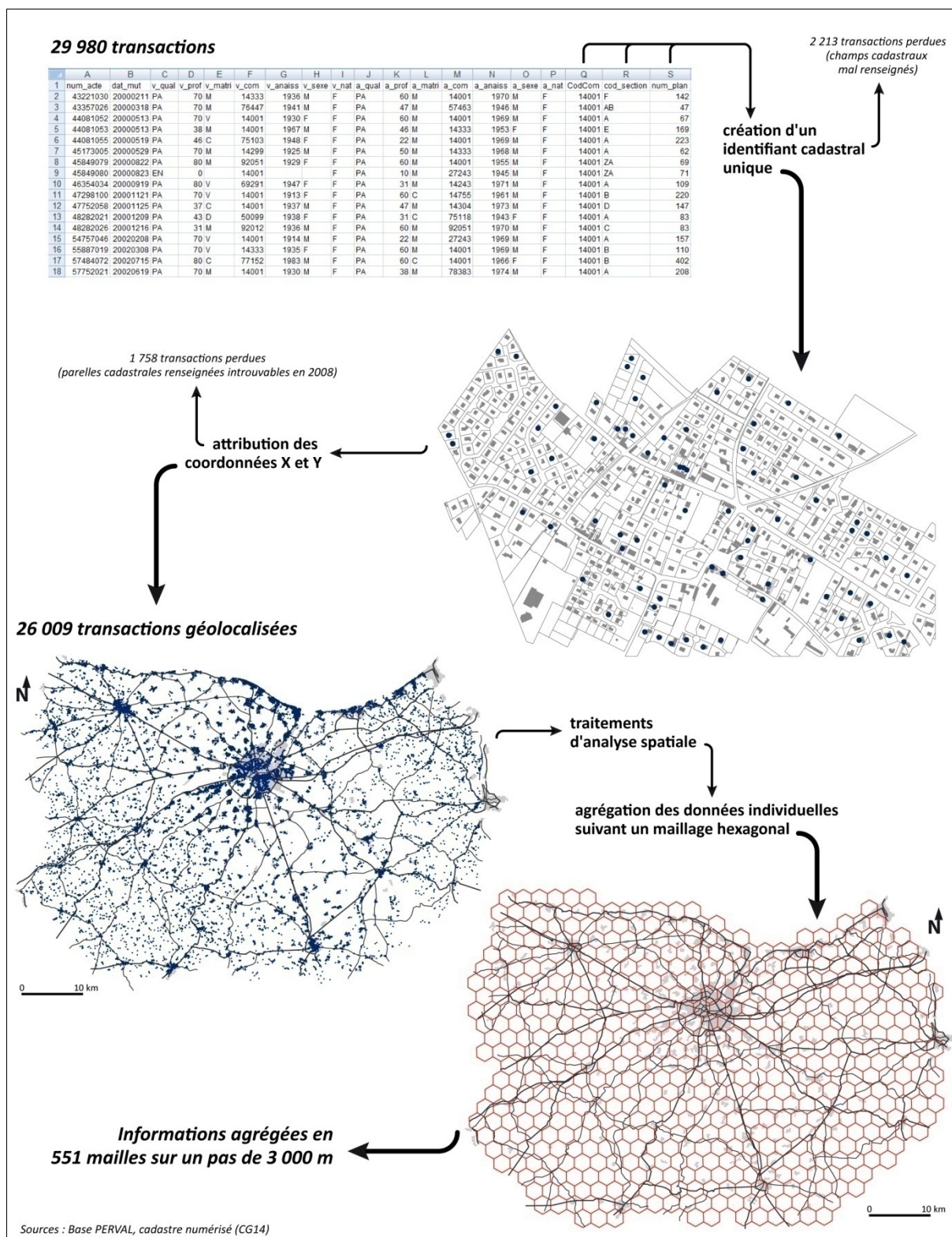
### **1.3. Méthode de spatialisation et de traitements des données notariales PERVAL**

Parmi les nombreuses variables contenues dans la base Perval, on trouve quelques informations pouvant être spatialisées. Outre les codes INSEE des communes d'origine des acheteurs et des vendeurs avant la transaction, la base fournit une information détaillée de la localisation des biens en mutation : commune, section cadastrale et numéro de parcelle cadastrale. Ces trois variables ont été mobilisées afin de localiser finement les transactions de la base Perval (Figure 1).

Le procédé de spatialisation des données est assez simple. Dans un premier temps, les trois champs relatifs à l'information cadastrale des transactions (commune, section, parcelle) ont été agrégés en vue de l'attribution d'un identifiant unique pour chacun des 29 980 biens de la base de données (un peu plus de 2 000 d'entre eux n'ont pu se voir attribuer d'identifiant en raison d'information manquante). Dans un second temps, le recours au cadastre numérisé<sup>4</sup> du département du Calvados a permis de réaliser la même opération pour l'ensemble des parcelles cadastrales de la zone d'étude. Puis, les coordonnées X et Y de chacune de ces parcelles ont été calculées afin d'être affectées aux transactions de la base Perval sur la base d'une jointure attributaire réalisée sur les identifiants cadastraux. Enfin, l'utilisation de cette méthode de spatialisation n'est pas sans risque puisque 1 800 transactions supplémentaires n'ont pu être localisées en raison des réformes cadastrales qui ont affecté différentes communes de l'aire urbaine (modification des noms de section ou de la numérotation des parcelles). Les pertes globales s'élèvent donc à un peu moins de 4 000 mais demeurent néanmoins acceptables puisqu'elles ne représentent qu'environ 13 % des 30 000 transactions initiales.

<sup>4</sup> Données exploitées sous convention avec le Conseil Général du Calvados (CG14).

*Figure 1*  
**CONSTRUCTION D'UN SYSTÈME D'INFORMATION GÉOGRAPHIQUE À PARTIR DE LA BASE PERVAL**



Une fois cette base de données individuelles géolocalisées réalisée, un maillage hexagonal aléatoire a été créé afin de permettre la réagrégation des transactions au sein d'entités géographiques offrant une fine résolution spatiale. Le choix de mailles hexagonales sur un pas de 3 000 mètres a été retenu car il est rapidement apparu comme le seuil minimum au-dessous duquel le nombre de transactions comprises dans chaque maille devenait insuffisant pour se livrer à des traitements statistiques robustes (Caillaud 2011). Les raisons qui ont motivé le choix du recours à un maillage aléatoire sont multiples. La plus importante d'entre-elles réside dans l'inadaptation des découpages communaux à la problématique fixée dans le cadre de cette recherche sur les localisations résidentielles des groupes sociaux. En effet, au sein d'une même commune, les disparités socio-résidentielles peuvent-être très importantes, et lorsque l'on souhaite travailler à partir de données agrégées, les indicateurs obtenus à l'échelle communale sont parfois dénués de sens. Enfin, les mailles totalisant moins de 7 transactions ont été exclues de l'échantillon de référence utilisé dans l'analyse afin de réduire les biais statistiques.

## **2. Structures géographiques des migrations résidentielles et différenciation sociale des marchés immobiliers dans l'aire urbaine de Caen**

### **2.1 L'analyse des flux résidentiels dans l'aire urbaine de Caen entre 2000 et 2008**

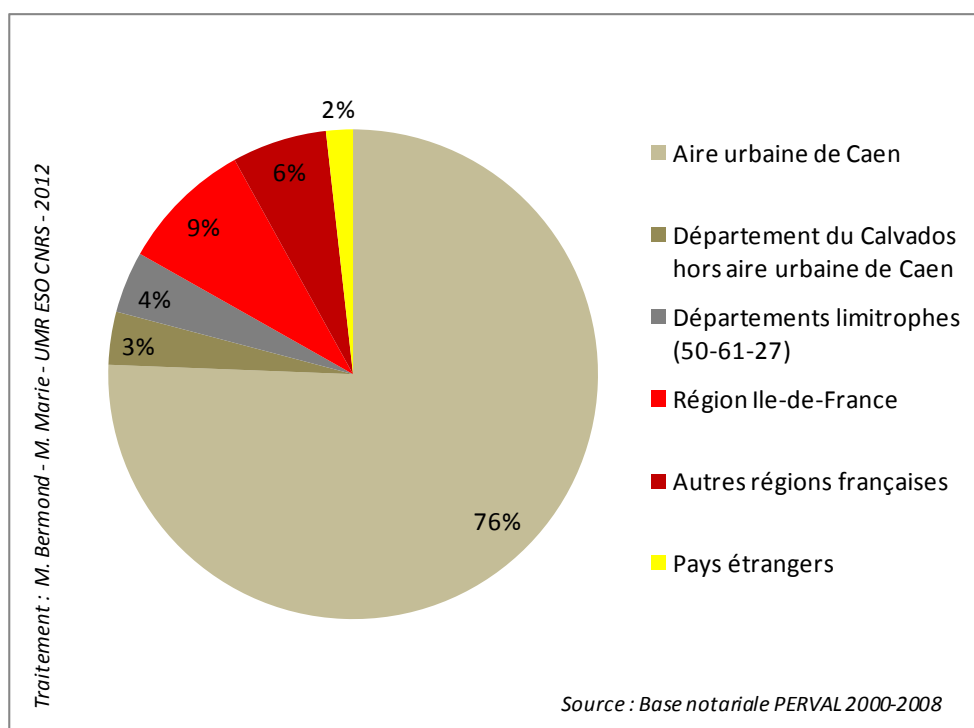
Cette division sociale de l'espace périurbain a bien été décrite par des travaux récents pour l'aire urbaine de Caen (Rivière, 2007). L'objet de cette partie est de montrer que les différenciations sociales internes aux périphéries urbaines résultent en partie de migrations résidentielles socialement sélectives que produit le simple fonctionnement concurrentiel du marché foncier et immobilier.

L'analyse des transactions notariales Perval révèle que 20 449 maisons ont changé de mains dans l'aire urbaine de Caen (élargie à 20 kms) entre 2000 et 2008. La vente de terrains à bâtir représente sur la zone pour la même période un peu plus de 8 900 transactions. À peine plus des trois quarts des transactions (maisons et terrains confondus) sont le fait d'acquéreurs résidant déjà dans l'aire urbaine élargie à 20 kms au moment de leur nouvelle acquisition. Autrement dit, une large majorité des transactions mettent en jeu des mobilités résidentielles de proximité. Seulement 17 % des transactions ont été réalisées par des acquéreurs originaires d'une autre région française ou de l'étranger (Graphique 1).

Les biens en transaction dans l'aire urbaine caennaise entre 2000 et 2008 se localisent de la manière suivante : une moitié dans la couronne périurbaine de Caen (au sens INSEE du terme), une sur cinq dans le pôle urbain caennais (21,4 %), presque une sur quatre dans les communes aux franges de l'aire urbaine (communes classées comme « multipolarisées » ou « isolées hors influence des pôles » d'après le zonage en aires urbaines de l'INSEE).

Graphique 1

PROVENANCE GÉOGRAPHIQUE DES ACQUÉREURS D'UN BIEN IMMOBILIER (MAISON OU TERRAIN À BÂTIR) DANS L'AIRE URBAINE DE CAEN ENTRE 2000 ET 2008



Lecture : 2 % des individus ayant acquis un bien immobilier et foncier dans l'aire urbaine de Caen entre 2000 et 2008 résidaient dans un pays étranger au moment de la vente.

La structure des flux résidentiels entre espace d'origine et espace de destination des acquéreurs est dominée par quatre grands types de mouvements dans l'aire urbaine de Caen (tableau 3) : par ordre d'importance, des flux résidentiels internes à la couronne périurbaine du grand pôle qui représentent presque un quart du total des transactions ; ensuite, des migrations depuis un grand pôle urbain (ici principalement le pôle urbain caennais) vers une commune périphérique qui représentent 20,6 % du total des transactions ; arrivent en troisième position les migrations résidentielles internes au pôle urbain (ou entre pôles urbains pour les acquéreurs non originaires de la région) avec 16,3 % du total des transactions ; enfin, des installations dans les communes aux marges de l'aire urbaine caennaise marquées pour un tiers d'entre elles par des acquéreurs en provenance d'un pôle urbain (principalement caennais mais pas exclusivement puisque l'analyse intègre des acquéreurs d'origine extrarégionale), pour un autre tiers par des acquéreurs qui appartenaient déjà à une commune multipolarisée.

Tableau 3

**LA LOCALISATION DES BIENS SELON LA PROVENANCE GÉOGRAPHIQUE DES ACQUÉREURS DANS L'AIRE URBAINE DE CAEN ENTRE 2000 ET 2008**

Localisation du bien	Provenance géographique de l'acquéreur						Non renseignée	Total
	Grand pôle urbain	Moyen ou petit pôle urbain	Couronne d'un grand pôle	Couronne d'un petit ou moyen pôle	Commune multipolarisée	Commune isolée hors influence des pôles		
Grand pôle urbain (10 000 emplois ou plus)	16,3 %	0,2 %	3,2 %	0,0 %	0,9 %	0,2 %	0,4 %	<b>21,4 %</b>
Moyen et petit pôle urbain (moins de 10 000 emplois)	0,8 %	1,9 %	0,7 %	0,1 %	0,7 %	0,1 %	0,1 %	<b>4,2 %</b>
Couronne d'un grand pôle	20,6 %	1,1 %	23,4 %	0,1 %	2,7 %	0,6 %	0,8 %	<b>49,2 %</b>
Couronne d'un petit ou moyen pôle	0,2 %	0,5 %	0,2 %	0,3 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %	<b>1,3 %</b>
Commune multipolarisée	7,1 %	1,2 %	4,6 %	0,1 %	7,5 %	0,6 %	1,3 %	<b>22,4 %</b>
Commune isolée hors influence des pôles	0,5 %	0,0 %	0,3 %	0,0 %	0,2 %	0,5 %	0,0 %	<b>1,5 %</b>
Non renseignée	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>
<b>Total</b>	<b>45,5 %</b>	<b>4,9 %</b>	<b>32,4 %</b>	<b>0,7 %</b>	<b>12,0 %</b>	<b>1,9 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>100,0 %</b>

*Lecture : 16,3 % des acheteurs en provenance d'une commune appartenant à un grand pôle urbain acquièrent un bien immobilier ou foncier dans une commune appartenant elle aussi à un grand pôle urbain.*

Source : base notariale Perval, 2000-2008.

La structure par âge des acquéreurs révèle un profil plus âgé parmi les non-originares de la région : les 50-60 ans sont ici deux fois plus représentés que la moyenne (Tableau 4). Le redéploiement résidentiel interne à l'aire urbaine caractérise plutôt des ménages jeunes : 58 % des acquéreurs originaires de l'aire urbaine ont moins de 40 ans (contre 27 % pour les acquéreurs d'origine francilienne et 32 % pour les acquéreurs originaires d'autres régions). Les migrations de retraités ou de cadres de plus de 40 ans sont très nettement surreprésentées parmi les acquéreurs non originaires de la région bas-normande (Tableau 5).

La structure en catégories socioprofessionnelles (CSP) des migrations résidentielles internes à l'aire urbaine de Caen est plus hétérogène : les ouvriers (21 %) et les employés (16 %) arrivent en tête des CSP les mieux représentés, suivis des professions intermédiaires (24 %), puis des cadres (16 %) et des professions indépendantes (14 %). Si toutes les CSP participent d'une certaine manière aux marchés immobiliers locaux, elles dessinent à une échelle plus fine des flux résidentiels qui les distinguent les unes des autres et segmentent spatialement les marchés immobiliers en renforçant les clivages socio-résidentiels existants. Autrement dit, les flux d'acquéreurs ont des caractéristiques socioprofessionnelles qui permettent de distinguer plusieurs marchés résidentiels selon la distance aux pôles urbains, la desserte en transport, la fiscalité locale et les aménités paysagères.

Tableau 4

**LA STRUCTURE PAR ÂGE DES ACQUÉREURS D'UN BIEN IMMOBILIER (MAISON OU TERRAIN À BÂTIR) DANS L'AIRE URBAINE DE CAEN ENTRE 2000 ET 2008 SELON LEUR PROVENANCE GÉOGRAPHIQUE**

Provenance géographique de l'acquéreur	Classe d'âge de l'acquéreur du bien							Age moyen de l'acquéreur
	Moins de 30 ans	30-40 ans	40-50 ans	50-60 ans	60-70 ans	Plus de 70 ans	Total	
Aire urbaine de Caen	21 %	37 %	22 %	13 %	5 %	2 %	100 %	41 ans
Département du Calvados hors aire urbaine de Caen	24 %	34 %	19 %	14 %	7 %	2 %	100 %	41 ans
Départements limitrophes (50-61-27)	11 %	30 %	20 %	24 %	10 %	4 %	100 %	46 ans
Région Île-de-France	5 %	21 %	25 %	31 %	15 %	4 %	100 %	50 ans
Autres régions françaises	5 %	27 %	25 %	24 %	13 %	6 %	100 %	49 ans
Pays étrangers	3 %	16 %	30 %	36 %	12 %	3 %	100 %	50 ans
<b>Total</b>	<b>18 %</b>	<b>34 %</b>	<b>22 %</b>	<b>16 %</b>	<b>7 %</b>	<b>3 %</b>	<b>100 %</b>	<b>42 ans</b>

Lecture : 21 % des acheteurs résidant dans une commune de l'aire urbaine de Caen avaient moins de 30 ans au moment de l'achat.

Source : base notariale Perval, 2000-2008.

Tableau 5

**La catégorie socioprofessionnelle des acquéreurs d'un bien immobilier (maison ou terrain à bâtir) dans l'aire urbaine de Caen entre 2000 et 2008 selon leur provenance géographique**

Provenance géographique de l'acquéreur	Catégorie socioprofessionnelle de l'acquéreur										Total général
	Petits indép.	Gros indép.	Cadres du secteur public	Cadres du secteur privé	Prof. interméd. du secteur privé	Prof. interméd. du secteur public	Ouvriers	Employés	Retraités	Autres	
Aire urbaine de Caen	8 %	6 %	8 %	8 %	19 %	5 %	21 %	16 %	8 %	2 %	100 %
Département du Calvados hors aire urbaine de Caen	9 %	5 %	7 %	8 %	18 %	4 %	21 %	16 %	11 %	3 %	100 %
Départements limitrophes (50-61-27)	11 %	7 %	8 %	11 %	17 %	3 %	12 %	10 %	17 %	3 %	100 %
Région Île-de-France	4 %	10 %	8 %	22 %	17 %	2 %	5 %	11 %	18 %	3 %	100 %
Autres régions françaises	6 %	9 %	9 %	20 %	15 %	4 %	5 %	8 %	21 %	3 %	100 %
Pays étrangers	7 %	11 %	15 %	24 %	10 %	4 %	6 %	6 %	15 %	2 %	100 %
Total général	7 %	6 %	8 %	10 %	19 %	4 %	18 %	15 %	10 %	2 %	100 %

Petits indép.= Petits indépendants. Gros indép.= Gros indépendants. Prof. interméd.= Professions intermédiaires.

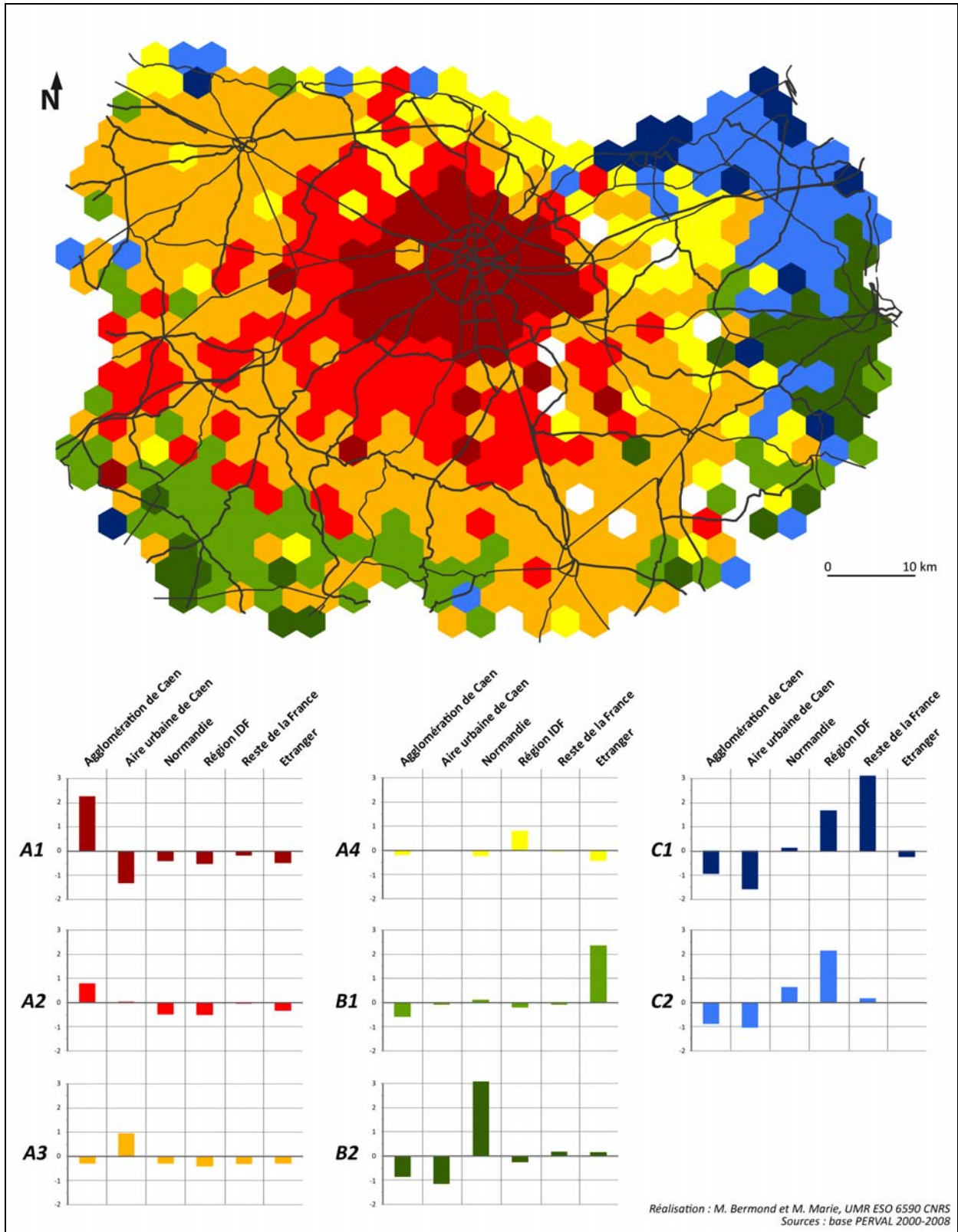
Lecture : 8 % des acheteurs résidant dans une commune de l'aire urbaine de Caen appartenaient à la catégorie des « petits indépendants » au moment de l'achat.

Source : base notariale Perval, 2000-2008.

## **2.2. Une typologie des origines géographiques des acheteurs de l'aire urbaine de Caen**

La carte 2 confirme l'existence de plusieurs marchés résidentiels structurés selon la provenance géographique des acquéreurs : un marché résidentiel centré sur le pôle urbain caennais et sa périphérie immédiate dominé par des achats sur place (type A1), un marché résidentiel de deuxième couronne périurbaine (entre 10 et 20 kms de Caen) caractérisé par une sensible surreprésentation des acquéreurs en provenance du pôle urbain caennais (type A2), un marché résidentiel de troisième couronne périurbaine « hybride » où se mêlent à la fois du desserrement résidentiel de proximité autour des petites villes (Bayeux, Falaise, Aunay-sur-Odon, Thury-Harcourt, Villers-Bocage) et des migrations résidentielles depuis la périphérie caennaise (type A3). Les franges sud-ouest de l'aire urbaine de Caen (en direction de la Suisse normande) se spécifient par la présence d'acquéreurs étrangers sur le marché résidentiel local (type B1). Le nord pays d'Auge occupe également une place à part dans cette géographie des marchés immobiliers, avec une opposition entre l'intérieur des terres où les acquéreurs franciliens sont nettement surreprésentés (type C2) et le littoral où les acquéreurs d'origine francilienne cohabitent avec des acquéreurs en provenance d'autres régions métropolitaines (type C1).

*Carte 2*  
**TYOLOGIE DES COMMUNES DE L'AIRE URBAINE DE CAEN D'APRÈS LA PROVENANCE GÉOGRAPHIQUE DES ACQUÉREURS (MAISON ET TERRAIN À BÂTIR) ENTRE 2000 ET 2008**





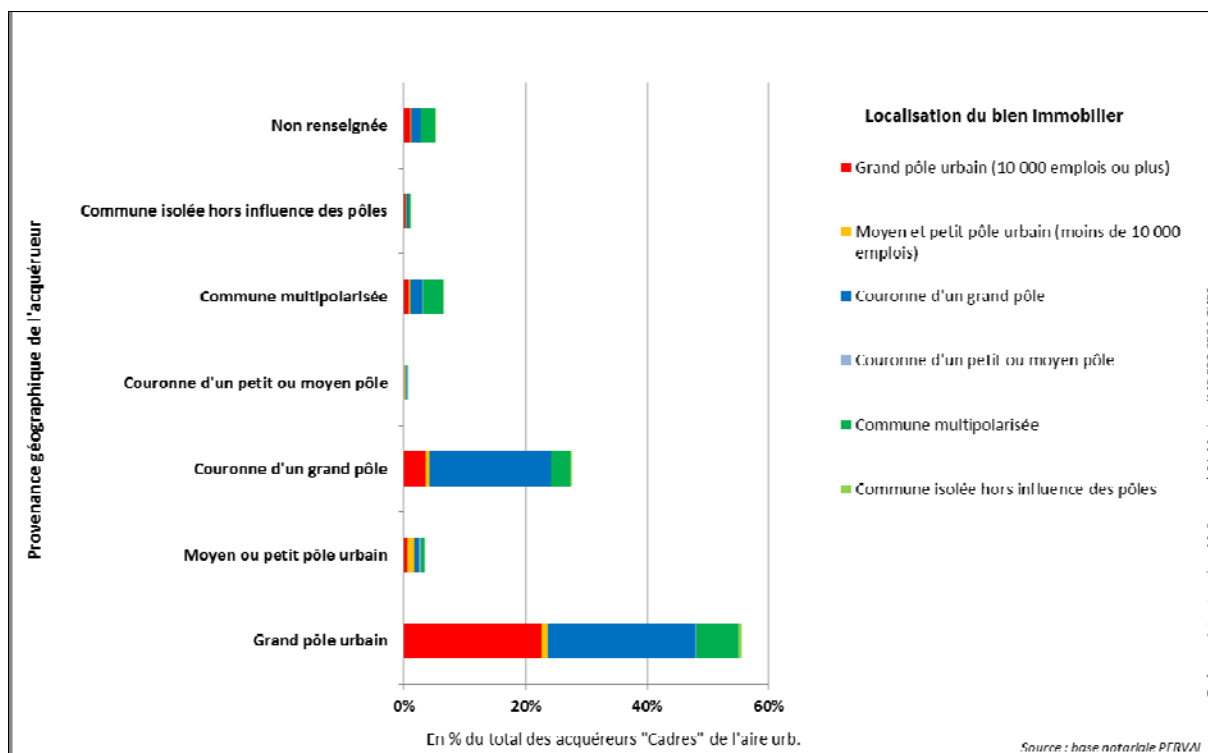
La question qui se pose maintenant est de savoir si toutes les catégories socioprofessionnelles contribuent à équivalence dans cette structuration globale des flux résidentiels. L'analyse comparée des flux résidentiels de cadres et d'ouvriers, appréhendés au travers du nouveau zonage en aire urbaine (INSEE 2010) par comparaison entre commune de provenance de l'acquéreur et commune de localisation du bien, laisse apparaître des différences assez nettes à l'échelon de l'aire urbaine caennaise (Graphiques 2 et 3).

Si la moitié des cadres comme des ouvriers achètent dans une couronne périurbaine de Caen (au sens INSEE du terme), les premiers se distinguent sensiblement des seconds par leur provenance géographique : bien qu'étant pour un tiers d'entre eux originaires du pôle urbain, les ouvriers y restent très peu et privilégient majoritairement une localisation périurbaine et secondairement une localisation aux franges de l'aire urbaine. Les communes multipolarisées représentent le choix d'un ouvrier sur quatre originaires d'un pôle urbain, soit un « choix » deux fois plus fréquent que chez les cadres originaires d'un pôle urbain. Si les cadres ont plus tendance que les ouvriers à rester dans le pôle urbain (22,6 % des cadres contre 7 % des ouvriers), ils alimentent également les arrivées dans les couronnes périurbaines, (avant tout de proximité ?), et proportionnellement beaucoup moins les localisations dans les communes multipolarisées aux franges de l'aire urbaine.

Si l'analyse comparée des flux résidentiels de cadres et d'ouvriers montre bien que les communes « périurbaines » sont autant choisies par les premiers que par les seconds, s'agit-il du même « périurbain » ? L'analyse des localisations des CSP en fonction de la distance au pôle urbain va permettre d'apporter un premier éclairage à cette question.

Graphique 2

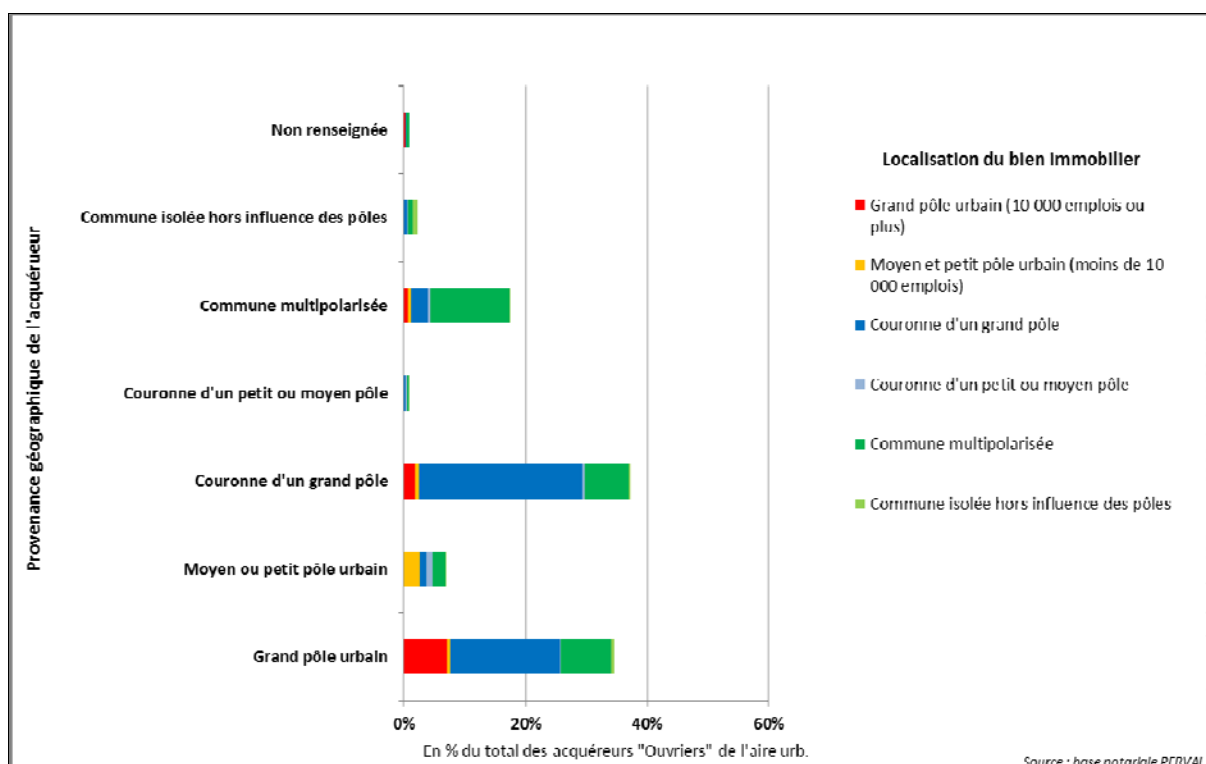
**LA STRUCTURE DES LOCALISATIONS RÉSIDENTIELLES DES CADRES DANS L'AIRE URBAINE DE CAEN SELON LEUR PROVENANCE GÉOGRAPHIQUE (2000-2008)**



Lecture : parmi les cadres provenant d'un grand pôle urbain 22,6 % d'entre eux achètent un bien situé dans une commune appartenant elle aussi à un grand pôle urbain.

Graphique 3

LA STRUCTURE DES LOCALISATIONS RÉSIDENTIELLES DES OUVRIERS DANS L'AIRE URBAINE DE CAEN SELON LEUR PROVENANCE GÉOGRAPHIQUE (2000-2008)



Lecture : parmi les ouvriers provenant des couronnes des grands pôles urbains 27 % d'entre eux achètent un bien situé dans une commune appartenant elle aussi à la couronne d'un grand pôle urbain.

### 3. Apports des données Perval à la géographie résidentielle des groupes sociaux

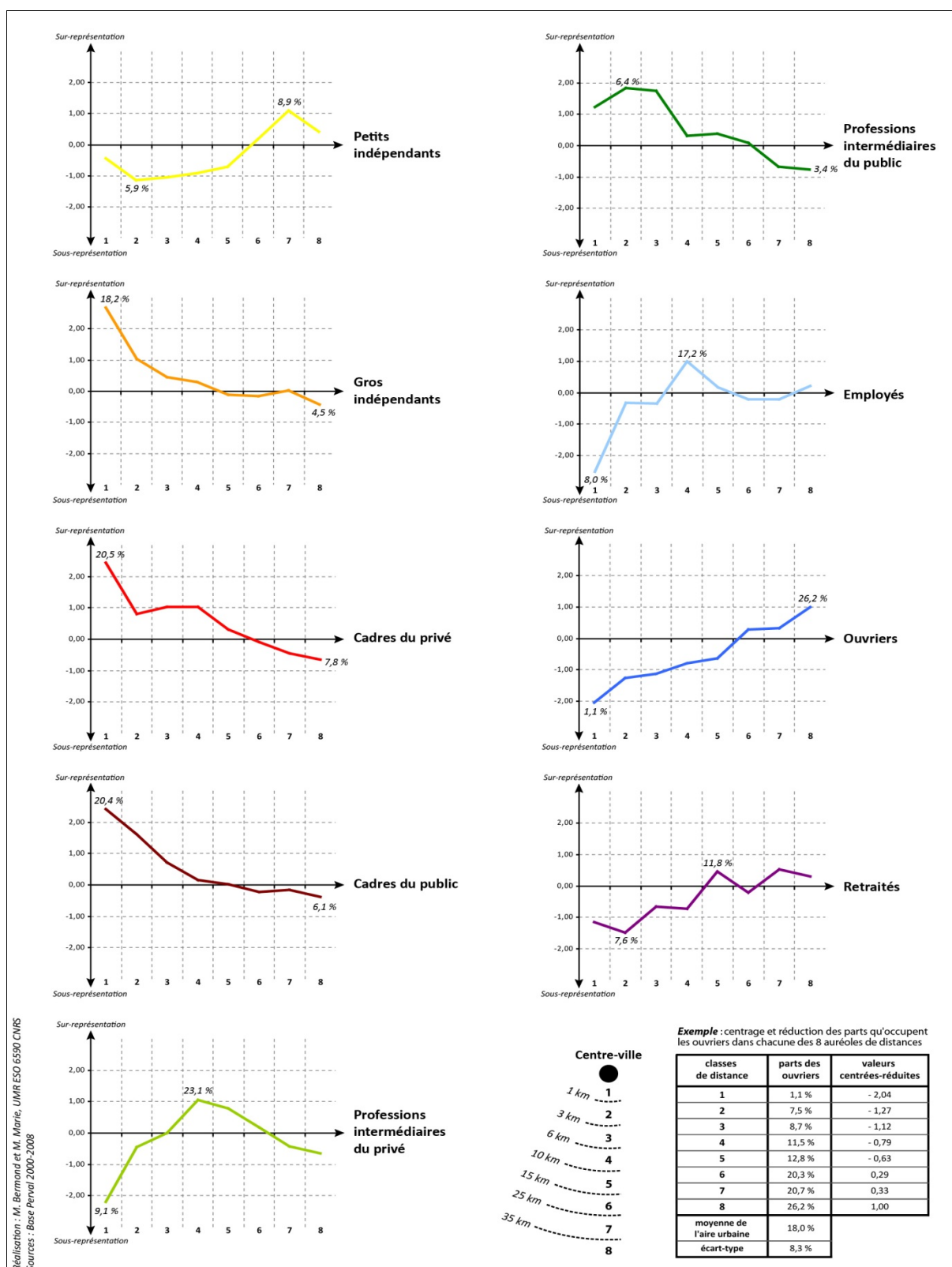
#### 3.1 Une analyse spatiale des localisations résidentielles des groupes sociaux

Les données Perval ont permis d'analyser les flux résidentiels ayant affecté l'aire de Caen entre 2000 et 2008. Cette analyse a été jusqu'ici conduite en étudiant l'origine géographique des acheteurs de bien immobiliers et fonciers et la contribution relative de chaque CSP à ces flux. Nous nous proposons maintenant d'étudier les logiques de localisation résidentielle des acquéreurs suivant leur profil social en s'affranchissant désormais des catégories du zonage en aire urbaine pour gagner en finesse d'analyse.

Lorsque l'on ne prend en compte que la distance séparant les biens achetés du pôle urbain que constitue l'agglomération de Caen, des régularités spatiales se distinguent très nettement suivant les catégories sociales considérées. On a ici cherché à comparer le profil de répartition en CSP de la population des acheteurs dans chaque auréole de distance à celui qui structure l'échantillon de sa globalité. Cette méthode permet donc de mettre en évidence les sur ou les sous-représentations de chacune des différentes catégories dans chaque auréole (Figure 2).

Figure 2

UN MODÈLE GRAVITAIRE DE LOCALISATION RÉSIDENTIELLE DES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES ?



Lecture : les acheteurs appartenant à la catégorie des « ouvriers » sont fortement sous-représentés (-2,04 écart-type) dans l'auréole n°1 (de 0 à 1 km de la « ville-centre »), ils ne représentent que 1,1 % des acheteurs dans cette auréole contre 18 % pour l'ensemble de l'aire urbaine. À l'opposé, les ouvriers sont très fortement surreprésentés (+1 écart-type) dans l'auréole n°8 (plus de 35 kms de la « ville-centre »), la part des acheteurs qu'ils y représentent est supérieure de 8,2 points par rapport à la moyenne de l'aire urbaine (26,2 % contre 18 %).

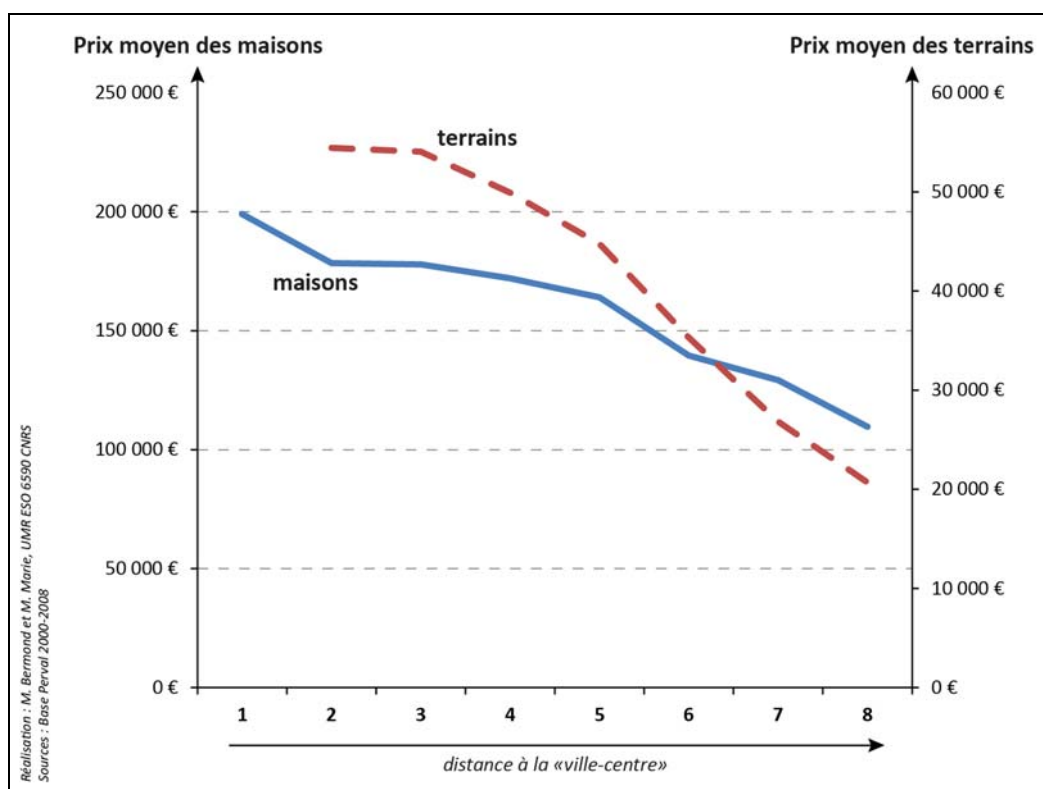
La lecture des graphiques de la figure 2 révèle trois grands types de courbe de répartition par rapport à la « ville-centre ». Les gros indépendants et les cadres (des secteurs public et privé) mais aussi les professions intermédiaires du public, se caractérisent par de fortes surreprésentations dans les couronnes

les plus proches du centre de l'aire urbaine (moins de 10 kms). Au contraire, les petits indépendants, les ouvriers, et dans une moindre mesure les retraités, sont quant à eux largement surreprésentés dans les zones qui en sont le plus éloignées (au-delà de 25 kms). Enfin, les acheteurs appartenant aux groupes des employés et des professions intermédiaires du privé, se localisent préférentiellement dans les couronnes se situant entre 6 et 15 kilomètres de l'agglomération.

Bien qu'assez simpliste, cette analyse fournit des éléments intéressants pour comprendre le mécanisme de différenciation socio-spatiale des marchés immobiliers et fonciers. La distance à la « ville-centre » semble ainsi jouer un rôle important dans la localisation préférentielle des différentes catégories sociales dans l'espace. Les causes de ce phénomène sont probablement à chercher dans la baisse continue des prix pratiqués lors de la vente de maisons et de terrains à mesure de que l'on s'éloigne du centre de l'aire urbaine (Graphique 4). Dans ce système explicatif, les catégories sociales aux revenus les moins élevés se trouvent reléguées dans les franges les plus distantes de l'aire urbaine alors que celles dont les revenus sont les plus importants peuvent maintenir leur position dans les couronnes centrales et péri-centrales (Cavailhès, Selod 2003). Dans cette perspective, on peut s'interroger sur les conséquences de ce phénomène sur la différenciation des mobilités quotidiennes des habitants de l'aire urbaine de Caen et sur les inégalités sociales qu'elles engendrent (notamment en ce qui concerne les navettes domicile-travail).

Graphique 4

VARIATION DES PRIX MOYENS DES MAISONS ET DES TERRAINS SUIVANT LA DISTANCE À LA « VILLE-CENTRE »



Lecture : le prix moyen de vente (correspondant au prix « net vendeur », c'est-à-dire sans compter les frais de notaire et d'agence éventuels d'une maison entre 2000 et 2008 dans l'aire urbaine de Caen) s'élève à 200 000 € dans l'auréole n°1 (entre 0 et 1 km de la « ville-centre »). Le prix moyen de vente d'un terrain entre 2000 et 2008 dans l'aire urbaine de Caen est de 20 000 € dans l'auréole n°8 (plus de 35 kms de la « ville-centre »).

### 3.2 Vers une approche complexifiée des stratégies résidentielles

Cette phase d'analyse montre des régularités spatiales intéressantes mais apparaît néanmoins comme insuffisante pour saisir pleinement les réalités géographiques de la différenciation sociale des marchés immobiliers et fonciers. En effet, cette vision abstraite et isotrope de l'espace tend à minimiser les logiques sectorielles à l'œuvre dans les espaces résidentielles de l'aire urbaine de Caen et à considérer la polarisation par la « ville-centre » comme le seul facteur conditionnant cette différenciation. Les cartes des localisations résidentielles des ouvriers et des cadres (secteurs public et privé confondus) offrent une bonne illustration de la complexité géographique des processus de différenciation socio-spatiale à l'œuvre dans l'aire urbaine de Caen (Carte 3). Si la distance à la « ville-centre » apparaît bien comme un facteur important de la localisation de ces deux groupes sociaux dans l'aire urbaine, il n'en demeure pas moins que leur répartition est déterminée par d'autres paramètres.

On constate tout d'abord que les axes de communication, notamment les voies rapides, transforment la qualité de desserte de certaines portions de l'aire urbaine en différenciant les distances-temps qui les séparent de la « ville-centre ». Les voies rapides agissent également comme des « vecteurs », ou des axes, de relégation sociale pour les populations les moins favorisées en permettant l'acquisition de biens très éloignés des grands centres d'emploi. C'est par exemple le cas à l'ouest et au sud de l'espace d'étude où de fortes concentrations d'ouvriers sont observables le long des axes de communication les plus importants. Ces logiques de relégation par rapport à la « ville-centre » peuvent également se combiner avec d'autres logiques internes aux ménages. Dans certains d'entre eux, les membres d'un même ménage peuvent occuper des emplois dans des lieux différents : à Caen pour l'un et par exemple dans un pôle urbain intermédiaire pour l'autre. Dans ce type de cas, les stratégies de localisation résidentielle mises en place par les ménages peuvent être plus complexes qu'il n'y paraît à première vue.

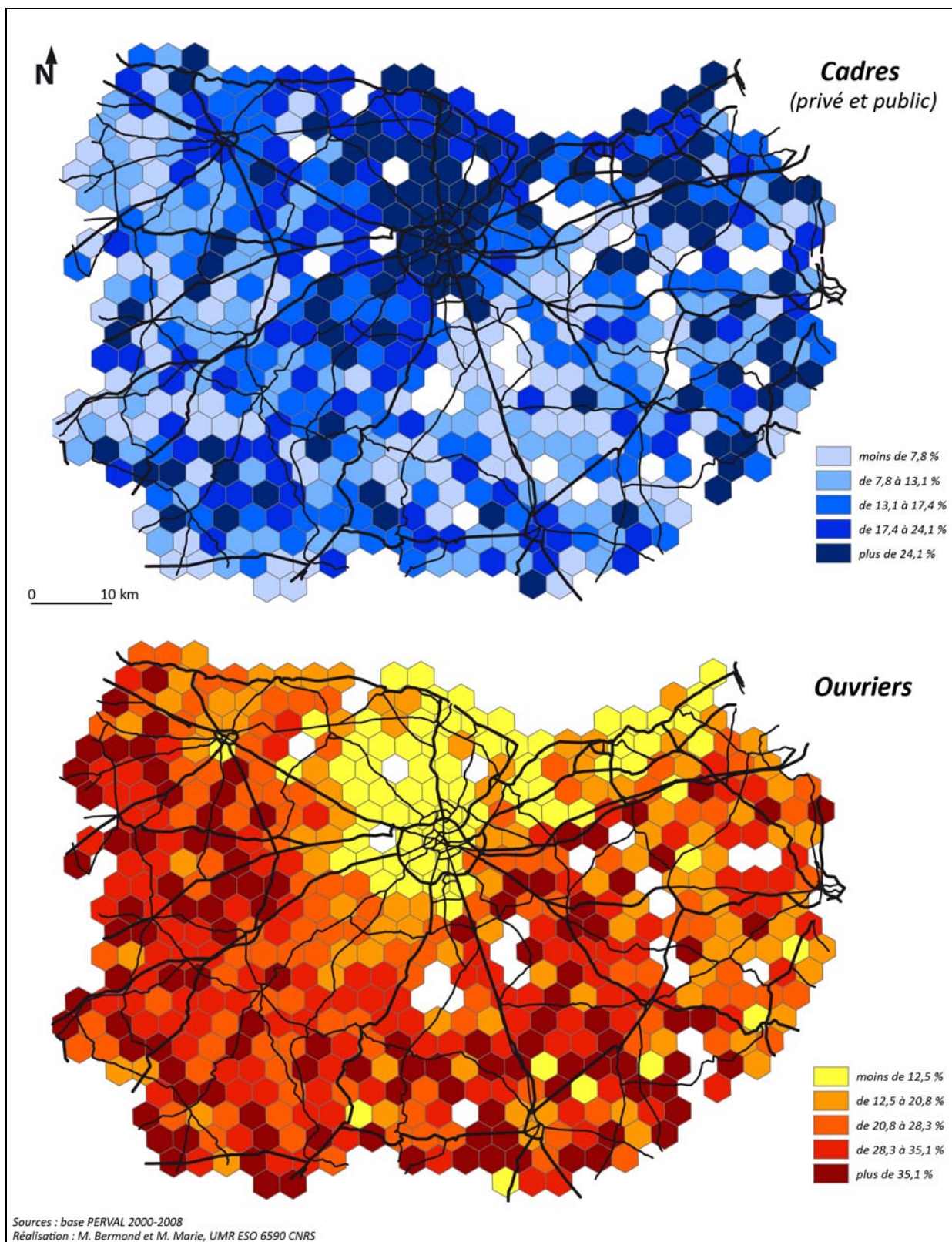
On remarque ainsi des effets de polarisation liés à la présence de pôles urbains intermédiaires comme Bayeux, Lisieux, Falaise ou Vire, qui amènent à nuancer le monopole d'influence de l'agglomération caennaise sur l'espace étudié. La logique de différenciation sociale des marchés immobiliers et fonciers apparaît donc autant comme monocentrique et dépendante de la distance à la « ville-centre » (Caen) que comme polycentrique et influencée par la distance aux pôles intermédiaires.

Des logiques sectorielles sont également visibles à la lecture de la Carte 3, notamment au nord et à l'est de l'agglomération caennaise. On observe en effet une très forte surreprésentation des cadres et des gros indépendants au nord et au nord-ouest de la ville de Caen. Au contraire, l'est et le sud-est de cette dernière sont caractérisés par la présence d'une part encore non négligeable d'acheteurs appartenant au groupe des ouvriers, y compris à proximité immédiate de la « ville-centre ». Cette logique de secteurs s'explique par le fait que la différenciation sociale des marchés immobiliers et fonciers est en partie déterminée par l'histoire sociale locale. La première couronne orientale de l'agglomération caennaise est en effet historiquement le lieu de la concentration des activités industrielles (Renault Trucks, Moulinex, Société Métallurgique de Normandie, etc.) et regroupe des communes fortement marquées par la présence ouvrière (Frémont 1981 ; Rivière 2009).

Enfin, l'existence d'un effet littoral est indiscutable. À l'ouest de la zone d'étude, la côte de Nacre et du Bessin regroupe un nombre important de transactions, réparties de manière diffuse de Ouistreham à Arromanches. Au contraire, dans la zone littorale située à l'est de l'agglomération caennaise, les transactions apparaissent comme très concentrées autour des stations balnéaires de Cabourg, Houlgate, Villers-sur-Mer et Deauville (la côte Fleurie). L'analyse des origines géographiques des acheteurs a d'ailleurs bien montré les particularités des franges littorales par rapport au reste de l'aire urbaine (davantage de retraités sur la côté de Nacre, et davantage d'acheteurs en provenance d'Île-de-France pour la Côte Fleurie et son arrière-pays littoral).

Carte 3

**PART DES OUVRIERS ET DES CADRES PARMIS LES ACQUÉREURS DE MAISONS OU TERRAINS À BÂTIR DANS L'AIRE URBAIN DE CAEN DE 2000 À 2008 (ANALYSE PAR MAILLE DE 3 KMS DE CÔTÉ)**



## Conclusion

L'analyse des données notariales Perval ouvre de nouvelles perspectives pour l'analyse des transformations socio-résidentielles d'un espace. En s'appuyant principalement sur la structure sociale des acquéreurs couplée à leur provenance géographique, les résultats obtenus confirment que les espaces résidentiels urbains, périurbains et ruraux se différencient nettement. Il apparaît alors que les migrations résidentielles, notamment depuis les zones urbaines vers les espaces périurbains et ruraux sont géographiquement différenciées selon les caractéristiques sociales des populations : les cadres privilégient par exemple davantage une localisation en proximité du pôle urbain, les ouvriers au départ du pôle urbain « choisissent » davantage que les autres des espaces résidentiels aux franges de l'aire urbaine. Pour autant, l'analyse proposée soulève plusieurs limites déjà soulignées. La source statistique réduit ici la position sociale à la profession du chef de ménage alors que la situation professionnelle peut être un élément déterminant des choix résidentiels. De même les flux résidentiels analysés entre ancienne et nouvelle commune de résidence ne saisissent qu'une étape d'une trajectoire résidentielle souvent beaucoup plus complexe sans d'ailleurs savoir s'ils s'accompagnent d'un changement de statut d'occupation du logement (de la location à la propriété par exemple).

Parmi les perspectives qu'ouvre ce travail, il resterait à évaluer l'impact de ces migrations résidentielles sur la composition sociale des espaces d'arrivée. Dans quelle mesure la pression résidentielle exercée par telle catégorie sociale sur un espace donné participe à en modifier la structure sociale ? Dans quel sens ? À quel rythme ?

## Bibliographie

Berger M. (2006), « Périurbanisation et accentuation des logiques ségrégatives en Île-de-France », *Hérodote*, n° 122, p.198-210.

Bergel P., Desponds D. (2011), « Mobilités résidentielles et nationalités en banlieue parisienne (Yvelines, Seine-Saint-Denis et Val d'Oise) de 1996 à 2005 », *Annales de géographie*, n° 677, p. 65-87.

Boulay G., Guérois M., Le Goix R. (2012), « Acquéreurs et vendeurs dans l'inflation immobilière à Paris et Marseille (1996-2006) », in M.-F. Mattéi & D. Pumain (dir.), *Données urbaines*, n° 6, Paris, Anthropos, p. 167-179.

Cavailhès J., Joly D. (2006), *Les paysages périurbains et leur prix*, Besançon, Presses universitaires de Franche-Comté.

Cavailhès J., Selod H. (2003), « Ségrégation sociale et périurbanisation », *INRA Sciences sociales*, n°1-2/03.

Caillault S. (2010), *Le Feu, la Brousse et la Savane. Modélisation spatiale de la dynamique des paysages soudanais (Burkina Faso)*, thèse de doctorat en Géographie sous la direction de D. Delahaye et A. Ballouche, université de Caen Basse-Normandie, 377 p.

Choumert J. (2009), *Analyse économique d'un bien public local : les espaces verts*, thèse de doctorat en Sciences économiques, Agrocampus Ouest-Centre d'Angers, 424 p.

Debroux J. (2011), « Stratégies résidentielles et position sociale : l'exemple des localisations périurbaines », *Espaces et sociétés*, n° 144-145, p. 121-139.

Desponds D. (2007), « Les impacts d'un parc naturel régional (PNR) sur les évolutions sociodémographiques de son espace rural : le cas du Vexin français », *Norois*, n° 202, p. 47-60.

Donzel A., François D., Geniaux G., Napoleone C. (2008), « Les déterminants socioéconomiques des marchés fonciers », *OTM territoires méditerranéens*, Cahier n° 19.

Donzelot J. (2009), *La ville à trois vitesses*, Paris, Éditions de la Villette.

Filippi B., Funes C., Nabos H., Tutin C. (2007), *Marché du logement et fracture urbaines en Île-de-France*, Éditions PUCA Recherche, n° 184.

Rougé L. (2007), « Les petits budgets du périurbain », *Études foncières*, n° 128, p. 14-17.

Rivière J. (2007), « Périurbanisations, changements sociaux, comportements électoraux. Quelques systèmes explicatifs récents à l'épreuve des mutations au sein de l'aire urbaine de Caen », in C. Bessière et al. (dir), *Les Mondes ruraux à l'épreuve des sciences sociales*, Éditions Quae/Symposcience, p. 257-272.

Rivière J. (2009), *Le pavillon et l'isoloir. Géographie sociale et électorale des espaces périurbains français (1968-2008). À travers les cas de trois aires urbaines moyennes (Caen, Metz et Perpignan)*, thèse de doctorat en Géographie, université de Caen Basse-Normandie, 822 p.

Sencébé Y., Lépicié D. (2007), « Migrations résidentielles de l'urbain vers le rural en France : différenciation sociale des profils et ségrégation spatiale », *Revue EspaceTemps.net*.



# Trajectoire résidentielle et cheminement professionnel des jeunes : les différentes interprétations d'une domiciliation dans un quartier sensible

*Thomas Couppié\**, *Céline Gasquet\*\**

## *Résumé*

L'entrée dans la vie adulte est un phénomène multidimensionnel dont la complexification est soulignée depuis longtemps (Galland 1995, Robette 2007 par exemple). Les travaux sur cette question pointent à la fois la désynchronisation croissante des différentes étapes – scolaires, professionnelles et familiales – et leur temporalité toujours plus tardive. Ils relèvent entre autres le raccourcissement de la durée de transition entre certaines étapes professionnelles, à commencer par la fin des études et l'accès à un premier emploi, et certaines étapes familiales, dont l'indépendance résidentielle (Galland 2000). Ce faisant, ils rappellent l'existence d'interrelations entre situations rencontrées sur le marché du travail et accès à l'autonomie résidentielle (Courgeau 2000 ; Caussat 1995 ; Dormont et Dufour-Kippelen 2000). Nous souhaitons donc dans cette étude nous focaliser plus particulièrement sur la nature des spécificités de la situation professionnelle des jeunes au moment de leur départ du domicile parental et nous poser la question du rôle que peut jouer la mise en couple ou le choix de s'installer dans un quartier défavorisé comme « moyens » de réduire la contrainte économique pesant sur l'individu qui souhaite quitter le domicile parental.

Dans un précédent travail sur ces questions (Couppié et Gasquet 2009), à partir d'une analyse des données sur les trajectoires professionnelles des jeunes de la Génération 1998 observés pendant sept ans, nous avons mis en évidence que, de façon générale, le départ du domicile parental s'inscrit dans une dynamique générale d'amélioration des situations professionnelles des individus sur le marché du travail, tant du point de vue d'un reflux de la précarité des situations professionnelles que de la montée d'une aisance financière associée aux revenus du travail. Cet événement, au moment où il prend lieu, est en moyenne associé à une évolution significativement importante dans les situations de travail, marquant la contrainte qu'impose la situation sur le marché du travail dans l'accès à l'autonomie résidentielle. De plus il ressortait que deux types « d'arrangements » permettaient de relâcher la contrainte professionnelle sur la prise d'autonomie. D'une part, on pointait de cette première analyse qu'une mise en couple contemporaine du départ du foyer parental est effectivement associée à des évolutions professionnelles de moindre ampleur au moment de la décohabitation. D'autre part, l'installation dans une ZUS, type de quartier caractérisé par une modération locative et un parc de logements sociaux très important, ne réduit pas l'ampleur des ajustements observés dans la situation professionnelle mais modifie la direction de ces ajustements ; en l'occurrence, la contrainte financière apparaît nettement assouplie et ne reste essentiellement qu'une contrainte de pérennisation du contrat de travail.

Cependant, ce travail réalisé restait fruste quant à la description des situations professionnelles et des profils des individus correspondant aux différentes associations possibles entre mobilités résidentielles et mobilités professionnelles contemporaines.

Il s'agit donc ici de reprendre et compléter la méthodologie originale développée à l'occasion de cette étude basée sur une analyse des conditions professionnelles rencontrées par les jeunes au cours de leurs premières années de vie active, analyse construite à partir d'une analyse en composantes principales sur les situations mensuelles individuelles et prenant en compte simultanément la position d'activité, le statut de l'emploi éventuellement occupé et le niveau de rémunération associé. Nous souhaitons ici poursuivre ce travail initial en complétant les travaux à partir de l'analyse de données initiale par une classification des individus en fonction de la nature des évolutions professionnelles observées pendant la période entourant la décohabitation

---

\* Céreq, [couppié@cereq.fr](mailto:couppié@cereq.fr).

\*\* ORM Marseille, [c.gasquet@orm-paca.org](mailto:c.gasquet@orm-paca.org).

L'analyse se basera sur les données des quatre interrogations de l'enquête Génération 1998 réalisées par le Céreq en 2001, 2003, 2005 et 2008. Ces enquêtes permettent d'une part de disposer de données mensuelles sur la situation professionnelle des individus et, d'autre part, grâce à une opération de géocodage réalisée ultérieurement en collaboration avec la DIV, de connaître leur quartier de résidence à quatre moments précis : lors de leur sortie du système éducatif, en juin 1998 ; au moment de la deuxième interrogation, au printemps 2003 ; au moment de la troisième interrogation, à l'automne 2005 ; et au moment de la quatrième interrogation, à l'automne 2008.

## **Bibliographie**

Caussat L. (1995), « Les chemins vers l'indépendance financière », *Économie et Statistique*, n° 283-284, p. 127-136.

Couppié T., Gasquet C. (2009), « Insertion professionnelle et départ du domicile parental : une relation complexe », in C. Perez, S. Divay, J.-L. Outin, T. Couppié, J.-F. Giret, Y. Grelet et P. Werquin (eds), *Les cheminements longs : données, méthodes et apports pour les analyses du marché du travail*, Céreq, Relief n° 29, p. 227-258.

Courgeau D. (2000), « Le départ de chez les parents : une analyse démographique sur le long terme », *Économie et Statistique*, n° 337-338.

Dormont B. et Dufour-Kipperlen S. (2000), « Insertion professionnelle et autonomie résidentielle : le cas des jeunes peu diplômés », *Économie et Statistique*, n° 337-338, p. 97-120.

Galland O. (1995), « Une entrée de plus en plus tardive dans la vie adulte », *Économie et Statistique*, n° 283-284, p.33-52.

Galland O. (2000), « Entrer dans la vie adulte : des étapes toujours plus tardives mais resserrées », *Économie et Statistique*, n° 337-338, p. 13-36.

Robette N. (2007), « Les formes d'accès à l'âge adulte : analyse d'une typologie de trajectoires », communication aux 3<sup>èmes</sup> rencontres Jeunes & Sociétés, 24-26 octobre 2007, Marseille.

## Couple, enfants et mobilité professionnelle : dix ans d'observation longitudinale

Éric Cahuzac<sup>\*</sup>, Vanessa di Paola<sup>\*\*</sup>, Isabelle Recotillet<sup>\*\*\*</sup>

### Résumé

Dans l'article « Vie en couple, densité des emplois et insertion professionnelle : quels effets selon les genres ? » (Cahuzac, di Paola, Recotillet 2004), nous montrions qu'en début de vie active, la mise en couple et l'insertion professionnelle étaient étroitement liés à la densité des marchés du travail. En effet, le milieu rural ou urbain captait une part importante de la relation entre ces deux dimensions, notamment pour l'accès au premier emploi stable. Il est fréquemment rappelé que la mise en couple et l'entrée sur le marché du travail sont des événements essentiels marquant le passage à la vie adulte. L'interdépendance de ces deux phénomènes est en effet une réalité pour les jeunes. L'autonomie financière que procure l'emploi est de plus en plus nécessaire à la construction d'une vie de famille. À partir des données de l'enquête en 2001 auprès de la Génération 98, nous avons souligné que malgré l'accès massif à un emploi stable après trois ans de vie active, une moindre proportion de ces jeunes était en couple. On observait alors que chez les jeunes en couple à la date de l'enquête, une minorité (7 %) est au chômage, alors que 62 % sont en emploi de type CDI ou fonctionnaire. De façon concomitante, plus de 74 % des jeunes au chômage trois ans après la fin des études n'ont jamais été en couple au cours des trois années (contre 61 % des jeunes en emploi).

Dans l'analyse longitudinale des données sur le marché du travail, une fenêtre de trois années d'observation après la fin des études est nécessaire pour observer les premiers mouvements de décohabitation en lien avec les changements professionnels, mais elle est en revanche trop courte pour bien mesurer les liens entre la construction d'une vie familiale et la mobilité professionnelle. Deux phénomènes interdépendants rendent fluctuante l'évolution de ces liens : d'un côté, l'expérience professionnelle, mesurée par les années de présence sur le marché du travail, accroît les opportunités de mobilité professionnelle ; de l'autre, l'âge et le cycle de vie modulent les priorités professionnelles par la mise en couple et la naissance des enfants (Dupray et Recotillet 2009).

L'enquête en 2008 auprès de cette même Génération 98 représente une source unique pour l'analyse des rapports entre mobilité professionnelle et vie familiale. Une fois stabilisés sur le marché du travail, les jeunes aspirent de plus en plus à ménager leur vie en dehors du travail, plutôt que d'améliorer leur vie professionnelle (Recotillet, Ryk, Rouaud 2011). Les écarts sont néanmoins perceptibles entre jeunes hommes et jeunes femmes, pour les premiers, la priorité principale restant d'améliorer leur situation professionnelle. Les différences entre hommes et femmes apparaissent peut-être encore plus distinctement au travers des indicateurs de mise en couple et de naissance des enfants. Coupié et Epiphane (2007) soulignent en effet que sept ans après la fin de leurs études, près des trois quarts des jeunes femmes vivent en couple contre la moitié des jeunes hommes, et que par ailleurs, la parentalité concerne plus de la moitié des jeunes femmes contre un quart des jeunes hommes.

Malgré la tendance forte à la stabilisation des trajectoires professionnelles des jeunes issus de la Génération 98, 7 % connaissent une situation de chômage au moment où ils ont été interrogés pour la quatrième fois, en 2008 (Recotillet, Ryk, Rouaud 2011). Ces jeunes vivent le plus souvent en couple ou chez leurs parents, sont plus rarement seuls dans un logement indépendant, et ont moins souvent des enfants. Sauf les jeunes femmes, pour qui la situation de chômage, engendre un effet moins direct sur la parentalité. Jeunes hommes et jeunes femmes ne sont pas exposés de façon égale, d'une part, devant le

---

\* INRA.

\*\* LEST/Université de la Méditerranée.

\*\*\* Céreq.

risque de chômage en cours de vie active, et d'autre part, devant la mise en couple et la naissance des enfants. Dans une analyse de l'interaction entre vie en couple et chômage (Cahuzac, di Paola, Recotillet 2004), on montrait que la vie en couple protège du risque de chômage long uniquement pour les femmes. Le rôle social des hommes dans le couple reste marqué, le chômage long n'ayant pas d'effet sur la vie en couple mais sur leur carrière.

Ce constat, fondé sur une observation courte, mérite d'être revisité sur une période plus longue, où la vie en couple ainsi que la naissance des enfants sont potentiellement plus fréquentes. C'est ce que nous nous proposons d'examiner dans cette communication à partir de la quatrième interrogation en 2008 de la Génération 98.

## Bibliographie

Cahuzac E., di Paola V., Recotillet I. (2004), « Vie en couple, densité des emplois et insertion professionnelle : quels effets selon les genres ? », in *Genre et données longitudinales*, XI<sup>èmes</sup> JDL, Céreq, Relief n° 4, p. 271-283.

Recotillet I., Ryk F., Rouaud P. (2011), *Regards sur les dix premières années de vie active d'une génération. Premiers résultats de l'enquête 2008 après de la génération 98*, Céreq, Notes Emploi Formation, n° 45.

Session 7

---

**Professions mobiles**



# Pourquoi Ibrahimovic joue à Milan et Legittimo à Lecce ?

*Bastien Drut*\*, *Richard Duhautois*\*\*

## *Résumé*

Le concept de « *assortative matching* » (appariement sélectif) en sciences sociales date des travaux de Becker (1973) sur le mariage. L'idée est que les conjoints se choisissent en fonction de critères similaires en termes de beauté, d'intelligence, d'éducation, de revenus, etc. Depuis le début des années 2000, ce concept fait l'objet de nombreux travaux en économie du travail dans lesquels les conjoints sont remplacés par les salariés et les entreprises (cf. par exemple Shimer et Smith 2000 ; Abowd *et al.* 2004). Même au sein de secteurs d'activité définis finement, les entreprises ne sont pas identiques en termes de composition de la main-d'œuvre, de salaires distribués et de capital utilisé. De même, les salariés n'ont pas les mêmes diplômes, le même âge, les mêmes envies ou les mêmes « capacités ». Dans le cadre de l'analyse du marché du travail, le concept d'« *assortative matching* » se traduit par le fait que les salariés les plus performants vont dans les entreprises les plus performantes.

Une des difficultés est d'appréhender ce qu'est un « bon » salarié et une « bonne » entreprise (Buchinsky *et al.* 2010). Un des atouts de l'analyse du marché du travail des footballeurs est la grande richesse de l'évaluation des performances des joueurs et des clubs. En dehors de l'aspect évaluation des performances, le marché du travail des footballeurs est caractérisé par un haut degré de mobilité professionnelle, ce qui permet de mieux identifier le phénomène d'appariement entre salariés et employeurs. Pour bien observer si les salariés les plus performants travaillent dans les entreprises les plus performantes, il faut qu'il y ait des mouvements.

Dans cet article, nous nous proposons d'étudier la mobilité des footballeurs du championnat italien de football (série A). Nous utilisons une base de données exhaustives des footballeurs présents trois saisons d'affilée : 2009-2010, 2010-2011 et 2011-2012. Outre les salaires individuels, nous disposons d'informations précises sur chaque joueur (le poste, la taille, le poids, etc.) et notamment les notes moyennes annuelles des performances des joueurs données par la presse. L'intérêt du football est de pouvoir également qualifier précisément ce qu'est une bonne entreprise (ici un bon club) grâce à ces performances en championnat mais aussi dans les différentes coupes nationales et internationales.

Ainsi, après avoir défini plusieurs critères de performance des clubs italiens, nous estimons la probabilité pour les joueurs d'être « promus » ou « déclassés » en fonction de leurs propres performances. Sur très peu de marchés, il est possible de faire un classement des entreprises en fonction de leur performance. À l'instar de Gandelman (2008), nous identifions les footballeurs qui ont des promotions et les footballeurs qui sont déclassés grâce à leur changement de clubs, ce qui constitue les mobilités externes. En outre, grâce à l'observation du salaire individuel, nous sommes également capables d'identifier les promotions et les déclassements des footballeurs qui ne changent pas de club, ce qui constitue la mobilité interne. La dimension panel de notre échantillon nous permet de prendre en compte les effets fixes inobservables des joueurs et des clubs.

Nous nous attendons à trouver que les meilleurs joueurs jouent dans les meilleurs clubs et que les plus mauvais dans les plus mauvais clubs. Toutefois, nous nous intéressons également à l'asymétrie de l'appariement : les performances sont-elles mieux récompensées que les contre-performances sont punies ?

---

\* Université Libre de Bruxelles, SBS-EM, Centre Emile Berneim, bastien.drut@gmail.com.

\*\* Centre d'études de l'emploi, richard.duhautois@cee-recherche.fr

## **Bibliographie**

Abowd J. M., Francis Kramarz F., Sebastien Perez-Duarte S. Ian M. Schmutte I. M. (2009), *A Formal Test of Assortative Matching in the Labor Market*, mimeo.

Buchinsky M., Fougère D., Kramarz F., Tchernis R. (2010), « Interfirm Mobility, Wages, and the Returns to Seniority and Experience in the U.S. », *The Review of Economic Studies*, 77, p. 972-1001.

Gandelman N. (2008), « Mobility among employers and Assortative matching: Field evidence from soccer data », *Journal of sports economics*, Vol. 9, n° 4.

Shimer R., Smith L. (2000), « Assortative Matching and Search », *Econometrica*, Vol. 68, N° 2 March, p. 343-369.



## Mobilités et trajectoires dans la galaxie des professions intermédiaires

Nathalie Bosse\*, Christine Guégnard\*\*

Dans un monde économique incertain, le travail contemporain est en transformation, les changements technologiques se multiplient dans quasi tous les domaines d'activité, les organisations deviennent de plus en plus flexibles... Dans un tel contexte, comment les professions intermédiaires se positionnent-elles au sein des entreprises au regard des mobilités et des frontières avec les autres catégories ? Telle est la question centrale de cette communication qui est une invitation originale à un voyage dans l'espace des professions intermédiaires, à partir du point de vue des salariés.

L'intitulé de ce groupe est apparu avec la nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles de l'INSEE. Derrière ce terme réunificateur se cachent des administratifs, des commerciaux, des techniciens, des contremaîtres et des agents de maîtrise<sup>1</sup> : selon la statistique, le quart des salariés occupe un emploi de niveau intermédiaire dans l'entreprise, dont le tiers de femmes. Cette contribution qualitative à la connaissance de la place des professions intermédiaires s'appuie sur le discours de salariés et de dirigeants<sup>2</sup> interviewés dans une vingtaine d'établissements de divers secteurs d'activité. Couvrant près de 70 métiers distincts, les enquêtes ont été réalisées par le Céreq dans le cadre d'une étude sur les professions intermédiaires en entreprise (EPIE), afin d'analyser les pratiques des entreprises en matière d'organisation du travail et de gestion des ressources humaines de ces catégories.

Les entretiens semi-directifs retracent ainsi les parcours individuels et professionnels de ces salariés et apportent un éclairage sur les enchaînements, les interférences, les interdépendances qui jalonnent chaque trajectoire dans ce monde nébuleux des professions intermédiaires. À la manière d'un puzzle, les récits des personnes sont des éléments essentiels qui permettent une meilleure compréhension de l'emboîtement de leurs situations individuelles, une meilleure lecture de leur histoire et mobilité professionnelle dans le système global du marché du travail. Nous retenons ainsi le concept de trajectoire défini par Spilerman en 1977 comme un « *lien stratégique entre les traits structuraux du monde du travail et le parcours socio-économique des individus* » (Paul 1989).

Afin de cerner les trajectoires des professions intermédiaires, notre approche se décline en trois étapes. La première illustre les contours flous de ces métiers sous le double aspect des perceptions des personnes<sup>3</sup> et des contraintes patronales de gestion des ressources humaines. La deuxième section apporte un éclairage sur l'apport de la formation continue et la réalité des promotions, souvent filtrées et parfois feutrées. Les professions intermédiaires (PI) étudiées sont fréquemment conçues comme des emplois d'évolution, pourvus en interne par la promotion de salariés à potentiel et expérimentés, pas uniquement basée sur le diplôme, mais plutôt fondée sur les critères de fidélité et de « *mérite* ». Quelquefois, elles représentent un emploi de transition relativement rapide vers le statut de cadre, accompagné ou non d'une formation adéquate ; dans d'autres cas, les parcours de promotion verticale sont plus longs, voire restreints ou marginaux. Mais quelle que soit la situation, toutes les personnes sur des postes intermédiaires n'aspirent pas à devenir cadres. L'objet de la troisième section est une analyse de ce refus d'évolution exprimé par des salariés à un moment donné de leur itinéraire.

---

\* Centre de recherche en économie de Grenoble (CREG), centre associé Céreq, université Pierre Mendès-France [nathalie.bosse@upmf-grenoble.fr](mailto:nathalie.bosse@upmf-grenoble.fr).

\*\* Institut de recherche sur l'éducation, sociologie et économie de l'éducation (IREDU)/CNRS, centre associé Céreq, université de Bourgogne, [christine.guegnard@u-bourgogne.fr](mailto:christine.guegnard@u-bourgogne.fr).

<sup>1</sup> Correspondant aux postes 46, 47 et 48 de la nomenclature PCS.

<sup>2</sup> 200 entretiens de salariés et de dirigeants rencontrés sur la base du volontariat.

<sup>3</sup> Les réflexions des personnes interviewées sont reproduites « *en italique* ».

## 1. Des contours flous

L'analyse des monographies met à jour la diversité des professions intermédiaires, leur complexité et surtout, le brouillard statutaire à la frontière d'autres catégories professionnelles, d'un côté les ouvriers/employés, de l'autre les cadres. Leurs diverses missions (ou rôles) de « *relais de la direction* », « *de maillon d'une chaîne* », « *d'interface* », « *au carrefour de l'entreprise* », « *une position centrale* », de « *transition* » ou de « *tampon* », évoquées à maintes reprises dans tout type d'entreprises, font référence à leur place intermédiaire dans la hiérarchie des emplois, mais aussi dans la division sociale du travail ou les dispositifs (arcanes) du pouvoir. « *On est entre deux feux, on est entre l'enclume et le marteau, puisqu'on est entre le cadre de service, le responsable et l'équipe de techniciens* » (animatrice service du personnel).

### 1.1. Un brouillard statutaire

Certaines entreprises les considèrent comme les premiers niveaux de la catégorie des cadres... mais ils sont en fait intermédiaires du point de vue de leur statut, de leur fonction, et bien entendu, de leur rémunération. À l'intérieur de la même catégorie, se trouvent des profils différenciés et des parcours professionnels divers. Il est souvent difficile de distinguer hiérarchie fonctionnelle (fonction) et hiérarchie sociale (statut). À titre d'exemple, au sein d'une entreprise de distribution de matériels et solutions électriques, les technico-commerciaux se situent dans une position intermédiaire entre les managers au statut cadre et deux catégories de personnels au statut d'employé (Cadet, Mahlaoui 2009a). Mais tous ne sont pas techniciens, certains ont encore le statut d'employé. La différence se fait en termes d'ancienneté, mais aussi et surtout en termes de reconnaissance d'une qualification plus élevée, au fil de l'expérience acquise et du champ de responsabilités couvert. Au sein de ce même pôle, se trouvent aussi des responsables de points de vente qui ne sont pas cadres, car ils gèrent des petites unités qui comptent entre deux et trois salariés et comme le souligne le responsable du pôle, « *ils ont le niveau et les échelons juste en dessous du niveau cadre* », ce qui génère un flou statutaire.

Dans une société de service et d'ingénierie informatique, l'accent est mis sur la nécessité d'assurer un management de proximité, face à la pénurie d'ingénieurs informatique et aux difficultés de recrutement (Conjard, Jouvenot 2009). Dans cette entreprise, se trouvent d'un côté, les cadres (dirigeants, cadres et ingénieurs) qui représentent 88 % des salariés, de l'autre, 19 techniciens développeurs correspondant à la catégorie intermédiaire. La distance ou la distinction entre les emplois d'ingénieurs et de développeurs confirmés n'est pas aussi nette. Ces derniers ont le sentiment de réaliser les mêmes activités : « *On fait le même boulot, ce qui change c'est la qualification, le statut et le salaire* », et il semblerait qu'ils ne soient pas identifiés par leurs collègues comme des techniciens. La différence de statut n'est pas visible pour le collectif. Autre illustration, les directeurs de restaurant d'une grande chaîne apparaissent à la fois dans la catégorie des cadres et dans celle des professions intermédiaires avec cinq échelons allant de manager débutant à directeur non cadre.

### 1.2. Au-delà du réel

Pour les entreprises, la convention est le cadre de référence mais au-delà du réel, chaque métier forme un espace de carrière, qui renvoie surtout à la manière dont l'entreprise s'en saisit. Ainsi, les services de l'automobile rattachés à l'Union des industries et des métiers de la métallurgie, possèdent leur propre convention spécifique datant de 2000, très détaillée. Pour les vendeurs, la grille débute avec le statut d'ouvrier/employé (magasinier, vendeur...) sur une échelle de 1 à 12, puis se prolonge avec le statut d'agent de maîtrise (attaché commercial, chef d'équipe ventes...) sur une échelle de 17 à 23, avant d'arriver au statut cadre avec le premier niveau conseiller des ventes (ou cadre technique...). Or, dans les entreprises visitées, la présence de cadres et d'agents de maîtrise au sein de ce même métier contribue à faire du conseiller commercial vente un « *métier-frontière* » sur le plan statutaire, qui illustre le phénomène de dilution de la limite avec la catégorie cadre pour les professions intermédiaires commerciales (Guégnard 2009a ; Cadet, Mahlaoui 2009b).

En théorie, il n'existe plus d'employés dans la profession bancaire. En effet, la convention collective signée en 2000 distingue seulement deux catégories, les cadres et les techniciens des métiers de la banque. En pratique, les nouveaux embauchés comme chargés d'accueil commercial démarrent aux échelons A et B qui coïncident aux rangs supérieurs de l'ancienne classification employé (Brun-Hurtado, Guitton 2011). Ils n'ont pas vocation au statut cadre, sauf à passer conseiller clientèle, ce qui ne constitue plus un horizon réaliste pour la quasi-totalité des chargés d'accueil encore en poste, qui sont en fin de carrière. L'évolution vers des fonctions de management (chef d'agence) ou d'expertise (conseiller entreprise ou patrimoine) ne s'accompagne pas automatiquement du passage cadre.

Autre cas, celui des techniciens salariés d'une mutuelle. La grille de classification est déterminée par la convention collective de la mutualité (Bosse *et alii* 2009) avec quatre catégories d'employés (E1 à E4), deux de techniciens (T1 et T2) et quatre de cadres (C1 à C4). C'est la fonction du salarié qui détermine sa classification, et il existe soixante-dix fonctions différentes. La promotion se fait par un changement de fonction ou de pesée de la fonction : par exemple, si les collaborateurs qui gèrent les équipes estiment qu'un salarié ne réalise plus un travail d'employé, la fonction va alors être repesée ou le salarié classé dans la fonction d'assistant technique (PI). Une faible segmentation du travail subsiste, les salariés ayant souvent en charge l'intégralité d'une mission. La distinction entre l'activité d'un employé et d'un technicien d'une part, et celle d'un technicien et d'un cadre d'autre part, est parfois ténue du fait de l'organisation du travail.

Du côté des visiteurs médicaux, une autre réalité apparaît (Cadet 2009). Ils sont à la charnière entre les professions intermédiaires et la catégorie cadre et incluent dans leurs rangs des titulaires de ces deux types de statut socioprofessionnel. Selon les critères de classification de la branche, on peut s'attendre à ce que les visiteurs médicaux assimilés cadres prennent en charge des activités plus complexes, exigeant davantage de responsabilités et d'autonomie, et requérant davantage de connaissances et d'expériences. De fait, il n'existe pas véritablement de lien de cause à effet entre type d'activité exercée et appartenance à l'un des deux groupes de classification. L'appariement entre fonction et statut apparaît au contraire assez incertain, la différence est avant tout une question d'ancienneté.

### **1.3. Des créations par et pour l'entreprise**

Souvent, ces métiers sont au cœur des changements voulus ou subis par l'entreprise affectée par des transformations notamment organisationnelles. Ainsi, dans une entreprise du logement social, le passage d'une structure administrative à une logique plus orientée vers du commercial a entraîné la création de chargés de secteur. Au sein d'une société de distribution de produits alimentaires surgelés, face au passage à la télévente, l'entreprise a souhaité s'appuyer sur une profession spécifique, les chefs de logistique clientèle, mais a aussi créé les superviseurs, qui sont en fait des responsables de centre d'appel.

Autre cas dans un hypermarché, depuis la mise en place des 35 heures et suite au passage des chefs de rayon au statut cadre, l'entreprise a eu besoin de recréer une autre catégorie intermédiaire, celle d'adjoint de rayon défini comme « *un homme de terrain à l'écoute à la fois de son équipe et de son responsable* ». Les activités entre responsable de rayon et adjoint de rayon sont assez distinctes selon la description des fiches de postes de travail. Les fonctions du premier, nettement plus nombreuses, débutent par la « *gestion commerciale* » alors que l'adjoint de rayon est positionné dès les premiers mots comme « *le relais entre le responsable de rayon et de son équipe* ». Selon les propos des personnes interviewées, les adjoints ont moins de responsabilités et se positionnent davantage dans l'exécutif, les cadres effectuent plus d'heures, doivent « *élaborer des stratégies* » et « *les employés libre service n'ont aucune responsabilité* ». Pour autant, les chefs de rayon, qui ont le statut cadre, font partie des PI pour le directeur des ressources humaines, car « *ils sont sur le terrain pour encadrer au quotidien [...] et ils font le lien entre les cadres supérieurs et les employés, les adjoints* ». Les salariés tiennent le même discours : « *Le chef de rayon est cadre mais nous on n'a pas l'impression d'être cadre dans l'entreprise* ». À l'image de l'habit qui ne fait pas le moine, statutairement cadre, le chef de rayon constitue, en réalité, le lien intermédiaire entre les employés et les autres cadres supérieurs dans l'organisation sociale et hiérarchique, et, aux yeux des principaux intéressés, il occupe une profession intermédiaire (Guégnard 2009b).

Situation inverse, certains postes de responsable d'équipe de ligne dans une société de transport, relevaient auparavant du statut cadre. Mais, progressivement, ces postes ont été classés sur un statut maîtrise, changement en partie lié à la gestion de la masse salariale. La plupart occupent des emplois d'agent de maîtrise avec encadrement d'équipe, et sont classés en « *haute maîtrise* ».

#### **1.4. Une profusion de missions, parfois sous tension**

Si en termes de statut et de position dans l'échelle hiérarchique de l'entreprise, ces postes se caractérisent par le fait qu'ils forment une catégorie d'employés/d'ouvriers tirée vers les professions intermédiaires et le statut cadre, qu'en est-il au niveau de leurs missions et de leurs activités ? À travers les divers témoignages recueillis, elles se distinguent par l'exercice d'une activité à la fois très encadrée et effectuée de manière très autonome, une participation directe à l'activité opérationnelle des équipes, un positionnement spécifique au sein de la ligne hiérarchique, un travail de relais, un développement lié à la croissance de l'entreprise, mais aussi à son mode d'organisation, ce qui génère de plus en plus souvent un encadrement de proximité, et une fonction managériale à part entière pour certains.

« *On fait beaucoup de relationnel, au-delà des aspects techniques* ». Plusieurs salariés soulignent alors la part croissante de la dimension relationnelle de leur métier aux dépens des compétences techniques, même si ces dernières s'avèrent primordiales. Comme le montrent les responsables d'unité dans une usine industrielle, où les compétences principales sont avant tout celles de management, d'autant plus mises en avant qu'ils ont à l'origine des capacités essentiellement techniques. Ou selon les propos d'un DRH, l'autonomie et les « *compétences multiples* » distinguent les professions intermédiaires principalement des employés, « *la fonction managériale* » et « *la vision globale de l'activité* » les différencient des cadres. Pour rendre compte de l'étendue de leur champ d'action, les termes de polyactivité, polyvalence, polycompétences, complexité... sont fréquemment évoqués.

De plus, le technicien « *pluriel* » dans le monde de l'industrie est une catégorie intermédiaire dont la définition reste imprécise en dépit de la place qu'elle occupe dans le champ productif (Möbus 2010). Techniciens et agents de maîtrise de l'aéronautique ont une variété de fonctions et d'activités, leurs missions demeurant en priorité techniques (Buisson, Gadille 2010). Ils sont mobilisés pour assurer le lien, la gestion de l'incertitude et la production de connaissances intervenant dans la conception à l'interface entre les bureau d'étude/méthodes, la fabrication, la sous-traitance ou l'animation, la maintenance et la formation dans les réseaux clients. « *Le rôle de préparateur n'est pas assez cerné, c'est vague comme métier, c'est flou, on ne sait pas si c'est à nous de faire les choses et du coup, on nous en demande de plus en plus et on a l'impression parfois de faire le boulot des autres* » (Technicien). Il résulte de ces évolutions à la fois un affaiblissement continu de la catégorie d'ouvriers et une hétérogénéité forte de celle de techniciens, liés à la diversification des activités d'intermédiaires, avec cependant une convergence vers une autonomie accrue sans que celle-ci donne accès facilement, toutefois, au statut de cadre.

Dès lors, cette profusion de missions, de fonctions et d'activités, crée encore plus de brouillard, renforcé par une nouvelle dimension, celle de manager de proximité, l'encadrant de première ligne : « *On est passé de chef de section à manager de proximité, ce qui témoigne aussi de nouvelles pratiques managériales* ». Dans certains établissements, les vraies professions intermédiaires sont les chefs d'équipe ou les « *managers de proximité* ». Pour exemple, la secrétaire générale d'une caisse primaire d'assurance maladie, explique : « *Le manager de proximité a besoin de plus de compétences, il est le maillon qui doit faire passer les informations, les expliquer, les traduire [...] il est celui qui doit informer et convaincre de la légitimité des changements en cours* » (Colin et alii 2009a). Le travail de l'intermédiation hiérarchique que doivent assurer ces managers est marqué par la gestion des tensions inhérentes à leur place dans l'organisation, entre proximité et distance dans le rapport aux équipes de salariés ou dans le rapport à la direction. Ils doivent développer de nouvelles activités et compétences (Boltanski, Chiapello 1999), mais qui consistent *in fine* à encadrer le travail... à le cadrer par un ensemble de dispositifs de gestion qui renouvelle les modes de contrôle. Or, ce rôle de relais constitue en soi une tâche importante, qui ne va pas sans soulever des tensions. Ces missions se rapprochent (dangereusement ?) de celles demandées aux nouveaux cadres, illustrées par Falcoz (2003) dans *Bonjour les managers, adieu les cadres* !

Le flou des professions intermédiaires peut être considéré comme stratégique, voire artistique, de la part des entreprises, qui influent ainsi sur les trajectoires individuelles des salariés. À cet égard, les entreprises les placent au sein d'un processus de management, d'un système de relations de savoirs et de pouvoir hiérarchique, en utilisant la promotion soutenue parfois par des actions de formation, exposée dans la section suivante.

## 2. Formation et Mobilité

Les entreprises visitées ont principalement constitué des marchés internes, modes d'organisation du travail dans lesquels les emplois vacants sont pourvus essentiellement par la voie interne, ce qui échappe à la concurrence et repose sur l'intérêt pour l'employeur de décourager la rotation de la main-d'œuvre afin de protéger son investissement en formation spécifique.

### 2.1. Un accès à la formation déterminant

Dans les établissements enquêtés, le taux de participation financière à la formation continue varie de l'obligation légale (1,6 %) <sup>4</sup> dans une mutuelle pour atteindre 8 % dans une société informatique. La durée moyenne des actions oscille d'une demi-journée à trois ou quatre jours par an, le maximum étant vingt-deux semaines sur une année (30 heures par salarié au plan national). La stratégie de l'employeur joue un rôle prépondérant pour proposer, inciter le personnel à se former. Le plus souvent, la direction cherche à connaître les demandes des salariés au cours d'un entretien annuel spécifique, parfois appelé entretien de progrès, avec le chef de service, le responsable de formation ou de ressources humaines. Depuis le milieu des années quatre-vingt, les professions intermédiaires sont favorisées (Aucouturier 2001 ; Céreq 2009). Leur taux d'accès à la formation est devenu au fil des ans le plus élevé, dépassant même celui des cadres : en 2008, 56 % pour une moyenne des salariés de 43 %. Un responsable d'entreprise l'explique ainsi : « *Les professions intermédiaires bénéficient peut-être le plus de la formation parce qu'elles sont directement sur le terrain, au quotidien* ».

La formation continue <sup>5</sup> est diversement considérée sur le terrain, parfois les personnels en parlent au même titre qu'un stage professionnel, quelques-uns n'y voient que des séances d'information et d'adaptation au poste de travail, des sessions de maintien à niveau dans l'emploi. Plus généralement, les formations proposées par l'entreprise, à visée essentiellement adaptative et de nature contextualisée, ne favorisent pas les processus de professionnalisation au-delà de la sphère de l'entreprise. « *Les personnes grandissent dans l'entreprise et ne savent fonctionner qu'avec les méthodes et savoir-faire de B* » (responsable de formation).

Certains salariés, enfin, considèrent la formation comme un facteur stratégique de promotion, d'évolution de fonction ou de rôle. Ainsi, le développeur dans une société informatique <sup>6</sup> n'a pas vocation à le rester, et a de réelles perspectives d'accéder, après deux à quatre ans dans l'entreprise, à un poste d'ingénieur *via* un parcours de formation *ad hoc*. Autre exemple, les managers d'une caisse primaire d'assurance maladie avaient tous été techniciens auparavant et sont devenus animateurs par la promotion interne, grâce à une politique active de formation professionnelle <sup>7</sup> qui accompagne le passage d'un échelon à l'autre. Le DRH d'une autre entreprise commerciale <sup>8</sup> confirme que les deux postes de responsables et adjoints de rayon correspondent bien à une étape dans un parcours professionnel, appuyée par des actions : « *On trouve forcément des promotions internes, il y a quand même des employés qui veulent évoluer et qui peuvent*

---

<sup>4</sup> Le montant de l'obligation dans les entreprises privées de dix salariés et plus s'élève à 1,6 % de leur masse salariale. En 2009, au plan national, ce taux est de 2,93 % du montant des salaires bruts, et plus du tiers des salariés ont suivi au moins une action financée par l'employeur (source Céreq, 24.83).

<sup>5</sup> La démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les divers dispositifs tels la validation des acquis par expérience, le droit individuel à la formation... ne sont pas étudiés dans cette communication qui ne porte que sur les formations formelles ou stages.

<sup>6</sup> Le budget formation dépasse les 8 % de la masse salariale.

<sup>7</sup> Le taux de participation à la formation professionnelle continue est de 5,49 %.

<sup>8</sup> Le taux de participation à la formation continue est de 2,73 %.

*évoluer. Puis aussi un avantage c'est que l'on a au sein du groupe, des modules de formation qui sont très bien adaptés ».*

## **2.2. Quand formation rime avec promotion**

Dans une entreprise du logement social, la politique de formation est utilisée comme un outil de construction de la « qualité de service » et de mise en œuvre de la réforme organisationnelle, principalement centrée sur les responsables d'agence et les chargés de secteur (Colin *et alii* 2010b). Suite à une évaluation des compétences de l'ensemble des personnels d'encadrement intermédiaire, qui représentent plus du tiers des effectifs, des actions de formation « sur mesure » ont principalement porté sur les thèmes de la relation clientèle et le management. Ici, la formation est utilisée comme un outil de ressources humaines permettant d'agir à la fois sur les compétences individuelles, mais également sur la constitution d'une nouvelle conception des métiers de l'encadrement intermédiaire, définie et homogénéisée au niveau de l'organisation, en adéquation avec l'objectif stratégique. Dans cette organisation, les passerelles sont lisibles et les changements de postes sont favorisés. Un responsable d'agence recruté comme agent d'enquête et devenu agent de maîtrise au bout de quatre ans, explique : *« J'ai vite compris qu'il y avait des perspectives d'évolution dans la société. Il y avait beaucoup de diffusion de postes en interne. On pouvait très bien postuler pour un poste qui n'avait rien à voir avec ce que l'on faisait. On nous a laissé la possibilité de développer des compétences qu'on n'avait pas forcément au départ. »*

La formation des technico-commerciaux est prise au sérieux par cette entreprise commerciale<sup>9</sup> qui propose un cursus systématique d'intégration et offre de multiples formations-produits et formations-métiers, de mise à niveau et de perfectionnement, notamment par le biais de son école interne (Cadet, Mahlaoui 2009a). Le principe est de privilégier l'évolution interne, en puisant parmi les vendeurs-conseils, *« la logique est :: on est d'abord employé puis on devient technicien par la suite »*. Une fois intégrés et professionnalisés à leur poste, les technico-commerciaux n'en ont pas terminé avec la formation, évoluant dans un environnement technique, commercial et organisationnel sans cesse en mouvement. La moitié des collaborateurs reçoivent d'ailleurs une formation chaque année, avec une offre interne et externe. De plus, l'accès au métier de manager d'agence ou de chef des ventes signifie un changement de métier pour les technico-commerciaux, d'où la nécessité de les accompagner par le biais d'une formation organisée sous la responsabilité de l'école, et déléguée à un prestataire externe en modules de plusieurs jours.

Autre cas, les professions intermédiaires d'une usine de construction automobile occupent une place essentielle, puisqu'ils effectuent environ le quart du volume horaire de formation, alors qu'ils représentent 17 % des effectifs<sup>10</sup> (Colin *et alii* 2010c). Cet accompagnement se poursuit tout au long de la carrière, comme le remarquent les salariés : *« À chaque fois qu'on change de poste, on a une petite formation pour s'habituer au poste »*. Mais devenir responsable d'unité suppose le passage par une formation lourde et spécifique qui marque fortement les participants et s'étale sur un an, démarrant sur une journée de tests par un cabinet extérieur, puis les salariés deviennent aspirants et prennent leur poste afin de se confronter à des problèmes pratiques. Environ deux mois plus tard prend place une formation de deux semaines, suivie par le complément managérial et comportemental, et poursuivie par un exercice en situation dans un autre site du groupe où ils vont devoir mener à bien un projet d'amélioration. Enfin, cela se termine par la rédaction d'un rapport de mission et une soutenance devant un jury. Tous jugent ce parcours riche et utile mais difficile, à l'image de ce responsable d'unité : *« C'est conséquent, c'est complet, beaucoup de sujets sont abordés. Le gros avantage de cette formation c'est qu'ils se donnent les moyens et ils vous donnent les moyens de bien apprendre ou d'apporter un certain complément pour bien maîtriser cette fonction »*. Ce cursus s'explique en grande partie par le changement des compétences exigées quand un technicien ou un opérateur devient responsable d'unité. Tout autant que la découverte de capacités nouvelles, c'est l'apprentissage d'un rôle nouveau qui est visé, et en forçant à peine le trait, ce parcours peut être comparé à un rituel initiatique qui transforme un technicien en manager.

---

<sup>9</sup> Le taux de participation financière est de 1,86 %.

<sup>10</sup> Et le taux global de participation financière de 3,6 % en atteste.

### 2.3. À contre-jour, une position mineure

La responsable des ressources humaines d'une mutuelle (Bosse *et alii* 2009) reconnaît que l'accès à la formation est insuffisant pour les techniciens. Cette faiblesse<sup>11</sup> est justifiée par le recrutement de personnels possédant les compétences techniques nécessaires à l'exercice de leur activité. Et l'accès à la catégorie intermédiaire se fait essentiellement sur promotion interne, les salariés étant choisis en fonction de leur potentiel. Nombre de capacités professionnelles sont en fait acquises par la pratique, rendant l'apprentissage parfois difficile. Grâce à cette expérience accumulée, de nombreuses personnes recrutées en tant qu'employées accèdent à la catégorie des techniciens, sans formation spécifique. « *Il y a certaines choses techniques que j'ai apprises pendant mes études, sur les réseaux par exemple. Mais les trois quarts des choses, je les ai apprises soit par moi-même chez moi, soit sur le tas* » (Technicien de maintenance informatique).

En fait, lorsque la formation continue apparaît secondaire pour l'entreprise, cela se reflète dans les discours des personnels intermédiaires. Le responsable des ressources humaines d'une entreprise de logements sociaux souligne qu'il n'existe pas de priorité en matière de contenu ou de public, la formation venant répondre aux besoins de l'entreprise<sup>12</sup> (Bosse, Cavestro 2009). Si les salariés évoquent le suivi de formations très régulières, ce sont pour l'essentiel des actions ponctuelles, courtes visant principalement l'adaptation à l'emploi. Une attention particulière est actuellement portée sur les quelques contremaîtres, promus en interne, pour accompagner l'évolution de leurs missions, avec l'objectif qu'ils deviennent à terme « *formateurs de leur équipe* ».

Au final, l'offre de formation conséquente témoigne d'une volonté de consentir un effort soutenu, qui n'est pas étranger à la place stratégique d'interface et particulière des professions intermédiaires dans l'organisation du travail. Le dispositif est fréquemment associé dans les propos des salariés aux possibilités d'évolution, davantage en fonction des résultats professionnels d'une personne, de ses compétences, en regard des créations et/ou vacations de postes au sein de l'entreprise.

### 2.4. Des promotions filtrées

Près des deux tiers des professions intermédiaires salariées des entreprises ont débuté leur vie professionnelle dans le groupe des employés/ouvriers<sup>13</sup> (Möbus, Delanoé 2009). De même, le quart des débutants dans le groupe des PI est devenu cadre par la suite (Möbus 2011). Pour assurer les emplois de niveau intermédiaire, les employeurs utilisent différents viviers, des techniciens supérieurs débutants ou non, des salariés expérimentés au « *potentiel détecté* ». Dans de nombreux cas, l'entreprise s'intéresse à la gestion des PI car c'est une manière de résoudre des problèmes relevant d'une nouvelle organisation, d'une modification des structures, ou de la démographie de l'établissement. Agent de maîtrise est « *un tremplin pour passer cadre* » selon un directeur de ressources humaines, et est considéré comme un espace de carrière, mais parfois le passage vers cadre est brouillé. Le manque de transparence des critères pour la promotion entraîne une incertitude sur les postes que les personnes pourraient viser.

Comme le souligne le directeur des opérations d'une chaîne de restaurant : « *Dès qu'un équipier présente du potentiel dans un restaurant on prévoit sa possible évolution au poste de manager. Il existe un plan de formation dans chaque restaurant où il y a des personnes que l'on commence à former, que l'on prépare à évoluer* ». Les catégories intermédiaires sont avant tout des espaces de transition pourvus en interne par la promotion des salariés les « *plus méritants* », qui ensuite seront choisis pour pourvoir les postes de cadres qui se libèrent ou se créent (Bargues 2010). Les critères de promotion liés au « *mérite* » sont définis par l'entreprise (productivité, persévérance, dureté à la tâche, qualités morales, respect des procédures, de la hiérarchie...), sans prise en compte de l'ancienneté ni du niveau de qualification acquis à l'extérieur. La quasi-totalité de la formation est conçue et dispensée par l'établissement même, et essentiellement

---

<sup>11</sup> Le taux de participation financière est de 1,6 %.

<sup>12</sup> Pourtant les dépenses de formation sont supérieures au minimum légal (3,61 % de la masse salariale), les actions sont davantage en faveur des ouvriers et des employés.

<sup>13</sup> Source enquête INSEE sur la formation et la qualification professionnelle 2003.

focalisée sur les PI. Cinq cursus de formation sont prévus pour accompagner l'évolution sur les cinq positions, entre manager débutant et directeur non cadre, dont un échelon local supplémentaire de manager « espoir ». Ce n'est pas la formation qui contribue à la promotion du personnel, c'est à l'inverse la promotion qui induit la formation, « *considérée comme une récompense au travail réalisé* » (directrice non-cadre de restaurant). Dès lors, se créent des concurrences, des rivalités entre les salariés, des suspicions. Un manager s'interroge : « *Il va bientôt y avoir un douzième restaurant. On doit être 40 ou 45 managers, il y a 3 places disponibles, que vont-ils privilégier ? Ceux qui ont 10-12 ans d'expérience mais qui n'ont peut-être pas les mêmes compétences que moi ?* ». La plupart n'accéderont jamais au statut de cadre, mais pourront tout de même connaître une évolution dans leur catégorie. En écho, la formation interne réservée aux cadres et dispensée à l'université H. détermine également le positionnement cadre, et récompense plus qu'elle ne prépare à la prise de poste, se rapprochant d'une pratique rituelle.

Les techniciens apparaissent dans l'industrie aéronautique comme l'une de ces figures intermédiaires fortement sollicitée pour l'accomplissement finalisé de processus ou produits services et procédés innovants, sans que ces exigences accrues se transforment nécessairement en rétribution et mobilité professionnelle à la hauteur de ce qui est attendu en échange d'un tel investissement au travail (Buisson, Gadille 2010). « *On est 6 000 dans l'entreprise, c'est difficile de sortir du lot, on n'a pas trop les moyens de montrer qu'on est performant* ». Cette tension s'illustre par des possibilités de promotion des techniciens vers les ingénieurs qui resteraient encore aujourd'hui faibles, en comparaison de l'Allemagne, ce qui engendre en même temps des insatisfactions liées à la gestion des promotions et des formations continues.

Les possibilités de passage des professions intermédiaires vers la catégorie cadre sont donc variables en fonction des entreprises, de leur secteur d'activité (Möbus 2011), et du dynamisme de leur marché interne. Pour autant, les personnes occupant des postes intermédiaires n'aspirent pas toutes à devenir cadres. Les histoires des personnels interviewés révèlent, dans la section suivante, comment ils sont amenés à faire des choix influant sur leur position au sein de l'entreprise, sur le déroulement de leur carrière, mais également sur leur vie privée.

### **3. « *J'ai toujours refusé d'être cadre* »**

Être cadre ne représente pas pour tous les salariés une position possible ou même enviable. Des conditions de travail fragilisant l'équilibre des temps personnel et professionnel, l'abandon de ce qui fait le cœur de son métier, l'intégration dans un autre groupe mal connu et parfois mal perçu... apparaissent comme autant de facteurs justifiant les réticences des salariés. Le souhait de ne pas passer cadre se fonde donc souvent sur les représentations que les PI ont du rôle et de l'activité des cadres, plus que par une connaissance réelle du contenu de leur travail : « *Je n'ai pas de visibilité de ce que font les cadres* ». En outre, le terme cadre ne donne pas une indication sur le contenu de l'activité, mais apparaît avant tout comme un titre et un statut (Cousin 2008).

#### **3.1. « *J'ai une vie après le boulot !* »**

Plusieurs salariés déclarent ainsi ne pas souhaiter s'engager davantage dans la vie professionnelle afin de préserver leur vie hors travail. Au regard de leur situation personnelle, les personnes perçoivent différemment l'équilibre des temps professionnel et personnel. Devenir cadre apparaît aux yeux de certains difficilement compatibles avec leur situation familiale, comme le suppose cet adjoint de rayon depuis quatre ans : « *Est-ce que je peux prendre le risque de devenir chef de rayon, car c'est un peu le siège éjectable, il y a pas mal de responsabilités en plus, de stress en plus, pour pas forcément une paye vraiment différente. Si un jour je passe chef de rayon, j'ai peur que ça impacte sur la vie de famille, les heures que je passerais au travail, je ne les passerais pas avec ma famille* ». Et même si les salariés considèrent leur niveau de salaire insuffisant, ceci est compensé par la « *qualité de vie* » trouvée au sein de leur entreprise, qui leur permet de concilier plus facilement vie familiale et vie professionnelle : « *Je peux partir à 16h30, si j'ai envie d'aller chercher ma fille, je vais chercher ma fille... on n'est pas pris dans des impératifs importants* » (contremaître).



Cette question de la conciliation entre travail et famille est particulièrement sensible pour les femmes, soulignant les inégalités persistantes entre hommes et femmes dans ce domaine (Pailhé, Solaz 2010 ; Barrère-Maurisson, Rivier, Marchand 2001). Une assistante technique anticipe ainsi la construction d'une famille, projet incompatible pour elle avec un emploi de cadre : « *Ce n'est pas le moment. Ce n'est pas l'entreprise, c'est surtout ça, ce n'est pas l'entreprise. Quand je dis ce n'est pas le moment, j'ai d'autres projets personnels que je n'arriverai pas du tout à concilier avec un statut cadre. En tout cas dans cette entreprise. J'ai bientôt 30 ans, je voudrais construire une famille...* ». Cette responsable administrative, qui élève seule ses enfants, se trouve dans l'impossibilité d'occuper un poste qui engendrerait une augmentation de son temps de travail : « *J'ai une vie aussi à l'extérieur du travail et donc mes perspectives je n'en ai pas plus parce que des postes plus importants avec beaucoup plus de responsabilités, qui me demanderaient beaucoup plus de travail, ça ne m'intéresserait absolument pas [...] Parce que j'ai des enfants. Surtout parce que je suis toute seule avec mes enfants* ».

En outre, certaines promotions sont soumises à une exigence de mobilité géographique, et tous les salariés n'envisagent pas un tel déplacement, compte tenu de la carrière du conjoint, des enfants, des réseaux sociaux : « *Aujourd'hui je suis bien dans mon poste, j'ai la chance d'habiter à un quart d'heure d'ici, lorsque B. nous a annoncé qu'il allait reprendre une succursale pas très loin d'ici, il m'a demandé d'évoluer là-bas, pour l'instant j'ai refusé car je suis très bien où je suis, j'ai ma femme qui travaille pas loin ; de l'autre côté, tout chambouler d'un seul coup, je n'étais pas prêt, donc j'ai préféré pour l'instant rester là et on verra après* » (chef des ventes).

Mais pour les salariés, l'investissement temporel demandé à un cadre n'est pas le seul élément empiétant sur la sphère personnelle. La crainte que le stress associé au « métier » de cadre ne rejaillisse sur la vie privée est également évoquée, à l'image de cette animatrice d'équipe : « *Je ne veux pas être cadre. Je ne veux plus de stress. Je suis perfectionniste... mon boulot, je l'ai bien cerné mais je ne veux plus de responsabilités supplémentaires. Je ne veux pas aller au-delà. Je veux pouvoir profiter de mes congés et fermer la porte* ». L'enquête Familles et employeurs réalisé par l'INED (Pailhé, Solaz 2010) révèle en effet que la présence mentale du travail à la maison est fréquente et souvent mal vécue par les salariés. Et le stress, terme flou recouvrant des significations multiples, est identifié par de nombreux cadres comme une source de difficulté dans leur vie professionnelle, impactant parfois leur vie privée (Thoemmes, Kanzari, Escarboutel 2011).

### **3.2. Garder son identité professionnelle**

Le passage cadre est souvent associé à un changement de métier. Se pose alors la question de l'identité professionnelle : renoncer à ce qui fait le cœur de leur métier n'est en effet pas envisageable pour plusieurs. Et c'est l'opposition entre l'aspect technique de la profession et les activités managériales liées à un emploi de cadre qui émerge dans les propos : « *Faire que du management... l'aspect technique me manquerait* », « *Moi le côté technique me plaît absolument mais après le côté gestion du personnel, c'est quelque chose qui m'échappe et qui ne m'intéresse absolument pas* ».

Certains soulignent ainsi leur manque d'appétence pour le management, et d'autres considèrent ne pas posséder les compétences requises, ou pensent d'une manière plus générale que devenir manager ne correspond pas à leur personnalité. Apparaît alors en filigrane l'idée que le management repose sur des qualités ou compétences naturelles (Cousin 2008) : « *Je ne suis pas sûr que le métier de cadre me corresponde, faire que du management... l'aspect technique me manquerait* », « *J'ai toujours refusé d'être cadre, parce que je savais qu'être cadre ce n'est pas du tout mon tempérament* ».

Les doutes exprimés par les salariés sont essentiellement rattachés aux compétences relationnelles qui leur paraissent incontournables pour l'exercice d'une fonction d'encadrement : savoir gérer une équipe, s'exprimer publiquement... : « *Je ne suis pas sûre d'avoir les compétences pour ça [...] Je ne suis pas forcément à m'exposer, à parler...* », « *Être cadre ? Je n'ai pas beaucoup de relationnel* ». En effet, les situations professionnelles qu'ils occupent ne favorisent pas toujours le développement de ce type de compétences. Et la nécessité de devoir mettre la pression sur les salariés que l'on supervise est aussi appréhendée, comme l'exprime ce commercial : « *Manager des commerciaux, je pense que c'est vraiment*

*un métier très particulier. Il faut savoir un peu montrer les dents [...] Ce n'est pas être méchant, mais c'est le métier qui veut ça. Moi, je ne sais pas secouer les gens, ce n'est pas mon truc ! ».*

### **3.3. Conserver son groupe d'appartenance**

Devenir cadre ne suppose pas seulement un changement de métier, mais engendre aussi un éloignement de ses collègues actuels. Les propos révèlent ainsi que les cadres sont vécus comme appartenant à un groupe distinct. Ce sentiment apparaît lié à la relation de proximité que les PI entretiennent avec eux. Plus les cadres sont nombreux ou éloignés comme peuvent l'être par exemple « *les cadres du siège* », plus ils existent aux yeux des PI en tant que groupe spécifique. Un technicien maintenance informatique raconte ainsi la distance qui s'est installée au quotidien avec les cadres au fur et à mesure du développement de l'entreprise : « *Cela fait longtemps que je suis ici, au début on était vraiment très peu nombreux. Et donc à l'époque les relations par exemple avec les cadres, nos supérieurs... on était très proche tous, on se connaissait bien, on se voyait tout le temps... Maintenant c'est beaucoup plus... les relations c'est clair que ce n'est plus du tout pareil, on sent qu'ils sont obligés de prendre du recul...* ».

D'autres redoutent de rompre avec leur univers actuel : « *Pour le moment, je suis bien dans mon service, donc je n'ai pas spécialement envie d'être responsable de groupe ou d'unité si c'est pour changer de service où ça ne se passerait pas forcément bien...* », « *Je suis bien, j'ai mon petit noyau là, je suis un peu casanière entre guillemets* ». Cette crainte apparaît d'autant plus importante que les opinions émises sur les cadres ne sont pas toujours très positives : leur absence de communication avec les autres salariés ou encore leur mauvaise connaissance de la réalité du terrain sont principalement reprochées : « *Ils sont dans leur bulle... ils ne se rendent pas forcément compte des problèmes qu'on peut avoir* ». Et au-delà de ces problèmes relationnels entre PI et cadres, ces derniers sont parfois dépeints comme un groupe où règnent tensions et conflits : « *Les cadres se tirent dans les pattes* », « *Il y a beaucoup de conflits d'intérêts, c'est très conflictuel. Ils ne sont pas très soudés en fait* ».

Les cadres représentent donc une catégorie à part, située entre les PI et la direction. Ils défendent aussi les orientations stratégiques de l'entreprise et cette proximité avec la direction semble freiner les projets d'évolution de certains salariés, qui déclarent parfois ne pas partager les valeurs de l'entreprise : « *La fonction responsable RH est quand même une fonction particulière dans l'entreprise, on est quand même proche de la direction et... moi c'est plus cette proximité avec la direction qui me gêne...* » (assistante ressources humaines).

Ce positionnement des salariés, à un moment donné de leur trajectoire, est aussi à replacer dans le contexte de leur entreprise : on peut se demander si certains n'intériorisent pas l'absence réelle de possibilité de promotion. Les entreprises vont ainsi apprécier diversement le fait qu'une partie des professions intermédiaires ne souhaitent pas évoluer vers un nouveau statut. Dans certains cas, cette position des salariés ne pose pas de difficultés à l'entreprise, ils représentent une catégorie moins exigeante en termes de gestion des carrières. Dans d'autres cas, elle peut être vécue comme un manque d'engagement. Mais quel que soit le diagnostic, cela pose la question de l'évolution professionnelle des professions intermédiaires qui ne deviendront pas cadres, afin d'éviter leur désinvestissement et/ou leur mobilité externe.

Ainsi, les facteurs liés à la vie personnelle vont jouer sur la relation des individus à l'emploi et sur leur rapport à la promotion : le souci de préserver des conditions de travail permettant de concilier vies personnelle et professionnelle est le plus souvent mis en avant pour expliquer ce choix. La question de l'identité professionnelle est également posée. Les discours des salariés révèlent que devenir cadre suppose une double rupture : un éloignement de ce qui fait le cœur de leur métier au profit d'activités managériales pour lesquelles ils ne se sentent ni intéressés, ni parfois compétents ; un éloignement de leurs collègues pour rejoindre une catégorie souvent considérée à part et tournée vers la direction.

Tous ces exemples, repérés dans les diverses entreprises visitées, introduisent un univers social et organisationnel révélant un halo autour des professions intermédiaires. Et la richesse de leurs missions, activités, et formations, accompagnée de mobilités professionnelles plus ou moins visibles, produit encore plus de brouillard. « *À ces postes-là, on est au milieu, mais malgré tout on est plus du côté encadrement.*

*On fait partie de l'équipe d'encadrement* » (responsable de dépôt). Cette phrase illustre leur position centrale et capitale, d'interface incontournable dans la nouvelle hiérarchie organisationnelle. La professionnalisation de ces salariés s'inscrit étroitement dans le mode d'alimentation des emplois, par la promotion interne, et dans la pratique de gestion des carrières. Cependant leur mode d'existence découle surtout du rôle que les politiques d'entreprise leur font jouer, avec de plus en plus souvent une omniprésence du management, qui concerne des catégories intermédiaires qui pourtant n'ont pas vocation à encadrer, ou ne le souhaitent pas.

## **Bibliographie**

Aucouturier A-L. (2001), « La formation continue est arrivée près de chez vous... », *Premières Informations et Premières Synthèses*, DARES, n°43.2, octobre.

Bargues E. (2010), *Agent de maîtrise dans les restaurants*, Céreq, Document EPIE.

Barrère-Maurisson M-A., Rivier S., Minni C. (2001), « Le partage des temps pour les hommes et les femmes ou comment conjuguer travail rémunéré, non rémunéré et non travail », DARES, *Premières Informations et Premières Synthèses*, n°11.1, mars.

Boltanski L., Chiapello E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.

Bosse N., Cavestro W. (2009), *La gestion de logements sociaux. Des agents de maîtrise à l'interface entre l'entreprise et les locataires*, Céreq, Document EPIE.

Bosse N., Durieux C., Baraldi L. (2009), *Les techniciens dans une mutuelle : une évolution professionnelle limitée*, Céreq, Document EPIE.

Brun-Hurtado E., Guitton C. (2011), *Le cas d'une banque régionale*, Céreq, Document EPIE.

Buisson M.L., Gadille M. (2010), *Les professions intermédiaires dans l'industrie. Le cas du secteur aéronautique*, Céreq, Document EPIE.

Cadet J.-P. (2009), *Les visiteurs médicaux au sein d'une entreprise de l'industrie pharmaceutique*, Céreq, Document EPIE.

Cadet J.-P., Mahlaoui S. (2009a), *Les technico-commerciaux*, Céreq, Document EPIE.

Cadet J.-P., Mahlaoui S. (2009b), *Monographie de trois métiers commerciaux au sein d'une filiale*, Céreq, Document EPIE.

Céreq (2009), *Quand la formation continue*, Marseille, Céreq, 91 p.

Colin T., Grasser B., Jacquot L., Oiry E. (2009a), *La caisse primaire d'assurance maladie*, Céreq, Document EPIE.

Colin T., Grasser B., Jacquot L., Oiry E. (2010b), *Une entreprise dans le secteur du logement social*, Céreq, Document EPIE.

Colin T., Grasser B., Jacquot L., Oiry E. (2010c), *Les techniciens d'appui pôle technique et les responsables d'unité de l'usine*, Céreq, Document EPIE.

Conjard P., Jouvenot C. (2009), *Une Société de Services en Ingénierie et Informatique*, Céreq, Document EPIE.

Cousin O. (2008), *Les cadres à l'épreuve du travail*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, octobre.

- Falcoz C. (2003), *Bonjour les managers, adieu les cadres !* Paris, Éditions d'organisation.
- Guégnard C. (2009a), *Professions Intermédiaires et Concession Automobile*, Céreq, Document EPIE.
- Guégnard C. (2009b), *Professions Intermédiaires et Grande Distribution*, Céreq, Document EPIE.
- Möbus M., Delanoë A. (2009), « Professions intermédiaires : les profils restent variés dans les entreprises », Céreq, *Bref*, n° 266, juillet-août.
- Möbus M. (2010), *Techniciens et professions intermédiaires des entreprises. Enseignements tirés de la littérature*, Céreq, Notes Emploi Formation, n° 44, 36 p.
- Möbus M. (2011), *Devenir cadre par la promotion. Données de cadrage*, Céreq, Notes Emploi Formation, n° 47.
- Paul J.-J. (1989), *La relation formation-emploi : un défi pour l'économie*, Paris, Economica, collection « Économie contemporaine ».
- Pailhé A., Solaz A. (2010), « Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangement ? », *Travail, genre et sociétés*, n° 24, novembre.
- Thoemmes J., Kanzari R., Escarboutel M. (2011), « Temporalités des cadres et malaise au travail », *Revue Interventions économiques* [en ligne], n° 43, <http://interventionseconomiques.revues.org/1401>.

## Devenir contremaître à la Société métallurgique de Normandie : retour sur une filière de mobilité professionnelle

Paul Costey\*

De nombreux travaux en histoire et en sociologie insistent sur l'enjeu que représente, pour la direction d'une entreprise, la capacité à fixer en un lieu un contingent suffisamment important de travailleurs, indispensables à la production<sup>1</sup>. Ils soulignent les nombreuses entraves ou incitations qui ont vu le jour historiquement pour rogner ou domestiquer l'autonomie des salariés. Avec l'extension d'un marché du travail libre, les formes incitatives ont pris tendanciellement le pas sur les formes strictes de coercition. La question de l'encadrement de la main-d'œuvre n'en demeure pas moins une interrogation centrale et sans cesse renouvelée<sup>2</sup>.

Pour répondre au défi de l'instabilité de la main-d'œuvre, des entreprises ont développé des politiques de fidélisation, souvent qualifiées de paternalistes<sup>3</sup>. Qu'il s'agisse d'incitations salariales, de construction de logements, de prise en charge sanitaire et médicale, d'organisations sportives et de loisirs ou de mesures de formation, elles façonnent les trajectoires des salariés. Elles contribuent aussi de cette façon à la définition de « destins sociaux territorialisés » en modelant « *la série de positions sociales qui prennent sens dans ce contexte local et dont elles tirent certaines de leurs dimensions* » (Fournier 2005, p. 74)<sup>4</sup>, de manière à devenir des repères pour les acteurs sociaux. Comme nous allons le voir, le cas de la Société métallurgique de Normandie (SMN) dans la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle permet de revenir avec profit sur cette question.

Après un bref point historique sur la gestion de la mobilité de la main-d'œuvre à la SMN, nous reviendrons plus longuement sur les grandes étapes des trajectoires d'ascension professionnelle. La dernière partie, en guise de conclusion, abordera les conséquences de la fermeture de l'usine pour nos enquêtés et la génération qui suit.

---

\* Doctorant en sociologie au Centre Maurice Halbwachs-ETT (UMR 8097), paul.costey@gmail.com.

<sup>1</sup> Beaucoup de recherches, portant sur des usines, des secteurs ou des régions industrielles fort différents, font état de cette problématique. On peut en citer quelques unes : les mines de Decazeville (Reid 1985), l'usine du Creusot (Bourdelaïs 1984), les mines de Carmaux (Trempe 1971), les usines du groupe Péchiney (Vindt 2006), l'usine Renault de Billancourt (Gribaudo 1989), les usines sidérurgiques de Longwy (Noiriel 1984), les forges de Basse-Indre près de Nantes (Peneff 1993), les usines textiles de Manchester dans le New Hampshire (Hareven 1982), la Lorraine sidérurgique (Galloro 2001), Turin et sa région (Gribaudo 1987), le marché du travail parisien dans l'entre-deux-guerres (Omnès 1997) et dans l'après-guerre (Bruno 2010), les travailleurs journaliers à Chicago (Chauvin 2009), etc.

<sup>2</sup> Sur l'importance de la mobilité et la question de la fixation de la main-d'œuvre dans l'histoire du salariat, voir (Castel 1995 ; Moulier-Boutang 1998 ; Stanziani 2010 ; Steinfeld 2002).

<sup>3</sup> Sans rentrer dans le détail des débats qui entourent la notion, la plupart des explications alternent entre un modèle économique, où les politiques sociales sont un simple moyen d'assurer la docilité des ouvriers afin de garantir la continuité de la production, et un modèle philanthropique qui reconnaît chez ses instigateurs une part de désintéressement (Daumas 2010, p. 880-886). Il est délicat de faire le départ entre ces arguments à partir de telles prémisses. On peut en revanche reprendre la définition qu'Alain Morice (1999) donne du paternalisme : l'idée d'avantages concédés aux salariés sur le mode de la faveur plutôt que du droit. Définition qui a le mérite de déplacer le problème, mais qui en soulève un autre : celui de s'appliquer uniquement à des sociétés ou des périodes historiques où le droit des salariés est déjà très développé.

<sup>4</sup> Avec une approche convergente, voir Rénahy (1999) ; Rénahy, Détang-Dessendre et Gojard (2003).

## 1. Retour historique sur la fabrication de « destins sociaux territorialisés »

Créée en 1913 aux abords de Caen, sur le territoire de trois communes (Mondeville, Colombelles et Giberville), et fermée en 1993, la SMN occupe longtemps une place à part dans une région rurale, où l'activité agricole demeure importante. Dans les premiers temps de l'usine, le défi principal pour la direction de l'entreprise consiste à attirer des travailleurs, loin des grands centres industriels français, et à les maintenir sur place. En effet, avec la Première Guerre mondiale, le pays subit une pénurie de personnel masculin ouvrier (surtout qualifié), particulièrement recherché dans la sidérurgie, ce qui se traduit par une forte instabilité de la main-d'œuvre. Si elle fait appel aux femmes en petit nombre, la SMN a surtout recours à l'immigration coloniale et étrangère pour faire fonctionner les installations. Cet état de fait se prolonge durant les années 1920, pendant lesquelles les entreprises françaises connaissent un taux de rotation du personnel extrêmement élevé<sup>5</sup>.

Pour surmonter ces difficultés, les propriétaires successifs ont imaginé un plan de construction de logements, adossée à une vraie politique paternaliste<sup>6</sup>. Thyssen, le sidérurgiste allemand et fondateur de l'usine<sup>7</sup>, a d'emblée l'idée d'importer les politiques sociales qui ont cours en Allemagne. Malheureusement la guerre précipite son retrait et retarde la réalisation de ses projets. Les repreneurs de l'entreprise, et singulièrement Eugène Schneider, vont eux aussi s'atteler à favoriser la stabilité du personnel de l'usine *via* la construction de cités ouvrières, achevés à la fin des années 1920 : les « cités du Plateau », dont le nom vient du relief sur lequel elles sont implantées et qui domine l'Orne. Par ailleurs, d'importantes mesures d'encadrement de la main-d'œuvre sont mises en œuvre, comme la création d'écoles, d'un dispensaire médical gratuit, de clubs sportifs, de jardins ouvriers ou de lieux de culte. Le ralentissement du *turnover* se fait sentir durant les années 1930, coïncidant avec la récession économique<sup>8</sup>. On observe alors un enracinement du personnel, dont on ne sait pas s'il est le résultat des politiques engagées par la SMN ou bien un des effets de la crise qui frappe le monde à cette période. Malgré une moindre mobilité des employés, on est cependant encore loin d'observer l'ancienneté que l'on connaîtra après la Seconde Guerre mondiale.

En effet, si les politiques paternalistes commencent à porter leurs fruits dans les années 1930, elles s'imposent véritablement dans les années 1950-1960, après la reconstruction de l'usine et des cités (à la suite des destructions liées au débarquement des Alliés<sup>9</sup>). Un nouveau régime de gestion de la main-d'œuvre s'impose dans cet établissement, qui compte alors plus de 4 000 ouvriers (jusqu'à 5 000 dans les années 1970<sup>10</sup>). Sur fond de développement du secteur sidérurgique, grâce à un personnel plus stable, bénéficiant des fruits de la croissance, et dont la mobilité est internalisée, la rotation du personnel ralentit. La clef de voûte de ce système se situe dans le processus de reproduction familiale de la main-d'œuvre ouvrière par le biais de l'école d'apprentissage de l'usine. Cette école technique, créée en 1925, installée dans les locaux de l'entreprise, est destinée à former le personnel qualifié (surtout les ouvriers de maintenance). Elle connaît un succès médiocre durant ses premières années d'existence, puis est détruite en 1944, avant de rouvrir en 1950. Tous les fils d'employés de la SMN sont autorisés à passer l'examen d'entrée à 14 ans, lorsqu'ils ont réussi le certificat d'études. La formation dure trois ans et débouche sur le passage d'un CAP (mécanicien, électricien, chaudronnier, etc.). Les lauréats intègrent ensuite, pour la quasi-totalité d'entre eux, l'un des services de l'usine (hauts-fourneaux, aciéries, laminaires, « travaux et services annexes » (TSA), chemins de fer, forces motrices, etc.), en fonction de leurs compétences et des

---

<sup>5</sup> Ce constat est général pour l'ensemble de l'industrie dans les années 1920 (Noiriel 1996, p. 148-149 ; Woronoff 1994, p. 410). Le manque d'ouvriers confère un pouvoir de marché à la frange la plus qualifiée, si bien que les entreprises se livrent une concurrence acharnée pour les attirer et les conserver dans leurs effectifs.

<sup>6</sup> Cf. le rapport de Georges Hottenger (1913), professeur de droit à l'université de Nancy, qui, à la demande de Thyssen, esquisse les grandes lignes de la politique sociale menée dans les Hauts-Fourneaux de Caen.

<sup>7</sup> Cet industriel a choisi d'implanter l'usine dans la région normande pour exploiter des mines de fer, situées au sud de Caen, dont il détient les concessions.

<sup>8</sup> D'après les chiffres d'Alain Leménorel (1991, p. 72-73), le *turnover* de la SMN passe de 148 % en 1920 à 50 % en 1929, puis 12,4 % en 1934. Ces résultats sont un peu différents de ce que l'on a pu calculer à partir des archives conservées par Arcelor (E 119/242 à 244), qui couvrent la période 1923-1937. On retrouve toutefois une évolution semblable à celle que décrit Leménorel : 67 % en 1929, 12 % en 1934.

<sup>9</sup> Durant l'occupation allemande, l'usine ne fonctionne pas à plein régime. Elle ferme en juin 1944, quand débute le débarquement.

<sup>10</sup> Pour un personnel total de 6 500 en 1975, le maximum atteint.

besoins exprimés par l'encadrement, et évoluent d'un poste à l'autre sur un grand marché du travail interne. L'école joue donc un rôle éminent dans la reproduction du personnel ouvrier masculin et qualifié<sup>11</sup>. Des politiques salariales généreuses, ainsi que la reconstruction des logements, finissent par ancrer cette population dans les cités ouvrières et l'installer dans l'usine. La mobilité des ouvriers qualifiés, jugée d'abord incontrôlable par la direction, est alors en grande partie jugulée, et la sédentarité est payée en retour par une forme de mobilité professionnelle qui représente des trajectoires possibles d'ascension, inscrites dans le contexte local. On peut voir dans cet accord tacite entre salariés et patrons la version locale d'un régime de production fordiste qui s'épanouit à cette période.

## 2. Des parcours « exemplaires » de mobilité professionnelle

En analysant une série d'entretiens, il est possible d'étudier cette étape de l'ancrage territorial d'une population ouvrière en rupture avec la génération de l'entre-deux-guerres, beaucoup plus mobile. Pour ce faire, on s'intéressera aux parcours différenciés de ces ouvriers SMN en fonction de leur degré d'intégration à l'univers usinier, apprécié sous l'angle de trois critères : l'ancienneté de l'implantation familiale, l'importance de la parenté à l'usine et la présence ou non dans les cités ouvrières du Plateau. À défaut de disposer d'un corpus suffisamment large pour embrasser l'ensemble des parcours à la SMN, notamment de la dernière génération de salariés de l'usine, nous nous appuyons ici sur une douzaine d'entretiens réalisés auprès d'anciens ouvriers qui ont terminé leur carrière comme contremaître dans l'usine durant les années 1980-1990 (avec ou sans reclassement), alors qu'ils ont débuté dans la catégorie des ouvriers (spécialisés ou professionnels). Tous sont, par ailleurs, engagés dans un projet de patrimonialisation du site. Ils sont, à ce titre, emblématiques de cette phase de stabilisation de la main-d'œuvre dans l'après-guerre.

Nous avons fait leur rencontre lors d'une exposition de photographies qui s'est tenue en 2010 dans la mairie d'une commune, à la périphérie de Caen. Les deux organisateurs principaux, Pierre Marquez<sup>12</sup> et Jean Pommier, investis depuis plusieurs années dans la collecte de photographies, de documents divers, ont déjà réalisé plusieurs expositions, conçu un site Internet dédié à l'entreprise et même édité un DVD. Pour assurer la permanence et répondre aux questions des visiteurs, ils ont fait appel à des retraités de la SMN aux parcours assez similaires. Ce petit groupe d'anciens de l'usine a constitué un accès au terrain commode, bien que biaisé. Ils représentent sans doute le sous-groupe ouvrier le plus mobilisé autour des enjeux mémoriels liés à la fermeture de l'usine, ce qui fait d'eux les « premiers » interlocuteurs pour le chercheur<sup>13</sup>. En outre, ils appartiennent à une génération bien particulière dans l'histoire de la SMN, puisqu'ils sont tous nés entre 1933 et 1951. Cela signifie qu'ils ont pu fréquenter l'école d'apprentissage dans l'après-guerre, alors que sa reconstruction n'était pas encore terminée. De plus, même ceux dont les parents ne travaillaient pas à la SMN, sont entrés à l'usine, au plus tard, au début des années 1970, c'est-à-dire avant que ne débute le long déclin de l'entreprise. Auparavant, la croissance de la production et des effectifs était constante. Autre caractéristique singulière : leur ancienneté à la SMN est importante. Ils y ont tous passé au moins vingt ans, disséminés dans différents secteurs, quand ils n'y ont pas fait l'intégralité de leur carrière. Tous entrés comme ouvriers (qualifiés ou non), ils ont gravi progressivement les échelons de la hiérarchie professionnelle jusqu'à atteindre des postes d'encadrement. De ce point de vue, ils donnent une idée d'un type de parcours exemplaire de promotion professionnelle, parce que, à cette époque, une petite minorité d'ouvriers accède à des postes de chefs d'équipe ou de contremaîtres dans de nombreuses entreprises de l'industrie française<sup>14</sup>. Exemplaire également, car la SMN a très tôt développé la formation professionnelle de son personnel, dans une optique de stabilisation et de

---

<sup>11</sup> Il existe une école ménagère, destinée aux filles de salariés, qui ne possède pas de débouché professionnel immédiat dans l'usine.

<sup>12</sup> Tous les patronymes ont été modifiés.

<sup>13</sup> Il s'agit d'ouvriers qualifiés à la retraite, dotés de compétences scolaires et linguistiques plus élevées que la moyenne, et investis dans un travail de valorisation de l'histoire de la SMN. Par conséquent, ils sont très prompts à répondre aux sollicitations d'un enquêteur. Voir Mauger (1991).

<sup>14</sup> Voir Philippe Trouvé qui parle de « contremaître de promotion ouvrière » ou de « maîtrise issue du rang » (Trouvé 1996, p. 288-292). Pour une présentation de données qui traduisent un changement de ce mode d'ascension professionnelle au début des années 1980, voir Monso (2006), Möbus (2002).

fidélisation de la main-d'œuvre, et que ces figures sont mises en avant par la direction<sup>15</sup>. Exemple, enfin, parce que ces profils illustrent bien des cas rencontrés dans les archives du personnel<sup>16</sup>.

## 2.1. Le passage par l'école d'apprentissage

Parmi les douze cas traités ici, les trois quarts avaient un père employé à l'usine et, par conséquent, tous ceux-là sont passés par l'école d'apprentissage pour s'y former après le certificat d'études. Deux autres ont suivi des formations en dehors de la SMN et un dernier s'est formé sur le tas, sans décrocher de diplôme. Un premier écart se fait sentir entre ceux qui ont été formés directement par la SMN, avec des quotas de postes exprimés en fonction des besoins de la production, et les recrues extérieures dont la qualification n'est pas forcément reconnue d'emblée, même s'ils détiennent un CAP. Ces *outsiders* mettent plus de temps pour accéder à des postes de professionnels, lorsqu'ils entrent à l'usine, même si ce léger retard au départ ne présage pas forcément du reste de leur carrière. À cette aune, ressort nettement le caractère évident de la scolarité à l'école technique pour les enfants d'ouvriers SMN. Tous disent le passage obligé que représentent ces trois (voire quatre<sup>17</sup>) années de formation, même si parfois leurs parents leur ont imposé cette voie<sup>18</sup>. Ces années d'étude combinaient des enseignements techniques et pratiques et des visites de l'usine une fois par mois. La première année était consacrée à des enseignements généraux, alors que la spécialisation qui conditionnait l'examen passé à la fin de leur scolarité, intervenait dès la deuxième année.

Parmi les enquêtés, aucun n'a poursuivi assez longtemps des études au collège pour prétendre mener une scolarité longue. Henri Coste (né en 1942, et qui a quitté l'usine en 1993, après avoir fait toute sa carrière à l'entretien des laminoirs) ne se souvient pas d'une quelconque discussion au sujet de l'entrée à l'école technique, lorsqu'on lui pose la question. Ses parents y voyaient, selon lui, un moyen d'échapper au travail de mineur qu'effectuait son père, dans les mines de fer, alimentant l'usine. C'est d'ailleurs cet emploi dans une filiale de l'entreprise qui lui donne accès à la formation prodiguée par la SMN.

Il est évident aussi que cette école était une solution de simplicité dans la mesure où les frais étaient pris en charge par l'entreprise, qui versait même un premier salaire (certes modeste) aux apprentis-ouvriers. S'il n'était pas envisageable pour beaucoup de jeunes de poursuivre leurs études, c'est surtout en raison des faibles moyens matériels de leurs parents. Le cas de Pierre Marquez illustre cet aspect. Né en 1941, dans une famille nombreuse, il connaît une enfance difficile en raison du décès précoce de son père en 1950 (émigré espagnol, employé à l'usine). Sa mère est contrainte d'élever, seule, ses six enfants dans une maison laissée à leur disposition par la société, en comptant sur les allocations familiales et les aides de la SMN. Il se remémore ces premières années marquées, notamment, par les privations et les visites des assistances sociales. Les choses changent, selon lui, au moment où ses frères aînés, Jean et Sébastien, entrent à la SMN, quelques années après le décès de leur père, vers le milieu des années 1950, époque où pour sa part il intègre l'école d'apprentissage (« suite logique de la scolarité dans l'école primaire du Plateau »). À partir de ce moment, il dit se rappeler avoir vu la situation de la famille s'améliorer et ne plus avoir connu les mêmes problèmes. Footballeur aguerri, il est par ailleurs membre des équipes de jeune de l'usine et accède, en raison de ses exploits sur le terrain, à une forme de notoriété locale, qu'il exprime sur le mode de la revanche :

*« Ma mère ne vivait que des allocations familiales. [...] Je me souviens une fois d'avoir été à la coopérative de la SMN. Ma mère demandait le prix de je sais pas quoi, des tomates, des trucs comme ça.*

---

<sup>15</sup> Le Bulletin SMN, publication interne à destination des salariés, accorde dans ses pages une large place à la promotion ouvrière en rendant compte des résultats aux examens professionnels, en mettant en avant les carrières longues.

<sup>16</sup> Archives départementales du Calvados, « Fonds Leménorel », 43 J 7. Le passage du statut d'ouvrier à celui d'agent de maîtrise concerne chaque année entre 20 (minimum) et 142 (maximum) salariés de 1949 à 1986, soit une cinquantaine de cas par an, en moyenne, sur l'ensemble de la période.

<sup>17</sup> Parmi les meilleurs élèves de la formation, certains se voyaient offrir le droit de suivre une quatrième année d'étude après l'obtention du CAP, afin de préparer l'examen nécessaire à l'obtention d'une mention complémentaire.

<sup>18</sup> Avec le recul, se lit dans certains récits tantôt de la résignation, tantôt le simple regret de ne pas avoir pu mener d'autres études.



*Et c'était trop cher, alors elle a dit "bon, ben je vais prendre autre chose". L'autre [l'employé du magasin] lui a dit "En guise de tomates, vous avez...". Moi, ça m'avait choqué, parce que j'avais déjà douze-treize ans, j'étais gamin. On était pris pour des moins que rien, parce qu'on était assistés partout. [Avec une voix plus forte, s'exprimant plus lentement] Et puis, on a tous grandi. Et puis, j'étais la vedette au foot après. Alors, tout a tourné après ça. [...] Je commençai à bien jouer au foot. À partir de là, il y a eu certaines attentions. On se rendait compte que j'avais des dispositions pour le foot. L'équipe première de l'USN [Union sportive normande, club de la SMN], par rapport à la direction, c'était l'image de marque qu'elle véhiculait de la cohérence sociale qu'il pouvait y avoir à la SMN. »*

Avec la réussite aux différents CAP proposés, le passage par l'école d'apprentissage est synonyme de garantie d'emploi et constitue un instrument important de la reproduction ouvrière masculine<sup>19</sup>. Toutes les promotions annuelles qui varient entre 50 et 60 diplômés (à partir de la reconstruction de l'établissement en 1950), sont destinées à entrer à l'usine. Dans les archives de l'école d'apprentissage<sup>20</sup>, on constate très peu de cas d'anciens élèves qui n'ont jamais travaillé à la SMN (en général, un ou deux par promotion), la plupart restent au moins jusqu'au service militaire, certains ensuite trouvent du travail ailleurs.

## **2.2. Insertion professionnelle et entrée à l'usine**

Pour ce groupe provenant de l'école d'apprentissage, l'intégration est immédiate. À l'issue de la formation, aucune transition n'est ménagée : « *Au retour des vacances, parce qu'on avait le droit à des vacances comme à l'usine, hein, on était affecté dans un service en septembre. Moi, je me suis retrouvé aux hauts-fourneaux* », explique Thierry Leduc. Il est né en 1942. Fils d'ouvrier SMN (et, lui-même, père d'ouvrier SMN), il entre à l'école technique en 1956, puis rejoint le service d'entretien électrique dans le secteur fonte qui regroupait les hauts-fourneaux, les fours à coke et l'agglomération (du minerai de fer). Il explique que le jour de ses débuts, le chef d'équipe est venu le chercher à la porte de l'usine et l'a conduit jusqu'aux hauts-fourneaux où il a passé toute sa carrière, allant d'un sous-service à l'autre, toujours occupé à des postes d'entretien électrique. De manière générale, la transition entre l'apprentissage et le travail à l'usine se produit en apparence très facilement grâce la connaissance par procuration qu'ils en ont (père, oncles, frères, cousins employés), bien que beaucoup soient frappés par le travail pénible qu'ils ont à accomplir.

Pour les autres ouvriers (*outsiders*), le parcours n'est pas aussi simple, l'entrée à la SMN est moins immédiate. Comme pour les recrutements sur le marché du travail externe, il faut, soit adresser une candidature formelle au bureau du personnel, soit se présenter en personne. Cette formalisation du recrutement, observée dans d'autres usines (Hareven 1982 ; Fombonne 2001), n'est qu'apparente, puisqu'il est toujours possible de contourner les décisions du responsable du bureau en faisant jouer des relations, pour peu que l'on en ait. Quel que soit le niveau de qualification, l'analyse des fiches du personnel confirme que l'essentiel des embauches implique la recommandation ou l'intervention d'un ouvrier de l'usine. Parfois, il ne s'agit que d'être averti des opportunités d'emploi ou de recevoir les conseils d'une personne en place afin de se présenter au bon moment à l'usine.

Les récits d'embauche des *outsiders* le confirment. Jean-Pierre Herriot, né en 1933, est le plus âgé de nos enquêtés. Fils d'un employé des chemins de fer, il se présente après avoir réussi un CAP d'ajusteur dans un institut professionnel réputé de Caen. Il est refusé une première fois par le service du personnel, malgré la recommandation du père d'un ami de son père, contremaître-chef aux laminoirs. La deuxième tentative est la bonne, en court-circuitant l'employé chargé du recrutement. Il est alors envoyé à la tréfilerie (atelier des laminoirs consacré à la fabrication de fil de fer, considéré ordinairement comme une « voie de garage », nous confie l'intéressé), dans un secteur pénible. Cas particulier : ici, notre enquêté se présente à la SMN sans aucune expérience professionnelle, mais il possède une qualification dont nul ne

<sup>19</sup> Notons que la valeur accordée aux différentes CAP n'est pas la même. Selon les périodes, les élèves valorisent telle formation plutôt que telle autre. Plusieurs m'ont dit avoir voulu devenir électricien, parce que, au moment où ils faisaient leurs études, ça semblait « plus moderne ». Une hiérarchie existe donc dans l'esprit de ces anciens élèves, capables d'ordonner les différentes spécialités selon l'intérêt qu'elles suscitaient. Il est fort probable que cette évaluation a été nourrie et altérée par une longue expérience de travail à l'usine, mais il n'en demeure pas moins que cette hiérarchie, même moins aiguisée, avait du sens dès l'école d'apprentissage.

<sup>20</sup> AD du Calvados, « Fonds Leménorel », 43 J 12.

tiendra compte dans le service où il débute comme aide-soudeur (manœuvre non classé), puis OS. Il se rappelle l'encouragement paternel à se tourner vers des grandes entreprises comme la SMN, jugées plus solides quand la conjoncture est mauvaise. Son père avait en effet été victime de la crise des années 1930 et avait été contraint d'abandonner sa propre entreprise de construction en Bretagne, avant de rejoindre la SNCF par la voie des concours.

Deux autres cas, assez semblables, rendent compte de l'arrivée de travailleurs venus de l'agriculture où ils ont exercé des métiers techniques. Avec l'industrialisation tardive du bassin d'emploi caennais, le recrutement de cette population rurale d'ouvriers agricoles vise à pourvoir des postes de travailleurs non qualifiés, notamment en production. Dans les deux cas, ces enquêtés possèdent une expérience professionnelle préalable de mécanicien dans des exploitations utilisant des machines agricoles<sup>21</sup>. Bien que rarement validées par des diplômes, ces compétences faciliteront l'adaptation au travail en usine à la SMN. Le cas de Marcel Duval qui a grandi dans une commune agricole à l'Ouest de Caen, est caractéristique de ce genre de parcours. Alors que son père handicapé n'est plus en mesure d'entretenir sa famille, Marcel trouve du travail à 14 ans après l'obtention du certificat d'études. Embauché dans son village d'origine en tant qu'ouvrier agricole, il se forme à la mécanique auprès d'un éleveur de vaches laitières qui l'emploie pour conduire et entretenir plusieurs machines, et qui ensuite lui confie la responsabilité d'une petite équipe de production dans un atelier de fabrication de bouteilles de lait en plastique, où il continue de se former. Après son mariage en 1969 avec une ouvrière de l'atelier et la naissance de leur première fille, Marcel Duval cherche un emploi dans les grandes entreprises industrielles de l'agglomération caennaise : SAVIEM, Citroën, SMN, etc., où les rémunérations sont réputées plus élevées<sup>22</sup>. La première réponse favorable qu'il reçoit vient de la SMN. À la suite d'une entrevue avec le directeur du personnel, il est affecté aux hauts-fourneaux, où il fera toute sa carrière en gravissant chacune des étapes du métier. Dans un premier temps, aucun intermédiaire formel ou informel ne semble intervenir dans le recrutement, il n'en fait pas mention quand il m'explique la façon dont il a été embauché. Mais nous apprenons plus tard dans le cours de l'entretien que son beau-père a travaillé comme barreur aux laminoirs : sans intervenir directement, il l'a simplement informé des possibilités d'emploi et l'a incité à candidater. Cette précision vient donc confirmer le jugement des enquêtés sur la difficulté d'accès à la SMN sans aucune relation<sup>23</sup>.

À écouter le récit des conditions d'entrée à la SMN des ouvriers les mieux intégrés à cet univers, il ressort un sentiment d'évidence de l'intégration. Ils cumulent souvent l'appartenance à des lignées dont l'implantation est ancienne, l'existence d'une parentèle nombreuse parmi le personnel de l'usine et une présence active sur le Plateau, et les bénéfices de la formation professionnelle dispensée par l'entreprise. Leur trajectoire dessine une sorte de *cursus honorum* ouvrier qui ne doit pas seulement à la narration rétrospective du parcours professionnel, dans la mesure où les *outsiders*, qui font preuve d'une plus grande distance vis-à-vis de l'univers usinier (liens familiaux avec l'usine plus ténus, distance avec les cités ouvrières, proximité plus ou moins grande avec le monde ouvrier) soulignent, de leur côté, les obstacles qu'ils ont rencontrés.

---

<sup>21</sup> Selon Jean Quellien et Serge David, le passage de l'agriculture à l'industrie se fait rarement sans étapes intermédiaires : « *Les transferts directs des champs vers la grande entreprise ont été relativement peu nombreux, en tout cas nettement moins qu'on ne le pense ordinairement. Beaucoup de jeunes ont transité quelques mois ou quelques années par des ateliers de village, le bâtiment, l'usine agroalimentaire, un emploi dans la confection, le petit commerce ou le travail domestique pour les jeunes filles* » (Quellien et David 2008, p. 10)

<sup>22</sup> Dans ce cas précis, Marcel Duval explique avoir gagné environ 20 % sur le salaire fixe en entrant à la SMN, comparé à son ancien emploi, sans compter les primes nombreuses et les heures supplémentaires rémunérées, notamment liées au travail posté dans le service des hauts-fourneaux.

<sup>23</sup> C'est notamment ce que nous rappelle explicitement Jean-Pierre Herriot au cours de l'entretien.

### 2.3. Se faire une place à la SMN : la formation continue et le logement

Le succès professionnel rapide semble reposer sur deux conditions, qui se trouvent reprendre deux axes essentiels de la politique sociale de l'entreprise : investir de façon précoce dans la formation continue et habiter les cités patronales<sup>24</sup>. Si la formation continue semble un aspect évident de la promotion ouvrière, le choix de loger dans les cités du Plateau a un rôle plus ambigu, à la fois moteur et effet de l'intégration à l'univers usinier.

Tous les récits d'ascension professionnelle proposés par nos enquêtés font de la formation continue la condition de leur promotion au sein de l'entreprise. Sans écarter la possibilité d'une justification *pro domo* de leur réussite sociale<sup>25</sup>, il faut noter le rôle pionnier de la SMN en matière de formation, appelée significativement « Cours de promotion sociale »<sup>26</sup> par la direction (ou « cours du soir »)<sup>27</sup>. Sur la base du volontariat, les salariés peuvent suivre des enseignements, dispensés dans les locaux de l'école d'apprentissage, et capitaliser des unités de valeur qui permettent d'acquérir de nouveaux diplômes (CAP, mentions complémentaires du CAP, jusqu'au brevet professionnel, voire, dans des cas exceptionnels, des diplômes d'ingénieur du CNAM<sup>28</sup>). L'entreprise libère les ouvriers qui souhaitent suivre des formations sur le temps de travail. Tous les anciens contremaîtres interrogés décrivent un emploi du temps chargé, avec des cours tous les soirs et des devoirs réguliers qui viennent s'ajouter à la vie de famille et aux longues heures passés dans les ateliers, parfois à des horaires postés, sans parler d'éventuelles responsabilités syndicales. Ce sont alors les épouses des enquêtés, parfois présentes durant l'entretien, qui parlent le mieux des rythmes décalés qui pèsent sur la vie de famille. Par exemple, la femme de Charles Vieri, qui est à son domicile, lorsque nous rencontrons son mari, se joint très vite à notre conversation pour apporter des compléments d'information ou des correctifs aux propos de son mari. Quand nous parlons des années passées à la maintenance des laminoirs, soumis au régime des postes entre 1972 et 1985, elle appuie avec insistance ses remarques pour dire le temps de la vie de famille « sacrifié » à la formation, surtout après la naissance de leurs deux filles. Très vite, avec l'emménagement en 1975 dans le logement, situé sur la cité du Plateau, qu'ils occupent encore aujourd'hui, elle arrête de travailler pour élever leurs enfants. Elle parle des postes pris à 6h00 le matin, des cours au milieu de l'après-midi dès la sortie du travail et des devoirs en rentrant le soir. Henri Coste raconte, de son côté, la phase dépressive qu'il a traversée et qui l'a conduit à abandonner les cours du soir, parce qu'ils « étaient devenus incompatibles avec sa vie de famille ». Il met d'ailleurs sur le compte de ce surmenage le divorce qui interviendra quelques temps après.

Malgré ces difficultés, les discours convergent pour souligner la centralité de la formation continue dans la mobilité professionnelle. On retrouve ici la « filière technique » de promotion, telle qu'elle a été documentée par l'histoire et la sociologie du travail<sup>29</sup>. Pour nos enquêtés, elle se déroule selon des rythmes et des temporalités divers : les promus les plus jeunes accumulent les diplômes et passent leur brevet professionnel avec la bénédiction de la direction (condition pour prétendre aux postes de chef d'équipe ou de contremaître), d'autres y accèdent plus laborieusement, bénéficiant du départ de cadres intermédiaires de l'usine, quelques années ou quelques mois avant la fermeture définitive du site. Cependant, ils font unanimement référence à cette expérience de formation sur le mode de la prise de conscience de capacités, du désir d'apprendre longtemps refoulé ou de la découverte d'« aptitudes », que leur expérience scolaire antérieure n'aurait pas permis de révéler. Dans ce groupe d'ouvriers, l'âge moyen de changement de catégorie professionnelle (passage des emplois ouvriers à la catégorie ETDAM) est

---

<sup>24</sup> Les cités reconstruites après guerre comptent près de 1 500 logements, destinés essentiellement à des familles.

<sup>25</sup> Justification d'une promotion sociale qui consisterait à mettre en avant l'obtention de titres scolaires pour asseoir la légitimité de leur réussite, alors que leur ascension serait fondée sur d'autres critères.

<sup>26</sup> AD du Calvados, « Fonds Leménorel », 43 J 2.

<sup>27</sup> On peut souligner que certains ont lieu durant les heures de travail, rémunérées, signe d'un engagement fort de la direction. Les entreprises dans ce cas sont minoritaires en France d'après une enquête menée en 1962 (Brucy 2007, p. 234). Le lien entre formation et promotion semble augmenter fréquemment à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie (plus courante pour les salariés détenteurs d'un BP que pour les détenteurs d'un CAP) (*ibid.*, p. 236). Pour une analyse de l'école technique Renault, consulter Quenson (2001).

<sup>28</sup> Le certificat d'aptitude professionnelle est le passeport pour un poste d'OP. Le brevet professionnel est une « certification de l'excellence ouvrière » (Brucy 2007, p. 219). Les mentions complémentaires servent, elles, de spécialisation.

<sup>29</sup> Voir Hatzfeld (2002), Trouvé (1996).

d'environ 36 ans<sup>30</sup>. Sur ce point, l'ancienneté de la lignée ouvrière et l'appartenance à l'univers de la SMN semblent jouer favorablement<sup>31</sup>, puisque tous les ouvriers promus avant 36 ans avaient un père employé dans l'usine ainsi que souvent d'autres membres de leur famille. Ils ont également grandi dans les cités ou dans une des communes qui jouxtent l'usine (Giberville).

Le cas le plus impressionnant est celui de Charles Vieri qui devient chef d'équipe (maîtrise) aux laminoirs à l'âge de 26 ans. Empreint de gêne, il nous fait part d'une remarque d'un ingénieur durant ses premières années de travail : « *Vieri, vous dépassez la courbe !* », courbe qui représentait le niveau hiérarchique moyen atteint en fonction de l'âge. Son ascension « trop » rapide contrariait les prévisions de l'encadrement. Né en 1949, il accède en 1975 à un poste de chef d'équipe d'entretien sur le train à fil, dans le service des laminoirs. Entre temps, il a épousé une fille d'ouvriers SMN qui vit sur le Plateau depuis l'âge de trois ans. Sa promotion va ensuite être freinée pendant dix ans (« ma traversée du désert »), période pendant laquelle il n'aura pas d'augmentation de salaire. Ce ralentissement, Charles Vieri l'explique par la répression syndicale subie à l'usine<sup>32</sup>. Militant à la CGT, malgré sa promotion au rang de contremaître, il a vu sa progression de carrière ralentie. C'est d'ailleurs sur un ultime accrochage avec la direction, en 1985, où il est l'un des deux seuls agents de maîtrise à prendre fait et cause pour les ouvriers, qu'on lui propose un poste d'enseignant à l'école d'apprentissage. Pendant les dix années qui vont de son accès à la maîtrise à sa nouvelle affectation, il va poursuivre son travail de formation grâce au cours du soir et aux enseignements dispensés à l'université, parce qu'il se sentait « bloqué ». Lui qui nous dit « *avoir rêvé plus jeune d'enseigner les sciences naturelles* », s'épanouit dans son rôle de professeur. La fermeture n'aura pas de conséquences malheureuses sur sa vie professionnelle dans la mesure où l'école sera placée sous la coupe de l'Éducation nationale et transformée en centre de formation des apprentis après le désengagement de l'usine. Aujourd'hui jeune retraité, Charles Vieri aura donc eu une carrière en deux temps : vingt-et-un ans passés à l'usine et presque autant comme professeur d'enseignement technique.

À côté de ce parcours exceptionnel, on observe également des ouvriers devenus contremaîtres avant l'âge de 35 ans, qui font figure d'« enfants de l'usine » pour avoir toujours vécu dans les maisons patronales et avoir grandi sur le Plateau au sein de lignées ouvrières. Thierry Leduc et Pierre Marquez en sont de bons exemples. Durant leur jeunesse, ils ont fait partie des mêmes équipes de football de la SMN et, plus tard, continuent de s'investir dans l'association sportive du comité d'entreprise, en gérant ou en créant des sections, en entraînant des enfants. L'un comme l'autre n'ont jamais quitté les cités du Plateau (Thierry Leduc vit même dans la maison que ses parents ont occupée et où il a grandi à partir de l'âge de neuf ans). Ils disent avoir pris conscience très tôt de l'impératif de formation qui pesait sur eux, s'ils souhaitent évoluer dans leur métier. Pierre Marquez comprend, en arrivant au service d'entretien des laminoirs (il s'occupe alors de l'entretien électrique des ponts roulants qui conduisent les lingots d'acier des fours Pitt aux blooming), que sa carrière sera lente, parce que sa progression est barrée par de nombreux prétendants. Par conséquent, il accepte un emploi en production, avec des horaires postés, en redémarrant comme OS dans le même secteur de l'usine mais sur un autre train de laminage (trains à petits fers), il y travaillera jusqu'à la fermeture définitive de ce service en 1986. Ce tournant dans la carrière est la condition de sa promotion rapide au rang de contremaître, dans une spécialité où ses compétences techniques d'ouvrier d'entretien font merveille. Thierry Leduc a un parcours similaire. Ainsi, les deux amis effectuent l'ensemble de leur carrière à la SMN et assistent en novembre 1993 à l'extinction des feux et au départ des machines. On comprend pourquoi, malgré le sort plutôt favorable qui leur est réservé<sup>33</sup>, ils ont particulièrement été affectés par la fermeture et pourquoi ils sont parmi les plus investis dans l'entreprise de patrimonialisation du site.

---

<sup>30</sup> Cet âge, assez faible, s'explique par la fermeture de l'usine qui a précipité la promotion de certains à des postes de maîtrise en raison du départ de leurs supérieurs pour cause de préretraite, plan de protection sociale (CGPS) ou nouvel emploi. Ces carrières tronquées jouent sans doute dans cette moyenne relativement basse.

<sup>31</sup> Encore faut-il identifier et comprendre ce qui se joue dans cette proximité au monde usinier, et éventuellement ce qui se transmet : savoir-faire, relations, préformation, etc.

<sup>32</sup> Les entretiens réalisés avec deux syndicalistes de la CGT et de la CFDT confirment ce jugement.

<sup>33</sup> Tous deux bénéficient de condition de départ fixées par les accords de la métallurgie (dispense d'activité dès 50 ans et préretraite à partir de 55 ans).

Hormis ces profils d'ascension très rapide, fondée sur une intégration forte à l'usine et un investissement dans la vie de la SMN hors-travail, d'autres carrières suivent un rythme plus lent, bien qu'en un sens tout aussi exemplaires. Ces enquêtés donnent, toutefois, moins de gages d'intégration à l'univers SMN. Si l'on revient uniquement sur la question du logement, forme classique de rétention, même si la plupart choisissent à un moment de leur parcours d'habiter dans les cités ouvrières, en raison d'horaires de travail contraignants<sup>34</sup> ou des facilités offertes (loyer modique, gaz et électricité gratuits, etc.)<sup>35</sup>, tous n'en font pas un lieu de résidence définitif. Certains réalisent ailleurs des projets d'auto-construction immobilière, forme très commune d'accession à la propriété dans les milieux populaires<sup>36</sup>. Le refus d'habiter durablement les logements de la cité du Plateau est même exprimé frontalement chez certains d'entre eux, refusant de partager le même cadre de vie que leurs collègues de travail. Henri Coste qui a vécu à proximité d'une cité minière durant son enfance, dit n'avoir jamais souhaité habiter dans les cités patronales du Plateau par rejet d'un mode de vie grégaire<sup>37</sup> :

PC : *« Vous n'avez jamais habité le Plateau ?*

HC : *Ah non, jamais. J'ai jamais fait de demande.*

PC : *Pourquoi vous n'avez jamais fait de demande ? Il y avait plein de gens qui demandaient. Ça ne vous tentait pas ?*

HC : *Non, parce que j'ai été toute une journée avec les collègues, et je ne voudrais pas me retrouver avec eux le soir. Même dans les voyages... Il y avait des voyages, des trucs comme ça. J'ai jamais été en voyage avec eux. Je ne voulais pas me retrouver toujours toujours dans l'ambiance SMN. »*

Il achète une maison à la fin des années 1970 dans son village natal tout en habitant l'essentiel de son temps chez sa compagne. Cependant, au moment de la liquidation du patrimoine immobilier de l'entreprise, un peu plus de la moitié des enquêtés choisissent de racheter le logement qu'ils habitent sur le Plateau. Cette décision doit en grande partie aux prix avantageux proposés par les propriétaires.

Ces différents récits de carrière mettent en scène ce qui, du point de vue des patrons de l'époque, pouvait ressembler à des parcours réussis de promotion professionnelle : l'accession progressive d'ouvriers sédentarisés à des postes d'encadrement *via* la formation continue, offerte par l'usine. Les trajectoires de ce groupe d'ouvriers illustrent bien ce moment historique singulier où, dans l'après-guerre, la direction de la SMN est parvenue à fidéliser une main-d'œuvre grâce, entre autres choses, à la politique sociale appliquée. Ces ouvriers appartiennent à une génération particulière, intermédiaire entre les ouvriers insaisissables des débuts et la génération qui emboîte le pas de nos enquêtés et qui a intégré les acquis du paternalisme au moment où les destins sociaux qu'il a produits sont en phase de délitement (et où les investissements dans cette même politique diminuent drastiquement). Entre la mobilité extrême des travailleurs qualifiés de l'entre-deux-guerres et la mobilité contrainte des ouvriers condamnés au reclassement dans les années 1980 et 1990, cette génération constitue un îlot de relative stabilité que seule la fermeture viendra briser<sup>38</sup>.

---

<sup>34</sup> Ce point est évoqué dans tous les entretiens. Il arrivait, aux dires de nos enquêtés, qu'un garde vienne les réveiller au milieu de la nuit pour régler un problème dans leur service. On voit là l'avantage évident que peut tirer l'entreprise de la proximité de ces ouvriers, alors que la question de la pénurie de logement est réglée depuis longtemps.

<sup>35</sup> Notons que peu d'ouvriers promus à des postes de contremaîtres se sont toujours tenus à l'écart de la cité du Plateau. Le loyer prélevé directement sur le salaire représentait une part très faible des revenus. L'eau, le gaz, l'électricité et le coke pour le chauffage étaient fournis à des tarifs très avantageux.

<sup>36</sup> On peut remarquer que la réalisation de cette aspiration est une sorte d'aboutissement paradoxal des politiques paternalistes d'encadrement de la main-d'œuvre. Le souci hygiéniste d'offrir à chaque travailleur méritant la jouissance d'un logement décent débouche sur le départ des ouvriers qui s'émancipent de ce cadre, particulièrement quand ils profitent de meilleurs salaires découlant de la promotion sociale.

<sup>37</sup> De là à en faire une marque de résistance ou un signe de défense de l'autonomie (voire d'*eigensinn*, de quant à soi), cela réclame de la prudence, surtout lorsqu'on s'intéresse à des ouvriers qui ont donné des gages nombreux de leur adhésion à l'entreprise.

<sup>38</sup> Voir Leménoel (2005), Terrail (1990).

### 3. La fermeture de l'usine : une reproduction impossible ?

En guise de conclusion, nous aimerions évoquer le regard que portent les enquêtés sur la fermeture de l'usine, à l'aune de leur propre expérience de reclassement, et brièvement, la trajectoire de la génération suivante, celle de leurs enfants ou plus simplement celle née dans les années 1960 qui ne connaîtra la SMN que dans sa phase de déclin. Ils sont les témoins directs des formes d'insertion contrariée que subira cette nouvelle génération.

Les parcours des enquêtés qui partagent un bon nombre de caractéristiques communes, se différencient par le biais des politiques de reclassement de la branche sidérurgique<sup>39</sup>. Cette grille de lecture politico-administrative reclasse en fonction de l'ancienneté, du déroulement de carrières et de l'âge. Elle introduit des discontinuités importantes dans le traitement des salariés et fissure l'apparente homogénéité de ce groupe. Les employés de la SMN, passés par l'école d'apprentissage et qui restent jusqu'à la fermeture de l'usine, peuvent partir à 50 ans, être licenciés à 55 ans et passer ensuite sous le régime de la préretraite, avant d'intégrer le système général de retraites à 60 ans<sup>40</sup>. Ce dispositif (convention générale de protection sociale) s'applique dans les industries de métaux jusqu'à la cohorte 1942. Pour les autres, la SMN fait appel à une société de reclassement spécialisée dans la sidérurgie (SODIE), chargée du placement des anciens ouvriers. D'après les données dont nous disposons<sup>41</sup>, très peu font le choix des migrations lointaines, échaudés par l'arrivée de sidérurgistes lorrains dans les années 1980 qui revivent en Normandie ce qu'ils ont connu dans l'Est. Dans notre échantillon, cinq enquêtés sont contraints de rechercher un emploi. Tous, en dépit de périodes de chômage, parviennent à retrouver un travail dans des conditions de salaire quasi équivalentes. Là encore, ces ouvriers qualifiés d'entretien disposent souvent de savoir-faire, valorisables sur le marché du travail. Gérard Charpentier, par exemple, est employé à quelques kilomètres de Caen, comme responsable de production dans une société qui fabrique des roulements pour des machines-outils. Après six mois, il est licencié lorsque l'entreprise fait faillite. Il parvient à intégrer une formation en gestion d'équipe de production (en théorie destinée aux personnes ayant un bac+2). Après deux ans de cours et de stage, il est contacté par un cabinet de recrutement pour rejoindre un groupe italo-américain, repreneur du site dans lequel il a précédemment travaillé. Il mène pendant près de dix ans (jusqu'à sa retraite en 2007) une « seconde carrière réussie » comme responsable de production. À l'image de Gérard, les autres ouvriers parviennent en jouant sur des relations professionnelles et leur expérience à retrouver un travail<sup>42</sup>.

Enfin, la logique de reproduction de la main-d'œuvre et de promotion par la formation destinée aux enfants d'ouvriers entre en crise avec la sidérurgie et les premiers chocs pétroliers. Une partie du personnel quitte l'entreprise et une part non négligeable de ces enfants connaît une insertion sur le marché du travail contrariée, mettant un terme à des dynasties ouvrières pouvant couvrir trois générations familiales. La reproduction empêchée de ces jeunes qui ont vu leur père gravir les échelons professionnels et profiter du paternalisme, les condamne à rechercher de nouveaux modes d'insertion. Si certains parviennent à mener des stratégies d'ascension sociale par les études ou en mobilisant des relations, la SMN n'est plus une voie envisageable de promotion sociale pour les autres. Dans ces conditions, la question de la mobilité spatiale (contrainte) du personnel et de ses enfants se pose à nouveau, alors que la sédentarité d'une partie de la main-d'œuvre la plus intégrée à l'univers SMN semblait acquise. Le cadre dans lequel s'inscrivaient les parcours sociaux se rompt sous l'effet de facteurs extérieurs, brouillant les repères établis et remettant en cause les « destins tracés ». Avec le désengagement progressif des actionnaires et l'emprise moindre sur le territoire de la SMN, les parcours sociaux que l'usine a façonnés se délitent. En clair, elle ne s'impose plus comme voie évidente d'intégration professionnelle et coïncide

<sup>39</sup> Voir D'Ainval (1994), Freyssenet (1979). Pour des exemples de suivis de cohortes d'ouvriers licenciés, se référer à Vignal (2005), Trotzier (2006).

<sup>40</sup> Les préretraites dans le secteur de la sidérurgie sont organisées par les conventions générales de protection sociale (CGPS) entre les représentants syndicaux de la branche industrielle et l'État. Concernant les ouvriers, trois CGPS sont signées successivement en 1979, 1984 et 1987. Chacune d'entre elles s'adossent à la législation générale sur les retraites, elles évoluent avec elle de sorte que, selon les périodes, la préretraite peut débiter à 55 ou 57 ans et se prolonger jusqu'à 65 ou 60 ans. Entre 50 et 55 ans, les salariés concernés par ces dispositifs sont « dispensés d'activité ».

<sup>41</sup> Voir Ferrette (2009).

<sup>42</sup> Ce constat ne reflète pas la situation de la plupart des ouvriers licenciés, moins qualifiés, dont le reclassement est beaucoup plus délicat.

avec l'avènement de nouvelles filières de promotion sociale, davantage fondées sur le diplôme que sur l'expérience.

## Bibliographie

Bourdelaïs P. (1984), « L'industrialisation et ses mobilités, 1836-1936 », *Annales ESC*, n°5, p. 1009-1019.

Brucy G. (2007), « Un passé impensé : l'action de l'Éducation nationale (1920-1970) », in G. Brucy, P. Caillaud, E. Quenson et L. Tanguy (dir.), *Former pour réformer. Retour sur la formation permanente (1945-2004)*, Paris, La Découverte, p. 211-243.

Bruno A.-S. (2010), *Les chemins de la mobilité. Migrants de Tunisie et marché du travail parisien depuis 1956*, Paris, Éditions de l'EHESS.

Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.

Chauvin S. (2009), *Les agences de la précarité. Journaliers à Chicago*, Paris, Le Seuil.

D'Ainval H. (1994), *Deux siècles de sidérurgie française*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble.

Daumas J.-C. (2010), « Les métamorphoses du paternalisme », in J.-C. Daumas (dir.) en collaboration avec A. Chatriot, D. Fraboulet, P. Fridenson et H. Joly, *Dictionnaire historique des patrons français*, Paris, Flammarion, p. 880-886.

Ferrette J. (2009), *Les mobilités sociales ouvrières inter- et intra-générationnelle*, thèse de doctorat de sociologie, université de Caen.

Fombonne J. (2001), *Personnel et DRH. L'affirmation de la fonction Personnel dans les entreprises (France, 1830-1990)*, Paris, Vuibert.

Fournier P. (2005), « Une industrie nouvelle en zone rurale : de la fabrique d'une main-d'œuvre à la fabrique de destins sociaux territorialisés ? », *Cahiers d'économie et de sociologie rurales*, n° 76, p. 71-92.

Freysenet M. (1979), *La sidérurgie française*, Paris, Savelli.

Galloro P.-D. (2001), *Ouvriers du fer – Princes du vent. Histoire des flux de main-d'œuvre dans la sidérurgie lorraine*, Metz, Éditions Serpenoise.

Gribaudo M. (1987), *Itinéraires ouvriers. Espaces et groupes sociaux à Turin au XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, EHESS.

Gribaudo M. (1989), « Itinéraires personnels et stratégies familiales : les ouvriers de Renault dans l'entre-deux-guerres », *Population*, n° 6, p. 1213-1232.

Hareven T. K. (1982), *Family Time and Industrial Time: The Relationship between the Family and Work in a New England Community*, Cambridge, Cambridge University Press.

Hatzfeld N. (2002), *Les Gens d'usine. 50 ans d'histoire à Peugeot-Sochaux*, Paris, Éditions de l'Atelier.

Leménorel A. (1991), « Le paternalisme, version XX<sup>e</sup> siècle : l'exemple de la société métallurgique de Normandie 1910-1988 », *Vie sociale*, n°3, nov.-déc., p. 67-91.

Leménorel A. (2005), *La SMN, une forteresse ouvrière, 1910-1993*, Cabourg, Les Cahiers du temps.

- Mauger G. (1991), « Enquêter en milieu populaire », *Genèses*, n° 6, décembre, p. 125-143.
- Möbus M. (2002), « L'accès à l'encadrement intermédiaire dans la production industrielle. Comparaison France, Allemagne, Royaume-Uni », in R. Le Saout et J.-P. Saulnier (dir), *L'encadrement intermédiaire. Les contraintes d'une position ambivalente*, Paris, L'Harmattan, p. 15-26.
- Monso O. (2006), « Changer de groupe social en cours de carrière : davantage de mobilité depuis les années quatre-vingt », *INSEE Première*, n° 1112, décembre.
- Morice A. (1999), *Recherche sur le paternalisme et le clientélisme contemporains : méthodes et interprétations*, mémoire d'HDR, EHESS.
- Moulier-Boutang Y. (1998), *De l'esclavage au salariat. Économie politique du salariat bridé*, Paris, PUF, 1998.
- Noiriel G. (1984), *Longwy, immigrés et prolétaires*, Paris, PUF.
- Noiriel G. (1996), *Les ouvriers dans la société française, XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup>*, Paris, Le Seuil.
- Omnès C. (1997), *Ouvrières parisiennes. Marchés du travail et trajectoires professionnelles au XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, Éditions de l'EHESS.
- Peneff J. (1993), « Le recrutement et l'observation des ouvriers par le patronat : étude d'un fichier d'entreprise », *Revue française de sociologie*, n° 4, p. 557-596.
- Quellien J. et David S. (2008), *Caen 68*, Amfreville, Les Éditions du Bout du Monde.
- Reid D. (1985), « Industrial Paternalism: Discourse and Practice in Nineteenth-Century French Mining and Metallurgy », *Comparative Studies in Society and History*, vol. 27, n° 4, p. 579-607.
- Rénahy N. (1999), *Vivre et travailler au pays ? Parentèles et renouvellement des groupes ouvriers dans un village industriel bourguignon*, thèse de sociologie, EHESS, 1999.
- Rénahy N., Détang-Dessendre C. et Gojard S. (2003), « Deux âges d'émigration ouvrière. Migration et sédentarité dans un village industriel », *Population*, vol. 58, n° 6, p. 707-738.
- Roupnel-Fuentes M. (2011), *Les chômeurs de Moulinex*, Paris, PUF.
- Quenson E. (2001), *L'école d'apprentissage Renault, 1919-1989*, Paris, Éditions du CNRS.
- Stanziani A. (dir.) (2010), *Le travail contraint en Asie et en Europe, XVII<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècles*, Paris, MSH.
- Steinfeld R. J. (2002), *The Invention of Free Labor: The Employment Relation in English and American Law and Culture, 1350-1850*, Chapel Hill, University of North Carolina Press.
- Terrail J.-P. (1990), *Destins ouvriers. La fin d'une classe ?*, Paris, PUF.
- Trempé R. (1971), *Les mineurs de Carmaux, 1848-1914*, Paris, Éditions ouvrières.
- Trotzler C. (2006), « Le choc du licenciement : femmes et hommes dans la tourmente », *Travail, genre et sociétés*, n° 16, novembre, p. 19-37.
- Trouvé P. (1996), « La fin des contremaîtres traditionnels ? », *Revue française de sociologie*, vol. 37, n° 2, p. 287-308.



Vignal C. (2005), « Logiques professionnelles et logiques familiales : une articulation contrainte par la délocalisation de l'emploi », *Sociologie du travail*, vol. 47, n° 2, p. 153-169.

Vindt G. (2006), *Les hommes de l'aluminium. Histoire sociale de Péchiney, 1921-1973*, Paris, Éditions de l'Atelier.

Woronoff D. (1994), *Histoire de l'industrie en France du XVIe siècle à nos jours*, Paris, Le Seuil.



## Les « carrières courtes » des officiers du transport maritime : effectivité et déterminants

Anne Delanoë<sup>\*</sup>, Valérie Gosseaume<sup>\*\*</sup>, Gérard Podevin<sup>\*\*\*</sup>

Les difficultés de recrutement dans les secteurs maritimes relèvent d'un diagnostic récurrent depuis une vingtaine d'années, en France comme en Europe, à la pêche comme au commerce. L'importance du phénomène est difficile à évaluer. Toutefois, de nombreux rapports fournissent des données chiffrées qui ne laisseraient aucun doute. Pour le seul secteur du transport maritime le déficit à l'échelle mondiale des officiers navigants était d'environ 34 000 en 2008. On estime qu'il faudrait 97 000 officiers supplémentaires dans le monde entre 2008 et 2012, ce qui porterait la demande totale d'officiers à 630 000 en 2012. Selon les chiffres du BIMCO/ISF2000<sup>1</sup>, pour le cas de la France, le déficit d'officiers était de 3,5 % en 2005 et il est estimé en prévision à près de 10 % des effectifs en 2015. Ainsi, il manquerait aujourd'hui en France selon les armateurs plus de 600 officiers (4 000 à l'échelle européenne).

Ces difficultés de recrutement (voire ces pénuries) seraient la conséquence d'une attractivité insuffisante du secteur des gens de mer et d'une image dégradée des métiers maritimes : de leurs conditions d'exercice comme des perspectives de carrières offertes. Mais, elles ne trouveraient pas seulement leur origine dans un marché du travail trop fermé, que le système de formation ne réussirait plus à alimenter par manque d'attractivité auprès de jeunes : le développement des « carrières courtes », c'est-à-dire l'augmentation des abandons précoces de carrières de navigants dans les premières années de vie professionnelle, en serait aussi une des causes. Ainsi, l'observatoire prospectif des métiers et qualifications (OPQM) du transport maritime estime que la moitié d'une promotion de jeunes officiers sortant des écoles de la Marine Marchande abandonne avant l'âge de 35 ans, déstabilisant l'équilibre démographique avec une bipolarisation de la pyramide des âges, marquée par un vieillissement relatif et un affaiblissement du poids des classes d'âges intermédiaires, venant menacer la préservation d'un savoir faire, la cohésion et l'identité du groupe professionnel (tant à bord des navires que plus largement dans les industries maritimes). D'autres études plus récentes soulignent même que les marins qui naviguent encore après l'âge de 35 ans sont de plus en plus rares (Honoré 2010) ....

Ce diagnostic est-il encore d'actualité, et concerne-t-il toujours le secteur du transport maritime – dont on connaît la forte sensibilité aux cycles du commerce international – et dans quelle proportion ? C'est à ces questions que notre contribution s'attache à répondre, en se centrant sur les catégories d'officiers de la marine marchande. Issus d'une étude réalisée pour le compte de l'OPQM (Delanoë, Gosseaume, Podevin 2012), les résultats qui seront présentés et analysés portent sur les années 2000, et notamment sur 2009 et 2010. Ils sont issus des données fournies par le système d'information statistique des Affaires maritimes sur les marins au commerce, qui repose lui-même sur les données « *d'inscrits maritimes* » gérées par l'Établissement national des invalides de la marine (ENIM), organisme de sécurité sociale commun à tous les navigants professionnels.

S'il n'existe pas d'enquête spécifique portant sur les difficultés de recrutement d'officiers, il est cependant possible d'en rendre compte indirectement en faisant l'hypothèse d'un lien de causalité entre celles-ci et les « carrières courtes ». Mais, les carrières courtes sont elles-mêmes difficiles à appréhender en l'absence d'étude longitudinale de cohortes de marins depuis leur première inscription maritime<sup>2</sup>. Aussi, pour aborder cette question de la durée des carrières en l'absence d'étude de cohortes, nous

---

\* Cereq Marseille, delanoe@cereq.fr.

\*\* Centre associé Cereq de Nantes, valerie.gosseaume@univ-nantes.fr.

\*\*\* Centre associé Cereq de Rennes, gerard.podevin@univ-rennes1.fr.

<sup>1</sup> BIMCO (Baltic and International Maritime Council) / ISF (International Shipping Federation)

<sup>2</sup> Un travail sur le suivi des cohortes de marins a été réalisé en 2000, mais sur le secteur de la pêche à l'occasion d'un CEP (cf. Podevin 2003).

sommes obligés de recourir à un choix raisonné (et fortement contraint eu égard à la nature des fichiers mobilisés, largement conçus à des fins de gestion administrative des retraites, et non à des fins d'étude) de variables disponibles pouvant traduire le phénomène des carrières, d'en estimer la durée et les types de mobilité associés. Ces données peuvent être croisées avec l'historique des brevets obtenus par les officiers, leurs âges, l'ancienneté, les fonctions occupées (Delanoë *et al, op. cit.*). C'est donc plus la question des carrières que celle d'éventuelles pénuries de marins qui sera notre objet.

## 1. Caractéristiques des officiers navigant au commerce : qu'en conclure sur les « carrières courtes » ?

On compte environ 40 000 marins (navigants) en France aujourd'hui, hors marine nationale. Ce qui représente à peine 13 % des emplois directs (sédentaires et embarqués) de l'ensemble des secteurs maritimes (pêche, commerce, plaisance, construction navale, industrie nautique).

Dans l'ensemble des marins, le secteur du transport maritime (armements au commerce) compte pour un peu plus d'un tiers avec 16 500 marins en 2010. Les officiers (au sens large puisque comprenant les petits patrons embarqués) représentent 40 % du total des marins au commerce, soit 7 300. Cette proportion reste stable sur les 10 dernières années.

Tableau 1  
EFFECTIFS DE MARINS NAVIGANT AU COMMERCE

	2009	2010
<b>Officier</b>	40,38	40,51
<b>Personnel d'exécution</b>	36,83	36,56
<b>Effectifs</b>	16171	16560

Source : DAM.

Cette population d'officiers est très hétérogène. Nous avons non seulement une variété de brevets d'officier, du lieutenant au capitaine, du pont à la machine, mais aussi une diversité de filières de formation, et une multiplicité d'activités exercées selon les types de navire et les genres de navigation. Cette remarque nuance les résultats qui vont suivre dans la mesure où les données exploitées ne peuvent rendre compte que difficilement de cette hétérogénéité. Toutefois, nous pouvons tenter de vérifier l'effectivité des carrières courtes d'officiers en s'appuyant sur plusieurs hypothèses. Les abandons présumés des carrières de navigants vers l'âge de 35 ans devraient se traduire par : une pyramide des âges déséquilibrée, avec une rupture au-delà de ce seuil ; une rotation importante avec des mouvements entrées/sorties nombreux et un âge des départs concentré sur les 30-35 ans ; une faible ancienneté des officiers présents.

Tout d'abord, notons que les besoins annuels en officiers se justifient avant tout par leur renouvellement (remplacement les départs) et beaucoup moins par la croissance de l'emploi dans le transport maritime, (besoins additionnels) qui évolue peu sur la période. Il a même plutôt tendance à baisser pour les catégories d'officiers.

Le taux de rotation des officiers reste faible, autour de 4 %, inférieur à celui des personnels d'exécution. C'est en moyenne entre 320 et 350 officiers qui quittent la navigation chaque année, alors que les entrées dans la profession sont de l'ordre de 250 par an sur les 6 dernières années. Toutefois, les entrées sont difficilement évaluables, car elles correspondent ici aux premières « inscriptions maritimes » auxquelles sont soumis les marins navigants, mais aussi les élèves officiers des écoles de la marine marchande. Les entrées dans le sens des recrutements effectués par les armateurs sont plus importantes, puisqu'elles incluent aussi les changements d'armement – et pas seulement les premiers embarquements des élèves et des stagiaires officiers qui marquent leur première inscription à l'ENIM. Par ailleurs, existent de nombreux recrutements de marins devenus officiers par la voie longue (filière B, dite encore de

promotion sociale), et de marins venant de la pêche par l'intermédiaire de passerelles de formation. Une enquête réalisée en 2008 (Grövel 2010) par l'OPQM du transport maritime donnait un chiffre de recrutement de l'ordre de 400 en 2008, et des prévisions pour 2009, 2012 et 2014, respectivement de 450, 500 et 430. Ces données prévisionnelles se révèlent très supérieures aux prévisions de recrutements des catégories de Pex (Personnels d'exécution) – alors que ce fut l'inverse jusque là – et ne tiennent pas compte du retournement cyclique après la crise économique et son impact sur les flux d'échanges commerciaux depuis 2008.

*Tableau 2*  
**TAUX D'ENTRÉE ET DE SORTIE PAR TYPE DE PERSONNEL**

	Officier		P exécution	
	taux de sortie	taux d'entrée	taux de sortie	taux d'entrée
2005	(*)	6,6	(*)	6,2
2006	4,5	5,5	8,4	8,0
2007	4,4	4,7	6,1	6,9
2008	5,1	3,8	5,0	7,7
2009	5,3	3,0	7,9	12,3
2010	5,2	2,6	4,6	19,6

Source DAM.

Les taux de rotation observés (turn-over) ne peuvent permettre d'affirmer clairement l'existence d'un renouvellement important d'officiers qui serait entraîné par des démissions massives de ceux-ci, notamment chez les plus jeunes.

La question du jeune âge supposé des officiers sortants peut être vérifiée sur le tableau suivant qui donne leur âge moyen, et la répartition des départs entre les moins de 35 ans et les plus de 50 ans (ces derniers étant principalement ceux qui font valoir leur droit à la retraite à partir de 55 ans). Il en ressort que si l'âge moyen des départs est de 48 ans (ce qui est aussi l'âge moyen des départs de l'ensemble des marins tous brevets confondus), près de 20 % seulement de ces départs sont le fait d'officiers de moins de 35 ans, alors que 60 % semblent aller jusqu'à la retraite. Il n'y a donc, d'une part, que peu d'arrêt de la navigation entre 35 ans et 50 ans et, d'autre part, on observe bien qu'une proportion importante d'officiers continue d'embarquer au-delà de ce seuil de 35 ans.

*Tableau 3*  
**Âge des officiers sortants**

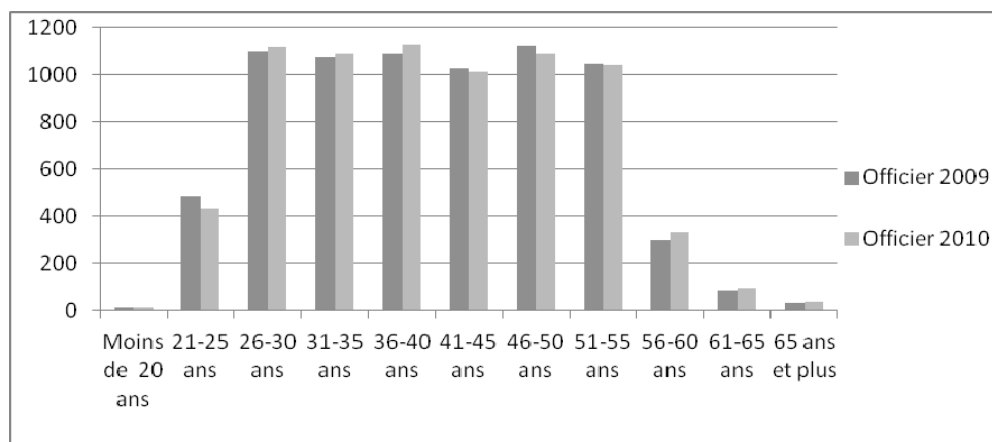
	Nombre d'officiers sortants	Âge moyen	Part des officiers d'âge <= 35 ans	Part des officiers d'âge >50 ans
2006	344	47,8	22,7	55,5
2007	319	48,5	17,9	58,0
2008	356	48,8	18,0	60,1
2009	347	48,6	19,0	60,5
2010	327	49,2	16,5	61,1

Source : DAM.

Cependant, si les départs avant 35 ans paraissent nombreux, plus nombreux en tout cas qu'aux âges compris entre 35 ans et 50 ans, ceux-ci devraient se traduire par un déséquilibre de la pyramide des âges d'ensemble. Or, cela ne semble pas être le cas : les 7 500 officiers se distribuent à peu près également entre les classes d'âges. La seule rupture se situe après 55 ans, ce qui correspond à l'âge légal de la retraite pour cette profession. Les 450 officiers de moins de 26 ans sont quant à eux majoritairement des

élèves officiers encore en formation à ESMM<sup>3</sup> durant les 5 ou 6 ans d'école. Là non plus, il ne semble pas y avoir d'impact significatif vérifiable sur la pyramide des âges des départs « massifs » avant 35 ans...

*Graphique 1*  
**RÉPARTITION PAR CLASSES D'ÂGE DES OFFICIERS**



Encore une fois, cela ne veut pas dire pour autant que ces départs n'existent pas ou seraient très faibles, mais qu'ils ne concernent qu'une partie des officiers (on verra qu'il s'agit surtout de ceux ayant suivi un cursus académique, celui de la filière A, aujourd'hui reconnu comme équivalent d'un titre d'ingénieur), et que ces départs précoces sont sans doute remplacés par des arrivées dans la fonction d'officier de marins déjà inscrits maritimes et provenant de la filière longue ou d'autres parcours moins linéaires mais plus durables, de marins qui se révéleront plus fidèles à la navigation.

#### LES PARCOURS DE FORMATION

L'entrée en formation est possible selon deux filières, dites A et B. Elles conduisent aux brevets d'officiers polyvalents (la filière A) et monovalents (filière B). La polyvalence permet d'occuper des postes à la machine et au pont alors que la monovalence oblige de faire le choix entre l'un ou l'autre. La principale caractéristique de ces cursus de formation est d'alterner les périodes d'école et de navigation. Les diplômes ainsi obtenus sur le plan théorique sont validés par un temps de navigation et deviennent des brevets. Seuls ces derniers donnent le droit d'exercer certaines fonctions sur les navires. Les dérogations sont rares, par contre il y a systématiquement un déclassement entre fonction et brevet pour les jeunes officiers, même après cinq années de navigation suivant l'obtention de leur diplôme d'études supérieures de la marine marchande (DESMM).

La filière A aboutit aux brevets les plus élevés, à savoir ceux de capitaine, de chef mécanicien, de capitaine de 1<sup>ère</sup> classe. Le brevet polyvalent ainsi obtenu permet d'exercer ces fonctions sur un navire indépendamment de sa puissance et de sa taille. L'entrée dans cette filière de formation se fait sur concours ou sur dossier selon les certifications du candidat.

La filière B conduit aux brevets de chef de quart passerelle ou machine puis éventuellement aux brevets de capitaine ou de chef mécanicien. L'accès à cette filière est possible pour tous les bacheliers ou candidats de niveau équivalent. Quelle que soit la voie utilisée, tous les brevets sont reconnus internationalement.

<sup>3</sup> ESMM, École supérieure de la marine marchande, qui regroupe les 4 ENMM, encore appelées « Hydro » de Nantes, Marseille, Le Havre et Saint-Malo.

Ainsi, parmi les marins occupant les deux fonctions de commandement les plus élevées, capitaine et chef mécanicien, ils sont respectivement 27 % et 33 % à avoir obtenu leur brevet correspondant après l'âge de 40 ans (voir tableau suivant). Ceux-là ont eu un parcours beaucoup plus long, commençant souvent des petits brevets techniques à la pêche, suivis par une progression de brevets qui peut prendre 10 ou 15 ans. Ces parcours peuvent être qualifiés d'atypiques, mais, en réalité, pour les plus de 40 ans, sans être majoritaires, ils ont un poids de plus en plus grand au fur et à mesure des « évaporations » des officiers « Hydro ».

*Tableau 4*  
**RÉPARTITION DES OFFICIERS PAR TRANCHE D'ÂGE D'OBTENTION DE LEUR BREVET**

	<i>En %</i>					
	<=30 ans	31-35 ans	36-40 ans	41-45 ans	>45 ans	Total
Chef mécanicien	24,4	22,7	19,3	18,4	15,2	100
Capitaine	21,3	35,3	16,5	14,6	12,3	100
Second capitaine	47,8	29,8	12,1	5,4	4,9	100
Lieutenant	75,9	13,2	4,8	3,7	2,4	100
Officier mécanicien	82,4	10,0	3,7	2,7	1,3	100
Second mécanicien	51,4	24,8	9,3	8,4	6,1	100
Pilote	61,5	36,9	0,7	0,3	0,6	100
Officier polyvalent	95,4	4,3	0,2	0,0	0,2	100
Mécanicien	57,6	12,0	12,7	8,9	8,9	100
Chef de bord nuc	41,7	17,7	15,6	6,3	18,8	100
Chef manœuvre port estuaire	52,9	15,7	12,7	13,7	4,9	100
Chef radio	45,0	10,0	13,3	20,0	11,7	100
	45,7	24,2	11,8	10,0	8,3	100

Au total, sur ces simples données, il ne paraît donc pas convaincant que les « carrières courtes » marquent fortement la capacité du système à se renouveler et à pourvoir à ses besoins en officiers navigants. Si le phénomène des carrières courtes des officiers existe, seule une soixantaine d'officiers serait concernée chaque année, soit à peine la moitié des démissions totales d'officiers, estimées en moyenne à 140 chaque année (Grövel *op. cit.*), et à peine 4 % de l'ensemble des officiers de moins de 35 ans.

Rappelons que pour continuer de fonctionner correctement, un marché professionnel réglementé comme celui des marins doit pouvoir se renouveler régulièrement. C'est bien la démographie professionnelle qui va jouer, conjointement au système de formation, un rôle essentiel dans la régulation interne du système. Cette démographie et l'organisation de sa régulation deviennent alors un puissant levier des changements nécessaires qui portent aussi bien sur la composition des recrutements et la gestion des parcours professionnels que sur les identités collectives (Paradeise 1984, 1988). C'est dans ce contexte de tension portant sur le maintien des jeunes officiers dans une carrière à la navigation, que les armateurs sont amenés à réfléchir aux conditions d'une attractivité plus grande des métiers embarqués et à une fidélisation des marins au-delà de la validation de leur brevets, notamment pour les plus jeunes issus de la filière académique. Mais, bien que peu mise en évidence, cette attractivité trouve à se renforcer paradoxalement par une organisation, interne aux armements, des parcours professionnels des officiers, mais... à terre. Alors que les marins issus de la promotion sociale semblent ne pas bénéficier de tels parcours et condamnés à demeurer en mer plus longtemps.

Bien que les armateurs ne semblent pas exposés à de véritables difficultés de recrutements, comme nos enquêtes le confirment, ils se trouvent néanmoins confrontés à une problématique que le phénomène de carrières courtes cristallise et souligne fortement, et qu'ils se doivent de prendre en compte : celle d'une attractivité moindre des métiers de navigant. Si les inconvénients multiples liés aux rythmes terre/mer et aux conditions de vie à bord sont connus depuis longtemps, ceux-ci tendent à devenir plus difficilement acceptables dans un contexte où la reconnaissance sociale paraît moindre et où les rémunérations, pourtant élevées, paraissent désormais insuffisantes pour maintenir durablement les marins dans des positions d'embarquement. Ces inconvénients sont perçus très tôt par les jeunes officiers, après quelques années de navigation (et parfois avant même leur premier enrôlement...). Ils conduisent ceux qui sont les

plus en mesure de trouver un reclassement, soit comme sédentaires dans leur armement, soit par une reconversion dans des activités connexes du cluster, à quitter la navigation. Les opportunités ainsi offertes, le plus souvent au sein du cluster maritime, seront saisies par les officiers les plus jeunes et diplômés, alors que d'autres auront plus de difficultés à envisager, après 40 ans, de telles reconversions et paraîtront alors, de ce fait, plus fidèles, mais d'une fidélité autant choisie que subie.

Pour avancer dans la compréhension de ces phénomènes qui traversent l'ensemble des populations de marins et d'officiers, et ainsi compléter le travail sur données quantitatives, nous avons réalisé une série d'enquêtes qualitatives auprès d'une trentaine de marins officiers navigants ou reconvertis pour retracer leurs parcours de vie et cerner les freins qui entravent leurs cheminements professionnels. L'intérêt premier de ces entretiens réside dans la possibilité de mieux appréhender le sens que revêt pour les personnes interrogées l'inscription dans un type de carrière courte. Les dimensions subjectives qu'ils permettent d'entrevoir sont alors de nature à enrichir l'analyse et éclairer avec précision la complexité des cheminements qui mènent des formations aux différents emplois de la marine marchande, puis à d'éventuels projets de mobilité vers des emplois terrestres.

## 2. Qui sont les navigants de 2012 ?

Parmi les navigants on peut distinguer deux catégories : ceux ayant moins de 40 ans et ceux ayant plus de 40 ans. Les plus jeunes envisagent une reconversion dans les prochaines années, les plus âgés ne l'envisagent pas. La reconversion, quand elle est envisagée, l'est avant 40 ans, car après cela elle semble plus difficile. La culture maritime semble plus présente chez les plus anciens. L'attrait pour la navigation est plus prégnant pour les anciens (+ de 40 ans), comme par exemple Jean, 46 ans, commandant chez B. : *« On est une petite équipe, on se connaît bien ; c'est surtout les gens à bord qui m'intéressent. On fait plein de choses différentes et de bout en bout, ce n'est pas répétitif. Je n'envisage pas et n'ai jamais envisagé d'arrêter la navigation. Les choses seraient peut-être différentes si j'habitais sur la côte. Je réside en pleine montagne, un poste à terre m'aurait contraint à déménager »*. Luc, chef mécanicien, souligne : *« Il y a beaucoup de rotation chez les officiers pont, les polyvalents et notamment ceux passés par hydro. La mobilité et les départs sont beaucoup plus faibles chez les mécaniciens, les personnels d'exécution et ceux comme moi qui ont un parcours chaotique et long et sont devenus officiers plus tard. Avant il fallait avoir environ 45 ans pour devenir capitaine ou chef, désormais à 30 ans ils le deviennent. Les officiers qui souhaitent quitter la navigation le font généralement vers 33 ans »*.

Une progression de carrière plus longue doublée d'une culture maritime forte serait le gage d'une carrière longue. L'extrait de Marc est éclairant : *« J'ai commencé tout en bas de l'échelle, je me suis plu dans toutes les fonctions, j'aime ce métier, j'ai fait matelot, j'ai fait maitre d'équipage, j'ai fait un peu de mécanique, pilote de surfeur aussi, moi je me plais en bord »*.

À propos des perspectives de carrière, un directeur adjoint d'armement souligne : *« La promotion à bord des navires ça va vite, ils passent lieutenant avec le brevet de lieutenant, avec le brevet de mécanicien ils passent second, bien souvent ils passent avant avec des demandes de dérogation, on préfère avoir des dérogataires plutôt que des officiers étrangers. Le brevet de capitaine et de chef ils ne passent pas de temps à attendre. Ça fait des capitaines à 25-26 ans pareil pour les chefs mécaniciens, du coup ils arrivent à 30-35 ans ils ont déjà une expérience de 4-5 ans de capitaine de chef mécanicien, soit ils vont se spécialiser chez nous sur des plus gros navires, soit ils vont partir préparer des concours de pilotage pas beaucoup, et d'autres on les reconvertis à terre, soit au siège, soit à terre dans les zones où on travaille. On a des clients qu'on voit tous les jours et on a des structures dans les pays où on travaille (Asie, Afrique), les services commerciaux, des services techniques, les responsables de services sont des anciens capitaines ou des chefs mécaniciens »*.

La majorité des marins interviewés reste fidèle à un armateur pour des perspectives de carrière. De plus la période actuelle n'est guerre propice au changement. Dans des périodes plus fastes les marins osaient plus.



Spécialisation ou polyvalence, les deux discours coexistent. Certains souhaitent rester sur un type de navire en particulier afin de se spécialiser alors que d'autres préfèrent l'inverse. Ceci varie selon les marins et leur préférence mais également selon l'armateur et la variété de sa flotte.

Charles, 44 ans, capitaine de supply : « *On peut en théorie passer d'une activité commerce à une autre, mais nos cultures métiers ne le facilitent pas... La mobilité entre types de navires n'est pas évidente. Ce sont des métiers différents, des cultures différentes. Changer d'activité, c'est quasiment réapprendre un autre métier. C'est un frein pour la mobilité d'un marin* ».

### **3. Quels déterminants des carrières courtes ?**

Comme nous l'avons vu le phénomène des carrières courtes n'a sans doute pas l'importance qu'on lui donne souvent, ni l'impact supposé sur les difficultés de recrutement. Il concerne avant tout la filière académique, dite filière A, de formation d'officiers dans les écoles Hydro, aujourd'hui ESMM. Soulignons de surcroît que ce phénomène n'est pas nouveau, même s'il est frappant d'entendre souvent dire que la plupart des officiers font le choix de revenir à terre ou de rester définitivement en mer lorsqu'ils atteignent approximativement l'âge de 35 ans. Nombreux sont les facteurs qui peuvent conduire à rester plus longtemps en mer (un tiers des officiers a plus de 25 ans de carrière à la navigation), nombreux sont ceux aussi qui justifient les arrêts précoces (20 % des effectifs chaque année en moyenne).

Précisons d'emblée qu'il n'y a pas de déterminant unique ou dominant, et moins encore de déterminisme, dans l'explication de ce phénomène. C'est donc un faisceau de déterminants que l'on peut avancer, sans pouvoir au demeurant en donner une pondération simple. En effet, il semble bien que nous soyons confrontés à une pluralité de situations qui renvoie elle-même à l'hétérogénéité des conditions d'embarquement et de travail selon les armateurs, les types de navigations et les types de navires. Sur ces derniers registres on comprend bien que les motivations à rester ou à quitter la navigation vont différer selon que l'on est sur un navire de recherche océanographique, ou sur un supply, ou sur un porte-conteneur, une navette à passagers... avec des rythmes terre/mer pouvant aller de 3 mois x 2mois, ou 7 semaines x 7 semaines par exemple. Enfin, s'il est difficile d'établir précisément le poids relatif de ces différents déterminants sur la décision finale de se sédentariser, c'est aussi que cette décision intervient différemment selon les caractéristiques individuelles des officiers : sexe, âge, réseaux de relations, formations complémentaires, profession du conjoint, problèmes de santé... mais aussi et surtout selon le parcours antérieur, et notamment les formations suivies et brevets obtenus : ici la double distinction brevets pêche/brevets commerce, et filière A/filière B paraît assez déterminante pour expliquer les perspectives et souhaits de carrière.

De façon schématique, il est cependant possible de rendre compte des principales raisons qui motivent le retour à terre, telles qu'elles ressortent de nos enquêtes.

#### **3.1. Conditions de vie et de travail à bord**

L'intensification du travail à bord semble être un des facteurs importants qui participe de la décision des marins de quitter la navigation<sup>4</sup>. Les durées du travail à bord des navires sont nettement plus importantes que dans les activités terrestres. La charge de travail et de traitement des informations, le poids des déclarations administratives ont considérablement augmenté. L'activité administrative occupe une place que certains estiment entre 30 et 40 % de leur temps de travail à bord. Par ailleurs, les opérations commerciales en escale sont croissantes et la durée des escales de plus en plus courte, alors mêmes que celles-ci permettaient précisément aux officiers de « respirer ». Il en résulte une intensité permanente usante, perceptible lors des débarquements. En 1970, seules 1 % des escales duraient moins de 12 heures, pour 27 % aujourd'hui ; il n'y a plus que 3 % des escales dont la durée dépasse 4 jours (Khavecı 1999 ; BIT 2002 ; Alderton *et al.* 2004). Il n'est pas rare qu'après 8 heures de manœuvre, un navire reste à peine 3 heures à quai. Le marin en escale ne fait plus de tourisme. Nombreuses sont les situations où il ne lui est

---

<sup>4</sup> Ce motif a déjà été bien souligné par L. Honoré, *op. cit.*

plus possible de descendre à terre. Si dans les représentations du métier de marin cette perspective de voyager, de découvrir de pays nouveaux, est encore très présente dans l'imaginaire des jeunes élèves, aujourd'hui ce rêve n'est plus réalisable : « *Le marin s'il veut voyager c'est sur... ses congés* ». On peut penser d'ailleurs que cela reste une motivation pour les marins compte tenu de l'importance des périodes de congés (6 mois par an)... Au marin voyageur s'est substitué le marin manager.

La pression exercée par les compagnies maritimes pour que les navires arrivent à l'heure et restent le moins longtemps possible à quai, s'est considérablement accentuée et génère un stress accru. Parallèlement, la taille des navires augmente alors que les effectifs se réduisent. Les officiers supérieurs sont pris en tenaille entre les contraintes commerciales imposées par l'armateur et leurs responsabilités en termes de sécurité, que ce soit au niveau du navire, de l'équipage ou de la cargaison.

La qualité de la vie à bord pèse aussi sur la décision de retourner à terre. Certes, le confort s'est progressivement amélioré au fil des années, mais les conditions de vie restent l'un des aspects négatifs de la vie en mer (taille des cabines, communications internet, nourriture...). De plus, la composition des équipages multiculturels, si elle peut être perçue comme pouvant être enrichissante parfois, pose des problèmes en termes de communication, et de cohésion d'ensemble avec des différences de traitements (congés, salaires...) et aboutit à une segmentation par communauté.

### **3.2. Contenu de l'activité**

Un autre facteur important revient souvent : c'est la lassitude professionnelle. À 30 ans, le marin a l'impression d'avoir déjà fait le tour de son métier. Il faut sans doute mettre cela en lien avec l'évolution du travail. Les officiers ont le sentiment d'un contrôle accru des services terrestres de l'armement, venant réduire leur autonomie et leur capacité d'initiative. Ils sont devenus plus des techniciens que des marins, s'inscrivant dans une logique qui se rapprocherait d'une logique « d'industrialisation ». Ce contrôle passe par un poids de l'administratif de plus en plus grand, éloigné de la navigation. La justification de cette activité n'est pas pour autant remise en cause. Elle concerne des contraintes de sécurité qui se renforcent, notamment par l'application du code ISM (International Safety Management), des contraintes commerciales pour satisfaire au mieux et le plus rapidement les clients ou les affréteurs, ou bien encore des contraintes économiques visant à optimiser les routes, les vitesses, les enchaînements de ports. Les marins, officiers de la marine marchande, comme tous les experts, sont aujourd'hui confrontés à une inflation de « reporting » et on leur demande en permanence de justifier ce qu'ils font, de justifier toutes leurs décisions, et de respecter règles et procédures sur lesquelles ils n'ont pas ou peu de prise. Mais, si on réduit trop le marin à des tâches d'exécutant d'ordres venant de terre, l'attractivité du travail et le maintien des marins à bord posent question.

### **3.3. Les opportunités de carrière**

La rotation du personnel navigant conduit de fait les officiers à une prise de responsabilité précoce et à une promotion rapide à bord des navires. Les jeunes officiers gravissent plus rapidement les échelons qu'ils ne l'auraient fait auparavant. Cette évolution rapide s'accompagne d'une augmentation significative du salaire. En général, les officiers peuvent s'attendre à servir 3 ans en tant que lieutenant et cinq ou six ans en tant que second avant de devenir capitaine (ou chef mécanicien). Puis la carrière s'arrête, c'est-à-dire que les perspectives de promotion comme navigant sont épuisées. De plus, les officiers qui ont un certain nombre d'années d'expérience en mer sont très recherchés pour des emplois à terre : une carrière en mer ouvre donc pour eux la voie sur des possibilités intéressantes de reconversion.

Pour les officiers de pont qui reviennent à terre, les opportunités de carrière se trouvent principalement dans le cluster maritime. Plus le cluster maritime d'un pays est important, plus nombreuses sont les possibilités offertes au personnel navigant. Les gens de mer semblent particulièrement appréciés par les employeurs à terre pour les qualités, compétences et valeurs qu'ils acquièrent très tôt dans leur carrière de navigant. Toutefois, les navigants en recherche de reconversion indiquent clairement que leurs formations maritimes, si elles sont bien connues dans le secteur paramaritime, sont généralement ignorées dans les secteurs industriels et commerciaux classiques.

L'émergence d'un modèle de parcours professionnel de type « carrière d'hydro » s'appuyant sur un potentiel de personnels compétents qui a toute sa place sur le marché de l'emploi du secteur paramaritime hors de la navigation, loin d'être perçu comme anormal ou dangereux pour une gestion équilibrée des effectifs de navigants, semble être un phénomène accepté par tous. Comme le souligne L. Honoré (2010) : « *Dans une logique de politique maritime intégrée, qui correspond à la politique française actuelle, ce consensus au moins pour les formations dites "hydro", s'explique sans doute parce que ces formations sont des vecteurs d'intégration des différents processus économiques et sociaux et peuvent jouer le rôle de charnières entre le monde de la navigation et le reste du secteur maritime* ». Plusieurs armements considèrent que ces officiers à haut potentiel sont aussi nécessaires à terre ; ils organisent et préparent cette sédentarisation dans leur armement.

### **3.4. Raisons familiales**

Parmi les aspects négatifs de la vie en mer, de nombreuses enquêtes<sup>5</sup> mettent clairement en évidence le manque de compatibilité avec une vie sociale et familiale à cause des longues périodes en mer passées loin des enfants, de la famille et des amis. Ce facteur a une dimension culturelle. En effet, certaines nationalités et certains milieux attachent plus d'importance que d'autres à ce facteur. Plus des deux tiers des gens de mer ressentent cette absence de leur foyer comme l'aspect le plus désagréable d'une carrière en mer. Nos propres enquêtes montrent que lorsqu'un officier atteint l'âge de 30 à 35 ans, période de la vie où de nombreuses personnes fondent une famille, il ressent de façon plus pressante le besoin de chercher un travail à terre. Ce fait correspond à ce que l'on nomme parfois l'effet (voire le syndrome...) du second enfant. Mais autour de cette tendance, se rencontrent des points de vue assez divergents. Ainsi a-t-on pu rencontrer des marins pour lesquels ces rythmes terre/mer pouvaient être perçus comme un facteur d'équilibre de la vie familiale. Un rythme 2 mois x 2 mois, ou mieux encore 7 semaines x 7 semaines, semble de ce point de vue être optimal.

Ces principaux déterminants des carrières courtes, brièvement présentés ici, n'épuisent pas la complexité des causes de ce phénomène et le jeu des interactions entre elles. Le phénomène des carrières courtes nécessite plus d'effort de compréhension que la simple référence au syndrome du deuxième enfant, à la lassitude ou bien encore à la survenance d'opportunités intéressantes à terre. On peut même affirmer que cette raison évoquée du second enfant, comme raison principale, tend à faire écran à d'autres raisons plus directement liées à la nature du travail, aux contenus des tâches, ou bien encore aux perspectives de carrière au sein des armements. Tout au plus, le second enfant nous paraît être un facteur déclenchant ou accélérateur de la recherche d'une sédentarisation. Ces raisons familiales souvent évoquées peuvent apparaître alors comme surdéterminantes. Elles sont sans doute un élément fort de la décision de sédentarisation, cependant, elles paraissent aussi être le catalyseur de ce faisceau de déterminants dont on a parlé, et venir ainsi occulter une raison forte qui serait la perte d'intérêt à naviguer. Par ailleurs, si la question familiale se pose lorsque les enfants naissent, et que cela amène certains marins à faire le choix d'une reconversion, pour autant, pour un certain nombre d'entre eux, l'arrêt de la navigation est perçu comme provisoire et ils se gardent la possibilité de revenir en mer lorsque leur situation personnelle évoluera. À ce propos, il ne faut pas négliger cette caractéristique possible d'une carrière avec discontinuité du parcours qui peut être accompagnée par les armateurs, notamment par des temps de formation et de remise à niveau pour retrouver les prérogatives de la navigation. Beaucoup d'officiers rencontrés considèrent que l'idée de carrières mixtes, alternant des temps de navigation et de temps à terre dans l'armement, ou à l'extérieur de l'armement, peut être un facteur d'attractivité.

---

<sup>5</sup> Voir notamment les enquêtes européennes, direction générale des Politiques internes de l'Union, « La pénurie de personnel qualifié dans le transport maritime et fluvial », Parlement européen, juin 2009.

## 4. Les types de reconversion

Parler des carrières courtes et des reconversions qui leurs correspondent, c'est ici parler principalement d'abandon de la navigation. Toutefois, nous avons pu constater qu'un certain nombre de reconversions souhaitées ou réalisées, ou répondant aux mêmes déterminants que ceux énoncés plus haut, correspondaient en réalité à des mobilités qui n'étaient pas synonymes d'arrêt de la navigation. En particulier, il apparaît pour les officiers de la filière A, ayant obtenu leur brevet de commandement et ayant suffisamment d'années d'expérience, que la reconversion au pilotage ou au remorquage portuaire était souvent envisagée. Cette mobilité doit être faite avant 35 ans. Elle est exigeante du point de vue du recrutement et demande une préparation intense de plusieurs mois. C'est une des raisons des nombreux départs observés entre 33 et 35 ans, départs qui n'ont donc pas à voir directement avec des raisons familiales, et qui justifient sans doute cette focalisation sur l'âge de 35 ans comme celui de l'arrêt de la navigation au long court. Toutefois, soulignons une nouvelle fois la difficulté à appréhender ces mobilités entre armateurs et genres de navigation qui ne sont pas prises en compte dans le système statistique de l'ENIM comme des entrées.

En revanche, au-delà de cette orientation vers le pilotage, les enquêtes de terrain montrent que les mobilités entre genres de navigation ou types de navire sont assez rares. En effet, certaines mobilités, par exemple entre vraquier, pétrolier, supply, porte-conteneurs, ou transport de passagers, correspondent à de véritables changements de métier et de culture professionnelle. De telles mobilités supposent donc des ruptures, des changements de compétences que peu de marins sont disposés à engager, surtout après avoir accumulé une expérience longue dans un type de navigation. Et quand une telle mobilité intervient (en dehors des périodes de navigation propres à la période d'élève officier), elle est souvent définitive, et donne rarement lieu à des allers-retours. Notons aussi que les mobilités inter-armement sont coûteuses pour le marin en termes d'ancienneté perdue, et se traduisent parfois par des déclassements (second, voire capitaine, qui redevient lieutenant). Par contre, des mobilités fréquentes existent vers des anciens clients affréteurs, en France ou à l'étranger.

Les reconversions qui s'accompagnent d'un arrêt brutal de la navigation et d'un reclassement à terre, soit dans les armements, soit dans le cluster maritime, concernent en très grande majorité des officiers issus de la filière A. Les officiers ayant eu un parcours professionnel plus « chaotique » souvent à partir de brevets pêche, ou étant passé par la filière de promotion sociale, sont beaucoup moins mobiles. De par leur désir et/ou leur chance faible de reconversion eu égard aux opportunités restreintes qui s'offrent à eux, ils paraissent d'une grande fidélité à leur armement. Il en est de même, mais pour d'autres raisons, des officiers supérieurs spécialisés (ingénieurs, électroniciens par exemple), embarqués sur des navires spécialisés (recherche océanographique par exemple), et qui ont choisi très tôt l'embarquement dans des conditions de bord très particulières, et souvent enviées.

Parmi les officiers reconvertis que nous avons pu rencontrer (une dizaine), il est frappant de constater qu'un nombre significatif déclare que la reconversion qu'ils ont connue n'était pas la concrétisation d'un projet mûri, planifié préalablement, bien anticipé, mais au contraire correspond à une opportunité qui s'est présentée à eux à un moment, presque par hasard. Annoncée par leur armement comme devant être de courte durée (et devant déboucher sur un réembarquement), cette opportunité peut se transformer en arrêt définitif de la navigation, révélant du même coup à des officiers qui n'avaient jamais été « terrien » les avantages de la sédentarisation. D'autres, à l'inverse, habitués par un projet de reconversion et qui ont eu l'opportunité de le mettre à l'épreuve du réel, ont « déchanté » rapidement et ont vite réembarqué... Une troisième catégorie, plus rare, correspond à des officiers qui, bien que fortement investis dans leur métier, souhaitent abandonner la navigation pour faire vivre un projet « secret », une passion, qui les éloignera, parfois très loin, du milieu maritime (ouvrir un restaurant, une librairie, faire du journalisme...).

Certains des souhaits de reconversion d'officiers s'expliquent aussi par l'absence de perspective de progression à la navigation au-delà du brevet de commandement obtenu très jeune, ainsi que nous l'avons souligné plus haut, et qui chercheront à terre d'autres perspectives promotionnelles.

Enfin, soulignons que les armateurs accompagnent rarement les projets de reconversion lorsque ceux-ci sont trop éloignés de l'armement, notamment en termes de formation. Ce qui ne veut pas dire qu'il y ait

absence totale d'aide ou de prise en compte de ce souhait par le biais de formules souples permettant, par exemple, de laisser la porte ouverte pour un éventuel retour. Toutefois, certains armements accompagnent et même anticipent ces mobilités en donnant aux officiers l'accès à des formations complémentaires, au management par exemple, qui leurs permettront d'occuper des postes de responsabilité dans l'armement, mais aussi plus largement au sein du custer maritime. C'est ainsi, comme le souligne L. Honoré (2010), que « [...] la gestion des départs et l'accompagnement de la carrière au-delà des frontières de l'armement et de l'entreprise devient un facteur clef de succès. Les officiers qui quittent l'entreprise restent, et resteront de plus en plus, dans le secteur maritime, et donc deviennent les personnels des structures avec lesquelles l'entreprise fonctionne en réseau, et des ressources extérieures, pour l'entreprise elle-même. Aider ses officiers à se placer à terre c'est peupler son réseau d'acteurs qui nous connaissent et savent interagir efficacement avec nous ».

En conclusion, rappelons que le secteur maritime relève de marchés professionnels fermés, réglementés, administrés qui exposent les salariés à un risque « d'enfermement ». C'est sans doute ce risque que viennent fissurer les jeunes officiers « Hydro » en quittant très tôt la navigation, exposant les armateurs à de possibles tensions sur les recrutements, et les obligeant pour certains à explorer d'autres voies. Une de ces voies porte sur la revalorisation de la filière de promotion sociale. Les navigants de cette filière paraissent à la fois plus motivés par la navigation, mais aussi plus contraints par un parcours de formation complexe et long. Et s'ils sont disposés à rester plus longuement en navigation, c'est aussi parce qu'ils rencontrent de plus grandes difficultés de reconversion à terre : au fil des années, l'usure d'une navigation trop intense paraît constituer un obstacle important à la réalisation de leurs projets.

Pour les responsables des ressources humaines rencontrés, le recours aux marins issus de la voie longue (filière B dite encore de promotion sociale) est clairement posé comme une solution pour asseoir une nécessaire fidélisation d'une fraction incompressible d'officiers navigants ; mais dans le même temps est posée la question de la carrière des officiers de la filière A, officiers au destin qui se révélera essentiellement terrien : « Les carrières qu'on propose sont favorables au maintien des salariés dans l'entreprise et surtout pour la filière B. Avec la filière B on n'a pas l'évaporation qu'on trouve avec l'hydro, avec des marins qui naviguent et qui à 30/35 ans s'arrêtent de naviguer. On recrute à Brest, on bénéficie ici d'une culture de marins, on a des marins qui continuent à naviguer, on a des marins pour la filière B qui n'estimaient pas avoir la chance un jour d'acquérir ce type de responsabilités, à ce type de rémunération. Ils sont capables de dire je rentre chez XXX je reste chez XXX. Notre notoriété, nos sources de recrutement et l'avenir de la compagnie font que le turnover est bas. Pour la filière A, c'est différent car l'évolution des postes est autre, si on veut garder nos effectifs, c'est mon cas, je suis un ancien navigant aussi, il faut être capable de leur proposer autre chose. C'est-à-dire qui réponde à un intérêt, à une curiosité et une envie d'apprendre autre chose, de faire autre chose, d'apprendre les mécanismes propres à l'armement... ou quelque chose qui réponde plus à des besoins familiaux. Les gens qui n'ont pas une forte culture maritime ont plus de difficultés à naviguer. Pour conserver ceux de la filière A, il faut donner une lisibilité sur les postes à terre, généralement des postes à l'encadrement. Dans ce cas, l'étape première est le commandement. Il est important pour un marin d'avoir commandé avant de passer sur un poste d'encadrement à terre, il a alors une vision assez complète du métier et c'est aussi une expérience de management. Ça apporte des connaissances. Et ensuite on voit ce qu'il y a comme poste à terre, d'opérationnel manager. Peut être ensuite en rotation à l'étranger et ensuite au siège ».

Il apparaît ainsi une sorte de spécialisation des officiers, les premiers à la carrière longue à la navigation et les seconds à la carrière courte, et dont les destins ne feront à peine que se croiser.... sur les navires. On peut même aller jusqu'à dire que la carrière longue des uns devient la condition de la carrière courte des autres. Mais, si les officiers de la filière B sont ceux qui restent le plus longtemps dans la navigation, il faudrait pouvoir constituer un vivier et l'alimenter régulièrement avec des personnes commençant au niveau matelot ; or il y a de moins en moins de personnel d'exécution de nationalité française. C'est là un autre grand paradoxe, et un autre débat.....

## Bibliographie

Delanoe A. Gosseume V. Podevin G. (2012), « L'analyse statistique de l'emploi et des caractéristiques démographiques du personnel navigant du transport maritime en 2009 et 2010 », Céreq.

Honoré L. (2010), *Du métier à la carrière. Les officiers français de marine marchande*, Publibook/Société écrivains.

Podevin G. (2003), *Le secteur des pêches maritimes. Prospective formation emploi*, Paris, La documentation française.

Grövel A. (2010), *L'emploi dans la marine marchande au 31 décembre 2008, Évolution, prospective*, OPQM.

Khavecic E. (1999), « Fast turnaround ships and their impacts on crews », Seafarer's International Research Centre, Cardiff University, <http://www.sirc.cf.ac.uk/welcome.html>.

Bureau international du travail (BIT) (2002), « Mise au point d'un système plus sûr d'identification des gens de mer à la Conférence internationale du travail », Rapport VII (1) et (2), 91<sup>e</sup> session, Genève.

Alderton T. *et al.* (2004), *The Global Seafarer. Living and working conditions in a globalized industry*, Genève, OIT.

Paradeise C. (1988), « Les professions comme marchés du travail fermé », *Sociologie et Sociétés*, vol. XX, n° 2, octobre.

Paradeise C. (1984), « La marine marchande française; une profession fermée ? », *Revue française de sociologie*, n° 3.

Session 8

---

**Avenirs incertains : des emplois-jeunes aux élites**





# Trajectoires et mobilités après les emplois-jeunes

*Bernard Gomel, Alberto Lopez\**

Ce document propose un éclairage rétrospectif sur la façon dont le dispositif « nouveaux services–emplois-jeunes » lancé en 1997 (plus connu sous la dénomination « emplois-jeunes ») a pu conditionner les trajectoires professionnelles de jeunes sortis du système éducatif dans la fin des années quatre-vingt-dix.

## *Un dispositif intéressant sur plusieurs aspects*

Tout en ayant concerné plus de 500 000 jeunes, le dispositif « nouveaux services – emplois-jeunes » était innovant sur plusieurs plans par rapport à divers contrats aidés proposés dans le secteur non marchand antérieurement. On peut d’abord rappeler que ce programme était avant tout basé sur le développement de nouveaux services en réponse à des besoins émergents ou non satisfaits de la population. L’État se proposait ainsi de subventionner pendant cinq années, à hauteur de 80 % du SMIC, 350 000 emplois dans le secteur non marchand (employeurs publics hors État et associatifs). Si les projets portés par les employeurs devaient remplir un certain nombre de conditions, l’État ne leur imposait pas d’autres contraintes sur les recrutements que celles liées à l’âge. Les emplois-jeunes ont été initialement ouverts aux jeunes de moins de 26 ans puis, par extension, aux 26-29 ans qui n’avaient pas de droit au chômage indemnisé. Cette absence de ciblage sur des publics en difficulté était revendiquée par les promoteurs et elle tranche volontairement avec le choix qui avait été adopté pour les contrats emploi solidarité dans une logique d’évolution qui a été analysée par Gomel et Simonin (1997).

Du point de vue des jeunes, avec le lancement de ce programme se sont donc présentées des opportunités d’embauche inédites, dans le secteur non marchand, avec un contrat d’une durée<sup>1</sup> relativement longue (5 ans, au début du dispositif) et une perspective de professionnalisation (liée à un des objectifs centraux du programme).

## *Une évaluation un peu morcelée restée en suspens*

Compte tenu de l’ampleur et de l’originalité de ce vaste programme, plusieurs dispositifs d’observation ont été mis en place pour suivre les individus entrés dans le programme, leur évolution dans leur emploi-jeune ainsi que les sorties du dispositif. Un matériau quantitatif et qualitatif a pu ainsi alimenter des études et recherches par grand secteur. Les observations de panels (DARES sur le champ des établissements publics, collectivités locales et associations, Céreq sur aides-éducateurs), se sont poursuivies jusqu’à cinq ans voire un peu au-delà ; elles ont certes permis une analyse des situations de sortie des jeunes (Cadet *et alii* 2005 ; Cazaux 2006 ; Durier 2005) ; mais en l’absence de recul suffisant et de comparaison avec une « population témoin », l’estimation de l’effet de ce dispositif sur les trajectoires est restée dans l’ombre. De plusieurs points de vue, l’évaluation semble rester inachevée. Il est vrai que l’abandon de ce programme ayant été décidée assez tôt, l’intérêt de l’aboutissement d’une telle démarche a décliné pour les décideurs publics. Mais la reprise d’un dispositif similaire dans le programme du Parti socialiste pour 2012 pourrait changer la donne.

## *Une opportunité liée à la source Génération 98*

L’enquête Génération 98 du Céreq, avec quatre interrogations qui se sont succédé de 2001 à 2008, offre une réelle opportunité pour enrichir une analyse des effets du programme « nouveaux services – emplois-jeunes » (NSEJ) sur les trajectoires des jeunes. En effet, d’abord, cette génération de sortants du système éducatif a été largement concernée par le dispositif (38 % des emplois aidés repérés dans l’enquête en 2001 (Céreq 2002)). Ensuite, la source est très riche en informations sur les trajectoires en amont et en

---

\* Chercheurs au Centre d’études de l’emploi.

<sup>1</sup> Contrats à durée déterminée spécifiques, révisibles chaque année.

aval des emplois-jeunes. L'analyse menée par Cart et Verley (2004) sur la base de la seule interrogation 2001 l'illustre bien. Enfin et surtout, cette source offre la possibilité de comparer sur longue période les trajectoires entre une population bénéficiaire et une population comparable de non-bénéficiaires ; la notion de « comparable » restant à préciser.

La première partie de ce papier est résolument descriptive. Nous livrons quelques grands repères statistiques sur les caractéristiques des jeunes de Génération passés en emploi-jeune ; sur la chronologie du passage en emploi-jeune (délais d'accès et durées), et sur les situations professionnelles successives connues après un emploi-jeune. Nous montrons comment les trajectoires en aval de l'emploi-jeune varient sensiblement selon les caractéristiques des jeunes mais aussi le type d'employeur qui les a accueillis. Dans la deuxième partie, nous tentons d'appréhender les effets du passage en emploi-jeune sur la situation à terme, la dernière observée par l'enquête Génération 98, soit environ dix ans après la sortie de formation initiale. Cette partie présente donc différentes estimations de l'impact du passage par un emploi-jeune, en tenant compte de l'hétérogénéité du public concerné mais aussi et surtout des employeurs. Enfin, nous avançons quelques conclusions susceptibles d'alimenter l'évaluation du programme.

## **1. De la parenthèse au quinquennat... quand les emplois-jeunes s'insèrent dans les trajectoires**

### **1.1. Avant l'emploi-jeune**

#### **Un dispositif non ciblé mais un profil typé pour les jeunes recrutés**

La population des jeunes de Génération 98 entrés dans le programme NSEJ peut brièvement être décrite ainsi. On y trouve deux fois plus de femmes que d'hommes et ce sont majoritairement des bacheliers et des diplômés de l'enseignement supérieur, les sortants de l'enseignement supérieur sans diplôme étant fortement surreprésentés. Ainsi l'absence de ciblage imposé pour les recrutements a tout de même abouti à une population relativement typée. Certes, nous sommes loin du profil de la population des bénéficiaires du contrat emploi solidarité (CES), plutôt au bas de l'échelle des diplômes. Mais on peut noter qu'au sein des sortants de l'enseignement supérieur, c'est tout de même le groupe qui connaît l'accès à l'emploi stable le moins rapide qui est surreprésenté.

#### **De la formation initiale à l'emploi-jeune**

Pour ce qui concerne la chronologie des entrées en emplois-jeunes, elles sont extrêmement étalées dans le temps. Si, d'un côté, 32 % des jeunes bénéficiaires ont été embauchés dans leur emploi-jeune dans le semestre suivant leur sortie de formation initiale, de l'autre côté, 12 % y ont accédé plus de trois ans après cette sortie. Plus précisément, une classification automatique permet de distinguer cinq trajectoires types en amont de l'emploi-jeune<sup>2</sup>. Pour un groupe rassemblant 41 % des individus, l'entrée dans le programme a été rapide après la sortie de formation initiale (de l'ordre du semestre ou moins). Pour 19 % des individus, dont l'accès à l'emploi-jeune a été plus tardif, c'est le chômage qui a été la situation dominante. Alors que pour 19 % des jeunes, l'emploi a été une situation plutôt majoritaire. L'inactivité a été prédominante dans 13 % des trajectoires. Reste enfin un autre petit groupe de trajectoires (8 %) marquées par une période de formation post-initiale assez importante en amont de l'emploi-jeune, arrivé assez tardivement.

Si les postes étaient subventionnés pour cinq ans, la durée effective de maintien dans l'emploi-jeune (avec le contrat) a été extrêmement variable. Une grande majorité des jeunes de la Génération 98 y sont restés

---

<sup>2</sup> Cette classification a été opérée avec une métrique du Chi2 sur la base des temps passés par chaque individu dans cinq états (formation initiale, chômage, inactivité, emploi, formation post-initiale) entre janvier 1998 et l'entrée en emploi-jeune. Le détail de cette typologie sera présenté dans un document de travail du Centre d'études de l'emploi, à paraître.

moins de cinq ans<sup>3</sup> et, *a contrario*, une partie (16 %) déclare y être restée plus de cinq ans. Au final, seuls 15 % des jeunes, environ, sont sortis du contrat au terme des cinq ans.

L'étalement des entrées ajouté à la variabilité des durées en emploi-jeune ont conduit à des sorties très dispersées dans le temps. Toutefois très peu de bénéficiaires sont entrés dans le dispositif après décembre 2003 ou sont sortis après octobre 2005. L'analyse statistique du devenir des emplois-jeunes peut donc être menée en excluant ces « entrées ou sorties très tardives » qui ne représentent qu'environ 10 % de la population passée par le dispositif.

Tableau 1

LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES « EMPLOIS-JEUNES DE LA GÉNÉRATION 98 » ET DES CINQ GROUPES DE TRAJECTOIRE EN AMONT DE L'ENTRÉE EN EMPLOI-JEUNE

	Ensemble des emplois-jeunes	Trajectoires en amont de l'EJ marquées par				
		un accès rapide	le chômage	l'inactivité	l'emploi	la formation
<b>Part des jeunes concernés</b>	(% ligne)	41	19	13	19	8
<b>Délais d'accès à l'emploi-jeune en nombre de mois (Q1àQ3)</b>	<b>4 à 21</b>	0 à 5	9 à 19	15 à 29	15 à 37	17 à 36
<b>Sexe</b>						
Homme	34	27	32	<b>66</b>	29	31
Femme	66	<b>73</b>	68	34	71	69
<b>Diplôme</b>						
Inférieur au bac	15	12	16	18	17	19
Bac pro ou techno	16	15	14	19	16	<b>27</b>
Supérieur sans diplôme	31	31	27	29	34	34
1 <sup>er</sup> cycle du supérieur	20	<b>22</b>	21	18	20	2
2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> cycle du supérieur	18	20	22	16	13	18
<b>Employeur</b>						
Éducation nationale	30	<b>35</b>	34	24	21	21
Collectivité territoriale	24	29	24	17	20	13
Autre Public	19	11	20	21	<b>30</b>	<b>27</b>
Privé ÉSS*	20	19	13	<b>28</b>	19	<b>36</b>
Autre Privé	7	6	9	10	10	3

\* ÉSS = Éducation, santé et social.

Source : Céreq, Génération 98 à 10 ans. Champ : individus ayant un emploi-jeune dans sa trajectoire.

<sup>3</sup> Précisons que cela ne correspond pas uniquement à des démissions. Les postes étant réaffectables, une partie des jeunes sont entrés sur des postes laissés vacants par un prédécesseur et dont le financement n'était assuré que pour une durée restante inférieure à cinq ans.

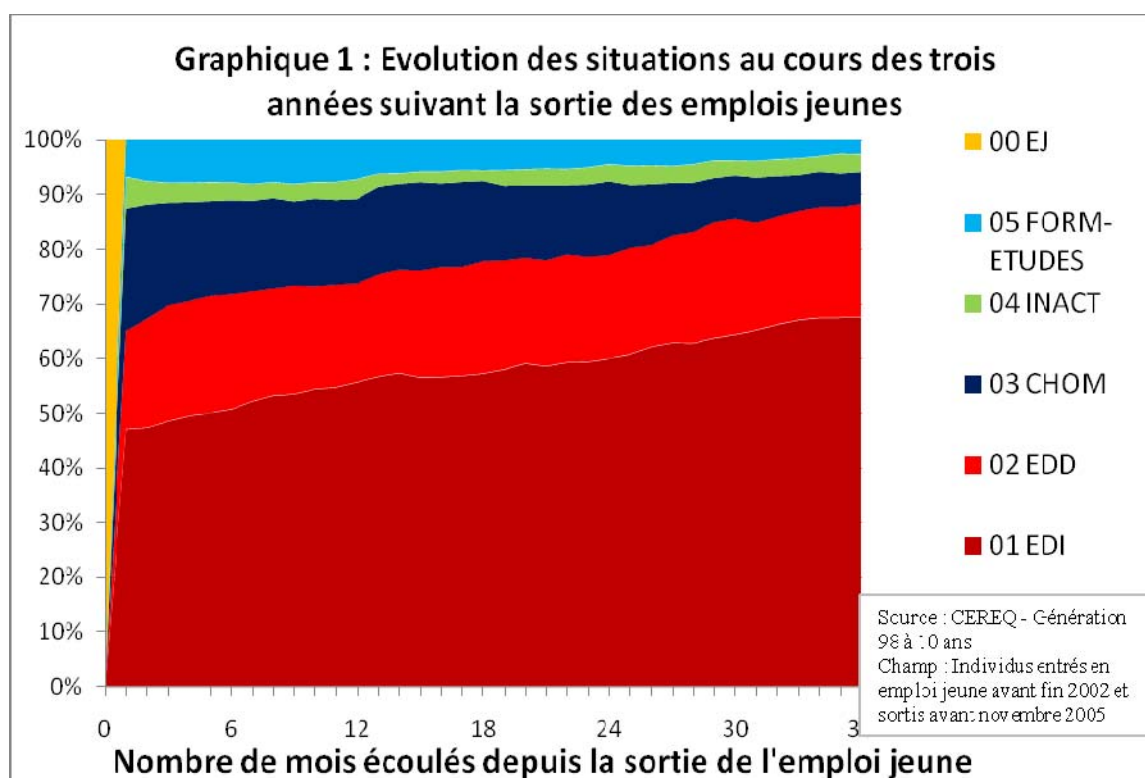
## 1.2. Après l'emploi-jeune

### Un nouveau processus d'insertion ?

Pour la pseudo-cohorte<sup>4</sup> observée, la sortie du dispositif prend un peu l'allure d'une deuxième sortie du système éducatif. Juste après la fin de l'emploi-jeune, les bénéficiaires se répartissent entre les diverses situations d'emploi et de non-emploi puis l'évolution prend l'allure d'une marche vers l'emploi indéterminé.

Le mois suivant la fin du contrat emploi-jeune, 65 % des bénéficiaires poursuivent en emploi, en restant ou non chez le même employeur ; plus précisément, 47 % sont en emploi à durée indéterminée (21 % de fonctionnaires, 26 % de CDI ou non salariés) et 18 % en emploi à durée déterminée. Mais de l'autre côté, environ 22 % des emplois-jeunes ont débouché sur le chômage, 7 % reprennent une formation ou des études et 6 % ne sont ni au chômage, ni en formation.

Au cours des 36 mois suivants, la part de l'emploi à durée indéterminée progresse pour atteindre 68 % et le chômage devient moins fréquent pour se limiter à 6 %. Globalement, pour la cohorte, un processus d'insertion a donc été relancé. Mais d'une part, tous les jeunes ne réaffrontent pas le marché du travail et d'autre part, ce processus est assez différencié selon les circonstances dans lesquelles l'emploi-jeune a été quitté.



<sup>4</sup> On notera qu'il s'agit ici d'individus dont l'évolution est suivie pendant un même laps de temps (36 mois) mais sur des périodes différentes dont le début correspond à la sortie de l'emploi-jeune. Par la suite, nous parlerons tout de même de cohorte.

## **À l'issue de l'emploi-jeune : intégrations, départs volontaires et mobilités contraintes**

En effet, à l'issue de leur emploi-jeune, 33 % des individus restent dans le même établissement employeur. Certes ils ont dans l'immédiat des statuts variables (16 % devenant fonctionnaires, 13 % poursuivent en CDI et 3 % en CDD), mais la plupart de ces jeunes se maintiennent en emploi dans les trois années qui suivent.

À l'inverse, les deux tiers des emplois-jeunes quittent l'établissement de façon plus ou moins contrainte. Un peu moins de la moitié déclare avoir démissionné. Ce cas de figure constitue 29 % du total des sorties d'emplois-jeunes. Les autres (38 %) sont pour la plupart partis à la fin du contrat.

Comme l'ont relevé les analyses antérieures sur le devenir des aides-éducateurs ou des emplois-jeunes dans les autres secteurs, les conditions de départ marquent la trajectoire ultérieure. Le risque de chômage est en réalité assez limité lorsque le jeune a démissionné. On peut penser qu'il a dans ce cas, souvent saisi une opportunité d'emploi, ailleurs. Cart et Verley (2004) vont même jusqu'à associer ces sorties rapides et volontaires à une stratégie opportuniste des jeunes. Le départ sur démission va aussi de pair avec des transitions plus fréquentes vers la formation ou la reprise d'études. À l'opposé, le risque de chômage à l'issue de l'emploi-jeune est très élevé (46 %) pour ceux qui sont allés au bout du contrat. À cela s'ajoutent des retraits d'activité également plus fréquents pour eux. Certes le non-emploi va se résorber en partie au cours des trois années suivantes (voir chronogramme) mais à ce terme, 20 % de la cohorte reste encore hors de l'emploi.

Vers quels secteurs sont allés les jeunes qui ont quitté d'une façon ou d'une autre l'établissement employeur ?

Toute une partie des mobilités reste dans les champs d'activité dans lesquels se sont inscrits les emplois jeunes. En effet, la moitié des nouveaux emplois restent dans les secteurs des services non marchands (administration, l'éducation, la santé et l'action sociale) et 9 %, dans les services aux particuliers. Qui plus est, un peu plus d'un tiers des nouveaux établissements employeurs sont dans le secteur public ou semi-public. Toutefois, la diffusion vers d'autres secteurs comme le commerce et les services aux entreprises n'est pas négligeable. Même si elles sont limitées, on observe aussi des transitions vers les secteurs industriels ou le bâtiment (environ 8 % des nouveaux emplois).

Sur le plan salarial, les conditions de sortie du contrat emploi-jeune semblent aussi conditionner les niveaux de rémunération atteints fin 2008 : ceux qui ont démissionné n'ont pas de différence significative avec ceux qui sont restés dans l'établissement, mais ceux qui partent dans d'autres conditions (principalement, à la fin du contrat) ont un salaire plus faible en bout de course (environ 10 %, à sexe, niveau de diplôme et type d'employeur donnés). Ainsi, au risque de chômage s'est ajouté pour eux un désavantage dans la carrière salariale.

### **Diversité des trajectoires selon le type d'employeur**

La situation à l'issue d'un emploi-jeune varie grandement selon le type d'employeur. De l'Éducation nationale, les jeunes débouchent peu vers un emploi à durée indéterminée dans l'immédiat alors que du côté des collectivités territoriales ou des autres employeurs publics ou semi-publics, plus de 60 % des emplois-jeunes accèdent tout de suite à l'emploi à durée indéterminée. Même les jeunes ayant été employés dans les associations ont un maintien en emploi et un accès immédiat à l'emploi à durée indéterminée plus fréquent que les anciens aides-éducateurs dont plus d'un tiers sont au chômage juste après leur emploi-jeune. Certes, le taux d'emploi des anciens aides-éducateurs grimpe rapidement au cours des trois années suivantes mais leur désavantage en termes d'accès à un emploi à durée indéterminée reste très net.

Dès le départ, l'Éducation nationale ne comptait ni pérenniser les emplois jeunes sur leur poste, ni les intégrer en nombre. Elle entendait s'inscrire dans un schéma de « tremplin » (cf. typologie de Gomel 2003). En dépit de ce qui a pu être organisé par l'Institution, ceci a conduit à une sorte d'injonction en direction des jeunes concernés pour qu'ils trouvent eux-mêmes leur insertion. Comme l'indique Jean-Paul Cadet (2005), ce faisant, a été pratiquée une de « ces formes de gestion contemporaine qui insistent sur la

*responsabilité des individus à l'égard de leurs parcours professionnelle » ; formes de gestion qui peuvent être paradoxales lorsque « d'une part, elles obligent les individus à se projeter dans l'avenir et à être mobiles, et d'autre part, elles s'efforcent le plus possible de peser sur leurs choix en matière de formation et d'emploi. »*

De fait, le maintien dans le même établissement à l'issue du contrat a donc été plutôt rare (13 %). Ce maintien sur le site est bien plus fréquent dans les collectivités territoriales (47 %) qui étaient dans d'autres dispositions, les autres employeurs du secteur public (50 %) ou même pour les associations (environ 30 %) qui étaient davantage dans une logique d'expérimentation.

Lorsque les jeunes ont quitté l'établissement de leur emploi-jeune, leur nouvel emploi tend à rester dans un secteur connexe. Par exemple, 41 % des anciens aides-éducateurs se retrouvent dans un autre établissement de l'Éducation nationale ou chez un autre employeur public. Ils n'en deviennent pas pour autant tous fonctionnaires, loin de là... Les anciens emplois-jeunes sortis des collectivités territoriales restent pour leur part un peu moins souvent dans le secteur public et vont un peu plus souvent chez un employeur privé (souvent associatif) du secteur non marchand.

Les mobilités à partir d'une association des services non marchands (éducation, santé, action sociale) conduisent dans un tiers des cas vers le même secteur et dans un autre tiers des cas vers un employeur public. Ce type d'employeur débouche moins souvent que les autres vers le secteur privé marchand.

### **Des différences marquées entre hommes et femmes**

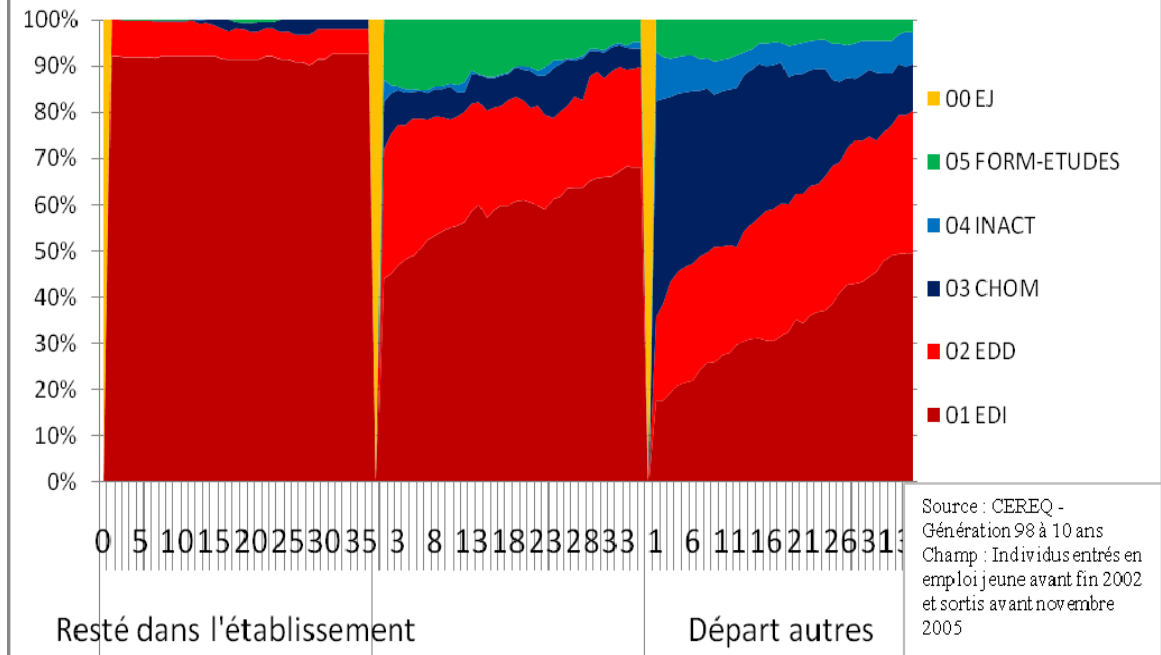
Si pour les deux sexes, la sortie de l'emploi-jeune se fait majoritairement vers l'emploi et si la part du chômage et de l'inactivité se réduit nettement au cours des 36 mois, le contraste entre le devenir de la cohorte masculine et celui de la cohorte féminine est marquant et confirme d'autres observations (Davoine, Zoyem 2005). Dès la sortie de l'emploi-jeune, le taux d'emploi des hommes (75 %) dépasse de 15 points celui des femmes (60 %). Celles-ci vont non seulement plus vers le chômage mais aussi vers la reprise d'études, la formation ou l'inactivité. Au cours des trois ans qui suivent, le taux d'emploi féminin rattrape un peu celui des hommes grâce à l'accès à des emplois à durée déterminée. Mais en termes d'accès à un emploi à durée indéterminée, les hommes accentuent plutôt leur avance.

Cette disparité entre les deux sexes n'est pas liée au niveau de diplôme et elle apparaît aussi bien pour les jeunes sortis de l'enseignement supérieur que pour les jeunes issus de l'enseignement secondaire. Une bonne partie de l'écart entre hommes et femmes peut s'expliquer par le fait que les hommes sont plus nombreux à rester chez leur employeur que les femmes : 40 % contre 30 %. Cela renvoie en partie à la gestion différente des divers types d'employeurs. Lors de leur emploi-jeune, les femmes étaient surreprésentées à l'Éducation nationale, là où le maintien dans l'établissement est le moins fréquent.

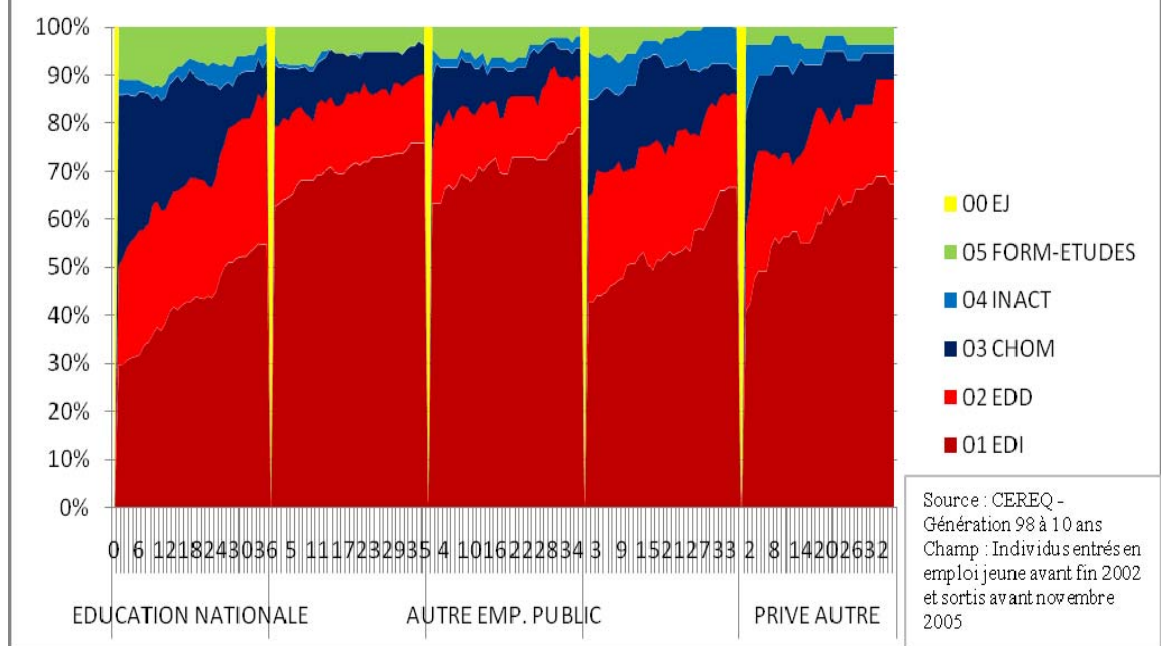
Sur le plan des évolutions salariales, un écart entre hommes et femmes est aussi observé. Fin 2008, le salaire mensuel net (prime comprises) des femmes à niveau de diplôme équivalent est inférieur de 15 % par rapport à celui des hommes. Précisons que sur les emplois-jeunes, il y avait dès l'embauche un écart de 5 %.

Mais ces différences entre hommes et femmes reflètent-elles réellement des effets sexués du passage par un emploi-jeune ou ne proviennent-elle pas simplement des mécanismes couramment à l'œuvre dans les débuts de vie active et générant des écarts indépendamment du programme NSEJ ? Seule une méthode visant la mesure d'impact peut permettre de répondre à cette question.

**Graphique 2 : Evolution des situations sur 36 mois suivant les conditions de sortie de l'emploi jeune**



**Graphique 3 : Evolution des situations sur 36 mois après la sortie de l'emploi jeune selon le type d'employeur**

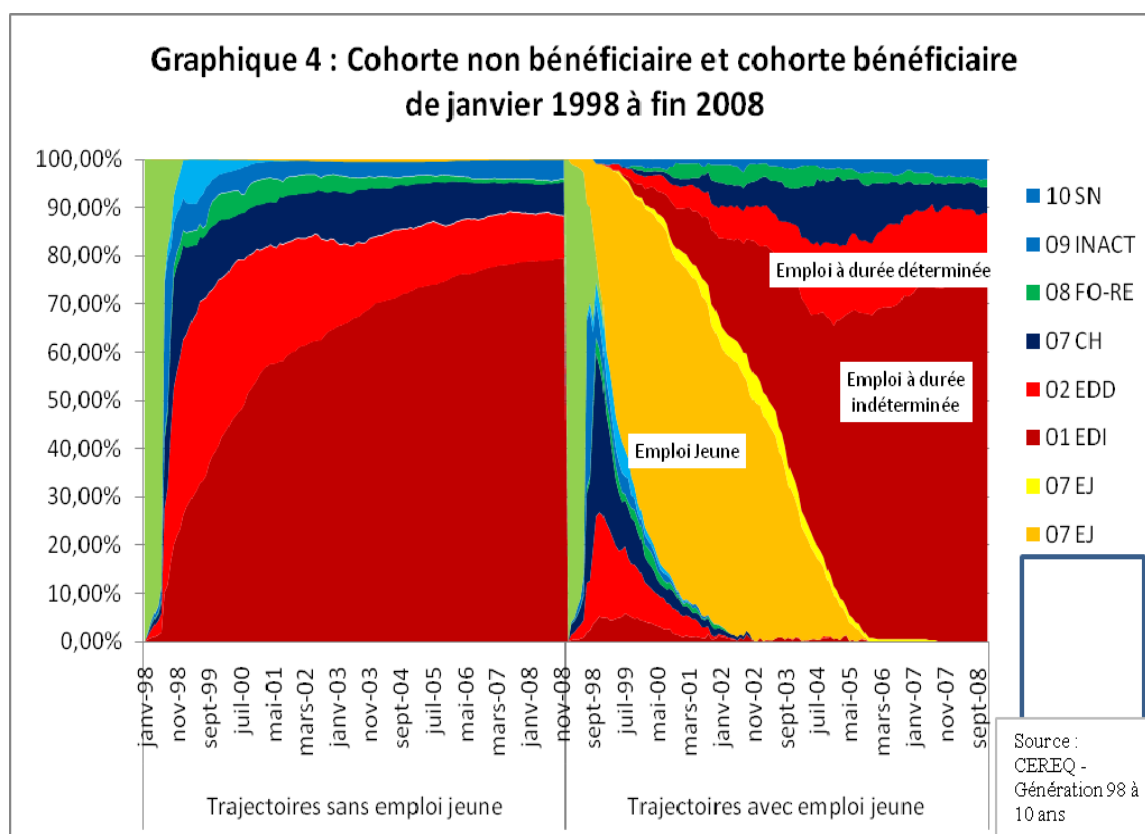


## 2. L'emploi-jeune : un atout, un handicap ou un temps de latence ?

Comme pour bien d'autres programmes visant à améliorer l'insertion des jeunes, mesurer l'impact du passage par un emploi-jeune sur les trajectoires des intéressés, et même au-delà sur la trajectoire d'une cohorte de sortants du système éducatif, est une entreprise ardue et périlleuse.

La simple comparaison du chronogramme de la cohorte bénéficiaire de la génération 98 avec celui de la cohorte non bénéficiaire de cette génération fait apparaître qu'au final au dernier trimestre 2008, leur taux d'emploi est très voisin et que la part de l'emploi à durée indéterminée est plus faible pour la cohorte de bénéficiaires (voir graphique).

Cela ne suffit pas pour conclure à un impact négatif du programme car cette comparaison ne tient pas compte du profil spécifique de la population bénéficiaire. Nous avons déjà pointé quelques caractéristiques de cette population en termes de sexe et de formation initiale. Toutefois, bien d'autres facteurs conditionnant l'insertion professionnelle sont susceptibles d'augmenter ou réduire les probabilités d'entrer dans un emploi-jeune.



Pour mesurer l'effet d'un programme, une des méthodes consiste à constituer un « contrefactuel » auquel la population de bénéficiaires peut être comparée (méthode d'appariement ou de « matching »). L'idée de base est de déterminer pour chaque bénéficiaire un jumeau dans la population de non-bénéficiaires sur la base d'un ensemble de variables observées. Des variantes consistent à retenir pour chaque bénéficiaire non pas seulement un jumeau (souvent le plus proche voisin) mais un ensemble d'individus dont les caractéristiques sont proches. Au sein de cet ensemble, les individus se voient affecter un poids qui peut dépendre de l'effectif de l'ensemble mais aussi de la distance au bénéficiaire.



Les données de l'enquête Génération 98 se prêtent particulièrement bien à cette méthode dans la mesure où aux côtés des 700 bénéficiaires de l'échantillon se trouvent plus de 10 000 autres jeunes sortis du système la même année, dont on connaît la trajectoire aussi bien que celle des bénéficiaires. De plus, la source contient de nombreuses variables caractérisant l'amont de l'emploi-jeune et influençant les trajectoires de début de vie active. La section 2.1 rend compte des multiples facteurs conditionnant l'insertion et l'entrée dans le programme. Ces facteurs sont alors mobilisés dans la section 2.2 qui livre les résultats d'un matching.

Une des hypothèses implicites à la mesure sans biais de l'effet du programme sur les trajectoires des bénéficiaires par cette méthode d'appariement est qu'il n'y a pas, au-delà des variables prises en compte, des « variables cachées » susceptibles d'influencer à la fois l'entrée dans le programme et le devenir professionnel à terme (en l'absence de programme). En effet, si une caractéristique cachée (ou omise) très défavorable à l'insertion rend nettement plus probable l'entrée dans le programme, la population des jumeaux (établie sans prendre en compte cette dimension) aura de ce fait une meilleure insertion que celle des bénéficiaires dans l'hypothèse où le programme est sans effet. On sera alors tenté de conclure, à tort, à un effet négatif du programme. Une manière de mettre en évidence un tel biais et de le limiter consiste à lier une équation de sélection (rendant compte du processus d'entrée dans le programme) et une équation de résultat (intégrant les différents facteurs influençant la situation finale). C'est ce qui est tenté en section 2.3.

Dans un cas (matching) comme dans l'autre (économétrie), l'effet du programme emplois-jeunes sur la trajectoire des bénéficiaires d'une génération de sortants du système éducatif (ou sur celle de toute cette génération) est un « effet moyen » qui peut cacher des disparités assez fortes entre catégories. C'est également un « effet moyen » au sens où le « traitement » (ou du moins l'offre d'emplois-jeunes qui a pu être saisie par les individus) peut être considéré comme une somme d'offres différentes portées par des catégories d'employeurs bien différents. La partie précédente laisse de fait penser que le « traitement » est loin d'être homogène. C'est pourquoi nous nous efforçons en dernière section (2.4) d'estimer les effets par grande catégorie de public et par grand type d'employeur.

## **2.1. Les multiples facteurs conditionnant l'insertion et l'entrée dans un emploi-jeune**

Parmi les principaux facteurs conditionnant l'insertion, au-delà du niveau de diplôme et de la spécialité de formation suivie juste avant de sortir du système éducatif, on retient habituellement des caractéristiques des individus tels que le genre ou les origines socioculturelles mais aussi diverses variables rendant compte des expériences de travail (en entreprise) en cours d'études.

Concernant les origines socioculturelles, les effets de la catégorie socioprofessionnelle des parents sur l'insertion professionnelle transitent pour une bonne partie par la formation initiale. À formation équivalente, le risque de chômage en début de vie active varie assez peu d'une catégorie sociale d'origine à l'autre ; en revanche, les salaires et les progressions de carrière sont nettement plus influencés par cette variable. L'impact des pays d'origine sur l'insertion est beaucoup plus marqué en termes d'accès à l'emploi. Parmi les jeunes issus de l'immigration (de parents nés à l'étranger), ceux provenant du Maghreb ou de l'Afrique ont un risque de chômage nettement plus élevé à formation équivalente.

Concernant le travail en cours d'études ou de formation, l'apprentissage constitue une première forme d'alternance très organisée dont les effets sur l'insertion sont importants. Ces effets portent principalement sur l'accès à l'emploi pour des jeunes peu ou pas diplômés et essentiellement sur le salaire lorsque les jeunes sont diplômés de l'enseignement supérieur (Arrighi et Joseph 2005). Au-delà de cette forme de combinaison travail-formation très organisée, Bébuwé et Giret (2001) ont bien montré que les emplois occupés à côté du cursus vont aussi de pair avec une meilleure insertion tout en indiquant que cet effet peut varier d'un type d'expérience de travail à l'autre, opposant la tenue d'emplois réguliers (dont certains peuvent se prolonger après la sortie du système éducatif) ou fréquents aux emplois occasionnels.

Une troisième série de variables, de type processuel, est un peu moins couramment mobilisée dans les analyses d'insertion professionnelle. Ce sont des variables cherchant à cerner les motifs d'arrêt d'études ou de formation.

Toutes ces variables sont donc ici introduites comme variables explicatives dans des modèles logistiques portant l'un sur la probabilité d'entrer en emploi-jeune et l'autre sur celles d'être en emploi, en emploi à durée indéterminée ou au chômage.

Les résultats sur les niveaux et spécialités de formation viennent confirmer et affiner l'analyse du profil des emplois-jeunes. Toutes choses égales par ailleurs, ce sont les jeunes sortis de l'enseignement supérieur sans diplôme ou avec un simple DEUG qui se sont tournés le plus souvent vers le programme. Les diplômés de la santé et du social de niveau III y sont, au contraire, très rarement allés. S'insérant dans des secteurs réglementés, l'accès à l'emploi est pour eux en général immédiat et systématique. Les deux extrémités de l'échelle des niveaux de formation initiale (non diplômés ou CAP-BEP, d'un côté ; 3<sup>e</sup> cycle et écoles supérieures de l'autre) sont, eux-aussi, moins propices à une entrée en emploi-jeune.

Toutes choses égales par ailleurs, les jeunes sortis de l'apprentissage vont nettement moins souvent vers un emploi-jeune. L'effet des stages va dans le même sens. Mais ce n'est pas le cas des expériences de travail en cours d'études non inscrites dans le cursus. Ainsi, la tenue de « jobs de vacances » ou de « petits boulots » fréquents va de pair avec une plus forte probabilité d'entrer dans un emploi-jeune. La tenue d'un emploi régulier n'a pas d'incidence significative.

Les motifs d'arrêt d'études sont assez clivants. Sortir de formation pour des « raisons financières » ou suite à un « refus dans une formation supérieure » augmente la probabilité d'aller vers un emploi-jeune alors que le fait « d'avoir trouvé un emploi » la diminue substantiellement.

Concernant les caractéristiques individuelles, on confirme que les femmes se sont davantage orientées vers le programme que les hommes mais aussi que toutes choses égales par ailleurs être issu de l'immigration extra-européenne (d'après le lieu de naissance des parents) accroît significativement la probabilité de passer par un emploi-jeune, ce que ne révèle pas un simple tri croisé.

Au final, cette analyse conduit à penser que l'engagement dans le programme est loin d'être uniquement associé à des caractéristiques défavorables à l'insertion comme peuvent l'être d'autres programmes en direction des jeunes de plus bas niveau scolaire. Tout semble fonctionner comme si d'une part, le niveau d'éducation requis était plutôt le baccalauréat et d'autre part, l'emploi-jeune constituait une opportunité d'emploi pour des bacheliers qui n'en avaient pas d'autre au moment de leur sortie du système éducatif (ou un peu plus tard).

Tableau 2  
**MODÈLE LOGISTIQUE SUR LA PROBABILITÉ D'ENTRER EN EMPLOI-JEUNE**

	Coef.	Signif. S=5%	P>Z		Coef.	Signif. S=5%	P>Z
<b>Sexe (réf. homme)</b>				<b>Niveau de formation initiale (réf. Bac pro/techno industriel)</b>			
Femme	0,56	**	0	Non qualifiés	-0,79	**	0,015
				CAP ou BEP non diplômés, 2 <sup>de</sup> , 1 <sup>ère</sup>	-0,90	**	0,008
<b>Lieu de naissance du père (réf. France)</b>				CAP ou BEP tertiaire	-0,98	**	0,002
Autre pays européen	0,04	NS	0,819	CAP ou BEP industriel	-0,47	NS	0,116
Hors Europe	0,37	**	0,012	Bac non diplômés	-0,35	NS	0,298
				Bac tertiaire	-0,01	NS	0,965
<b>CS du père (réf. ouvrier)</b>				Bac+1, bac+2 non diplômés	0,71	**	0,001
1 Agriculteur	-0,13	Ns	0,519	De la santé et du social	-2,35	**	0
2 Artisan, commerçant, chef d'entreprise	0,05	NS	0,754	DEUG, DEUST...	0,94	**	0
3 Cadre, ingénieur, profession libérale, professeur	0,04	NS	0,751	BTS, DUT tertiaire	0,27	NS	0,251
4 Technicien, agent de maîtrise, VRP, profession intermédiaire	0,11	NS	0,493	BTS, DUT industriel	-0,16	NS	0,567
5 Employé	-0,03	Ns	0,802	2 <sup>d</sup> cycle LSH, gestion	0,19	NS	0,429
7 Inconnu	-0,95	**	0,027	2 <sup>d</sup> cycle maths, sc. tech.	-0,07	NS	0,835
8 Sans objet	0,02	NS	0,931	3 <sup>e</sup> cycle LSH, gestion	-0,94	**	0,009
				Écoles commerce	(aucun EJ)		
<b>Motifs d'arrêt d'études (multiples)</b>				3 <sup>e</sup> cycle maths, sc. tech.	-0,60	NS	0,121
Lassé des études	0,09	NS	0,346	Écoles ingénieur	-1,43	**	0,021
Raison financière	0,30	**	0,002				
Trouvé un emploi	-0,28	**	0,008	Constante	-2,88	**	0
Atteint le niveau souhaité	-0,09	NS	0,373				
A été refusé dans une formation	0,25	NS	0,061				
Autres raisons	-0,25	NS	0,123				
<b>Expériences de travail en cours d'études</b>							
Apprentissage	-0,99	**	0				
<b>Stages hors apprentis ( aucun )</b>							
Plus De 3 Mois	-0,22	NS	0,056				
Moins De 3 Mois	-0,38	**	0,002				
<b>Emploi régulier hors apprentis (réf. aucun)</b>							
Plusieurs	0,07	NS	0,813				
Un Seul	-0,06	NS	0,681				
<b>Jobs de vacances (réf. jamais)</b>							
Souvent	0,22	**	0,033				
Parfois	0,28	**	0,015				
<b>Petits boulots (réf. jamais)</b>							
Souvent	0,00	NS	0,976				
Parfois	0,24	**	0,037				

## 2.2. Résultats d'un appariement (matching)

Sur la base des caractéristiques indiquées ci-dessus, une première série d'appariements a été effectuée en retenant la distance de Mahalanobis, en fixant une distance limite et en appliquant une pondération de type Kernel suivant une loi normale. Une deuxième série, non présentée ici, a été effectuée sur la base des proximités sur un score de propension (avec une distance maximale de 0,001 sur cet indicateur). Ces méthodes<sup>5</sup> livrent des résultats sur l'échantillon bénéficiaire<sup>6</sup> et livrent donc une estimation de l'effet du traitement (passage en emploi-jeune) sur la population « traitée ».

Les variables de résultat (output) considérées ici concernent les situations au dernier trimestre 2008 en considérant trois états à cette date : l'emploi à durée indéterminée, l'emploi, le chômage ; et le niveau de salaire (pour les jeunes en emploi).

Tableau 3

### RÉSULTAT DE L'APPARIEMENT AVEC LA DISTANCE DE MAHALANOBIS - ÉCARTS SUR LES SITUATIONS FIN 2008

Options : Distance de Mahalanobis limitée à 20

	Effectifs dans l'échantillon		
	Hors du support de comparaison	Dans le support de comparaison	Total
Bénéficiaires	4 999	5 230	10 229
Non-bénéficiaires	65	597	662
Total	5 064	5 827	10 891

Variable	Estimation de...	Ech.	Ech.	Différence	Écart type	T-stat
		Traité	Contrôle			
Part de jeunes en emploi fin 2008	L'écart brut	90,50%	91,20%	<b>-0,80%</b>	1,10%	-0,67
	L'effet/Traité	91,30%	92,30%	<b>-1,00%</b>	1,60%	-0,61
Part de jeunes en emploi à durée indéterminée fin 2008	L'écart brut	74,20%	77,00%	<b>-2,80%</b>	1,70%	-1,67
	L'effet/Traité	75,40%	77,60%	<b>-2,20%</b>	2,60%	-0,85
Part de jeunes au chômage fin 2008	L'écart brut	5,00%	4,90%	<b>0,00%</b>	0,90%	0,06
	L'effet/Traité	4,40%	2,80%	<b>1,50%</b>	1,10%	1,35

Tableau 4

### RÉSULTAT DE L'APPARIEMENT AVEC LA DISTANCE DE MAHALANOBIS - ÉCARTS SUR LES SALAIRES FIN 2008

Options : Distance de Mahalanobis limitée à 20

	Effectifs dans l'échantillon		
	Hors du support de comparaison	Dans le support de comparaison	Total
Bénéficiaires	4,719	4,614	9,333
Non-bénéficiaires	58	541	599
Total	4,777	5,155	9,932

Variable	Estimations de...	Ech.	Ech.	Différence	Écart type	T-stat
		Traité	Contrôle			
Salaire mensuel net (avec prime) fin 2008	L'écart brut	1 456 €	1 832 €	-375 €	57 €	-6,57
	L'effet/Traité	1 461 €	1 687 €	-226 €	56 €	-4,01

<sup>5</sup> Nous n'avons pas appliqué les pondérations de l'enquête.

<sup>6</sup> Elles tentent aussi l'appariement à partir de l'échantillon de non bénéficiaires pour tenter une estimation des écarts sur une population d'ensemble (bénéficiaires et non bénéficiaires). Il faut toutefois noter qu'une bonne partie de la population non bénéficiaire ne peut être appariée.

## **Une situation à terme équivalente au regard de l'emploi mais des salaires plus faibles**

Les écarts bruts entre bénéficiaires et non-bénéficiaires ne sont pas significatifs pour ce qui concerne les trois premiers indicateurs. L'appariement ne vient pas changer ce résultat. La comparaison entre échantillons appariés ne fait pas apparaître d'écart significatif au seuil de 5 %. L'écart sur l'emploi à durée indéterminée se trouve même diminué. En revanche, le faible niveau des salaires atteint en 2008 pour les bénéficiaires en emploi se confirme. Ainsi, le passage par un emploi-jeune se traduirait pour la population bénéficiaire par une perte de salaire en 2008 d'environ 230 euros mensuels sur une moyenne de 1 690 euros (écart largement significatif).

### **2.3. Prendre en compte un biais de sélection généré par des caractéristiques inobservées**

#### **Prise en compte de la « primo-insertion » pour les jeunes entrés tardivement en EJ**

La méthode d'appariement fonctionne d'autant mieux que les difficultés de « primo-insertion » qui peuvent être à l'origine d'une entrée en emploi-jeune sont bien prédites par les variables qui sont mobilisées. On ne peut évidemment exclure qu'il existe un ensemble d'autres caractéristiques de l'individu, de sa trajectoire ou de son environnement avant la sortie de formation initiale ayant une influence significative sur cette primo-insertion et sur l'entrée en emploi-jeune. Ce pourrait par exemple être le cas de la localisation géographique ou des réseaux de relations susceptibles de mener à l'emploi, y compris par des « liens faibles » (Granovetter 1973).

Une première façon de tester l'existence de telles variables cachées agissant sur la primo-insertion consiste à contrôler les débuts de trajectoire sur la période entre la fin de formation initiale et l'entrée en emploi-jeune lorsque cette période existe et a une certaine durée.

Dans la mesure où les entrées dans le programme sont étalées dans le temps, nous pouvons considérer les jeunes ayant débuté un emploi-jeune après mai 1999, soit environ huit à douze mois après la sortie de formation. Ils représentent environ la moitié des bénéficiaires dans la Génération 98. Pour eux, l'appariement peut inclure au-delà des variables déjà mobilisées, des variables descriptives des premiers mois ayant succédé à la sortie du système éducatif. Nous retenons ici le nombre de mois passés dans les principaux types de situation : emploi à durée déterminée, CDI ou non salarié, fonctionnaire, chômage, formation ou études (post-initiales).

Certes deux modèles logistiques montrent que les débuts de vie active difficiles ont à la fois un effet négatif sur l'entrée ultérieure en emploi-jeune, toutes les autres variables égales par ailleurs, et qu'ils ont aussi un effet sur la situation après dix ans de vie active. Mais malgré cela, les résultats du nouveau matching sur ces « entrées différées » restent plutôt voisins des précédents (voir tableau en annexe) avec un effet négatif non significatif sur la situation en 2008 et un désavantage toujours significatif sur les salaires (voir tableau en annexe).

Surtout il apparaît que sur le nouveau champ, la prise en compte des tout débuts de vie active ne fait évoluer l'estimation des effets de l'emploi-jeune que de façon modérée et non significative. Ce résultat ne vient donc pas conforter la thèse de variables cachées prédictives de difficultés d'insertion biaisant fortement les résultats.

#### **Un modèle économétrique traitant un possible « biais de sélection »**

Une autre façon de mesurer l'effet propre du passage par un emploi-jeune consiste à recourir à un modèle qui permet de tester et de prendre en compte l'endogénéité du traitement. Un exemple illustrant bien cette méthode se trouve dans les analyses de l'effet de l'apprentissage sur l'insertion de jeunes effectuées par Sollogoub et Ulrich (1999) puis Simonnet et Ulrich (2000).

Pour cela, on établit d'une part une équation théorique de sélection qui lie une indicatrice  $I_{EJ}$  qui indique si le jeune est entré dans le programme, à une série de variables  $Z_1$ , explicatives de l'entrée dans le programme, par le biais d'une variable latente continue  $Lat_{EJ}$ ; d'autre part, une équation qui lie une variable de résultat, observé fin 2008, à une série de variables  $X_1$ , explicatives de la situation fin 2008 et à l'indicatrice de participation au programme  $I_{EJ}$ . La variable de résultat peut être une indicatrice  $I_{\text{état}2008}$  qui vaut 1 si le jeune est dans un état donné fin 2008 (emploi (I\_EMP2008), emploi à durée indéterminée (I\_EDI2008) ou chômage(I\_CHO2008)). Elle peut être une variable continue comme le salaire (SALFIN2008) ou son logarithme (LOGSAL2008), même si dans ce cas la variable n'est observée que lorsque l'individu est en emploi, ce dont il faudra tenir compte.

**Équation de sélection :**

$$Lat_{EJ} = \alpha_1 Z_1 + \varepsilon_{\square}$$

$$I_{EJ} = (Lat_{EJ} > 0)$$

**Équation de résultat :** (pour la probabilité d'être dans un état donné fin 2008)

$$Lat_{\text{état}2008} = \beta_1 X_1 + \delta I_{EJ} + \mu_{\square}$$

$$I_{\text{état}2008} = (Lat_{\text{état}2008} > 0)$$

**Lien entre les résidus** (qui suivent une loi normale centrée):

$$\text{Cov}(\varepsilon, \mu) = \rho$$

Plusieurs variables sont à la fois explicatives de l'entrée dans l'emploi-jeune et de la situation fin 2008. C'est le cas du sexe, du niveau/spécialité de formation initiale, du fait d'être issu de l'apprentissage, d'avoir effectué des stages, du fait d'avoir trouvé un emploi avant de sortir du système éducatif, etc. En revanche, quelques variables peuvent être considérées comme influençant plus spécifiquement l'entrée en emploi-jeune (toutes autres choses égales par ailleurs). C'est le cas du fait d'avoir arrêté ses études pour raison financière ou d'avoir effectué des petits boulots en cours d'étude. On peut penser qu'il s'agit là d'indicateurs révélant une pression ou une propension à trouver une rémunération même modeste dans le court terme (au lieu d'avoir une stratégie d'attente avec une exigence plus forte sur le niveau de rémunération). C'est aussi le cas du fait d'avoir interrompu ses études à cause d'un refus dans une formation supérieure. Il s'agit là d'un événement contrariant le projet initial et appelant la recherche d'une opportunité sans anticipation. On peut enfin inclure ici une « propension régionale » à développer des emplois-jeunes au-delà (ou en deçà) de ce qui résulte des besoins liés aux difficultés locales d'insertion de jeunes bacheliers. Les modalités de confection de cette variable sont explicitées en annexe.

Dans ce système, les résidus ( $\varepsilon$  et  $\mu$ ) des deux équations (l'une sur la propension à entrer en emploi-jeune et l'autre sur la propension à être dans un état donné en 2008) peuvent être corrélés, révélant alors des variables cachées qui influencent à la fois l'entrée dans le programme et la situation à terme.

Pour le tester, nous introduisons parmi les variables explicatives de la propension à être en emploi à terme ( $Lat_{\text{emploi}2008}$ ), une variable  $\lambda$  qui est une fonction de la propension à entrer dans un emploi-jeune (estimée par la première équation) calculée selon la formule de Barnow *et alii* (1981). Sous certaines hypothèses, l'introduction de ce terme  $\lambda$  dans la deuxième équation enlève le biais sur le coefficient mesurant l'effet de l'emploi-jeune sur la probabilité d'emploi à terme, généré par l'endogénéité de la participation au programme emplois-jeunes.

Les résultats obtenus (voir annexe) ne confirment pas l'existence d'un tel biais (coefficient de  $\lambda$  non significatif), suggérant qu'en réalité les variables introduites pour expliquer la situation à terme

suffisent à contrôler les principales variables prédictives à la fois de cette situation et de l'entrée dans le programme. Concernant le salaire, d'autres méthodes conduisent à la même conclusion.

Dès lors, nous sommes conduits à considérer les résultats de modèles probit ou de régression linéaire simples (avec correction de la sélection pour le salaire) intégrant comme simple variable explicative parmi d'autres l'indicatrice de passage par l'emploi-jeune.

Ces modèles (voir tableau 5 et annexes) conduisent à des résultats qui vont dans le même sens que les matching mais le coefficient mesurant l'effet du passage en emploi-jeune est ici significatif au seuil de 5 %. Précisons toutefois que la réduction de la probabilité d'emploi à durée indéterminée (environ 13 %) associée à un passage en emploi-jeune est un effet moyen (supposé homogène) sur l'ensemble de la population dont la structure est assez différente de la population des bénéficiaires considérée dans le matching.

C'est justement cette hypothèse d'homogénéité du programme et de l'effet de celui-ci sur laquelle nous allons maintenant revenir.

Tableau 5

**EFFET DU PASSAGE EN EMPLOI-JEUNE ESTIMÉ DANS DES MODÈLES LINÉAIRES SUR LES PROBABILITÉS D'EMPLOI À DURÉE INDÉTERMINÉE, D'EMPLOI (LOGISTIQUE) ET DE CHÔMAGE ET SUR LES SALAIRES (RÉGRESSION AVEC CORRECTION HECKMAN)**

Variables de situation fin 2008	Coefficient	Significativité	T-Student
Emploi à durée indéterminée	<b>-0,128</b>	**	-2,25
Emploi	-0,012	NS	-0,16
Chômage	0,013	NS	0,15
Salaire (Logarithme)	<b>-0,126</b>	**	-8,24

## 2.4. Effets différenciés par sexe, niveau de diplôme et type d'employeur

*Les deux familles de méthodes (appariements et modèles linéaires) ont été mobilisées pour cette partie mais pour la commodité de l'exposé nous prenons ici appui sur les seuls résultats issus de l'appariement sans score de propension.*

### Les femmes moins « pénalisées » que les hommes ?

L'analyse des évolutions sur les trois années suivant la sortie de l'emploi-jeune montraient que les femmes étaient davantage confrontées au chômage et accédaient moins à l'emploi à durée indéterminée. Pour autant, cela ne semble pas attribuable à un effet différencié de l'emploi-jeune. Qui plus est sur la base des appariements, ce sont plutôt les hommes qui apparaîtraient plus « pénalisés » par le passage dans ce programme que les femmes. En effet, si côté femmes, les taux d'emploi, d'emploi à durée indéterminée ou de chômage sont presque identiques entre l'échantillon de bénéficiaires et celui des appariés, du côté des hommes, la part d'emploi à durée indéterminée est de 4 points inférieure chez les bénéficiaires, sans toutefois être significatif<sup>7</sup>.

Mais c'est surtout sur les carrières salariales que le retard attribuable au passage en emploi-jeune est nettement plus marqué pour les bénéficiaires hommes (écart de -306 euros) que les bénéficiaires femmes (écart de -150 euros).

<sup>7</sup> Ce résultat est significatif dans le modèle linéaire.

## **Un possible gain sur l'accès au CDI pour les moins diplômés**

L'effet tel qu'il peut être mesuré varie aussi d'un niveau de diplôme à l'autre. Même s'il n'aboutit pas à un résultat significatif, l'appariement pour le groupe des emplois-jeunes sortis de l'enseignement secondaire (sans diplôme ou avec un diplôme de niveau CAP ou bac) suggère que l'effet sur l'accès à l'emploi à durée indéterminée serait pour eux légèrement positif sans que cela se traduise toutefois par des salaires plus élevés. L'appariement sur le groupe des jeunes sortis de l'enseignement supérieur sans diplôme ou avec le seul DEUG fait apparaître un effet négatif sur la situation en 2008. La part du chômage varie de 5,2 % pour les bénéficiaires à 2,7 % pour leur groupe de contrôle. L'écart de salaire est en revanche plus limité pour eux : -120 euros. C'est pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur que le retard salarial apparaît le plus fort avec un écart de -370 euros.

## **Un contraste entre le secteur associatif ou éducatif et les collectivités territoriales**

Si l'effet de l'emploi-jeune semble varier selon le sexe ou le niveau de diplôme, cela ne prend pas en compte la forte hétérogénéité des employeurs ayant porté ces emplois et de leur « gestion des bénéficiaires ». Cette hétérogénéité apparaît dans les trajectoires professionnelles à l'issue de l'emploi-jeune (cf. partie 2). Bien que de manière moins tranchée, elle se traduit aussi par des effets différenciés du passage par un emploi-jeune.

Ainsi pour les jeunes ayant bénéficié d'un emploi-jeune du secteur associatif, l'appariement suggère des effets négatifs significatifs pour eux à la fois sur l'emploi (-10 points), l'emploi à durée indéterminée (-8 points) et une probabilité accrue de chômage en 2008 (+6,7 points) auxquels s'ajoute un salaire moyen faible et minoré de 290 euros.

Pour les emplois jeunes de l'Éducation nationale, l'appariement fait apparaître aussi un désavantage des bénéficiaires et notamment un moindre accès à l'emploi à durée indéterminée mais sans écart significatif au seuil de 5 %<sup>8</sup>. En revanche, l'effet sur le niveau de salaire paraît plus limité que pour les autres groupes d'employeurs.

À l'opposé du secteur associatif, le passage par un emploi-jeune d'une collectivité territoriale semble plutôt favoriser l'accès à l'emploi et à l'emploi à durée indéterminée. La significativité de ce résultat dépend de la méthode employée pour le matching mais les écarts vont toujours dans ce sens. Cet effet positif (ou nul) ne concerne pas les salaires et c'est même pour ce secteur que le retard salarial associé aux emplois-jeunes est le plus marqué (-310 euros).

Pour ce qui concerne le passage dans un emploi-jeune du reste du secteur public (ou semi-public), l'appariement semble indiquer un faible impact sur les situations en 2008 y compris en termes de niveau de salaire.

---

<sup>8</sup> Effet qui est toutefois significatif avec la méthode utilisant un matching avec score de propension ou un modèle linéaire



*Tableau 6*  
**ÉCARTS SUR LES SITUATIONS FIN 2008 ENTRE LES ÉCHANTILLONS DE BÉNÉFICIAIRES ET LES ÉCHANTILLONS APPARIÉS, SELON LES CATÉGORIES D'INDIVIDUS OU D'EMPLOYEURS**

Catégories	EDI		Emploi		Chômage		Salaire	
	Écart	T-stat	Écart	T-stat	Écart	T-stat	Écart	T-stat
<b>Sexe</b>								
femmes	-0,8%	-0,2	-0,8%	-0,3	0,3%	0,2	<b>-149 €</b>	<b>-2,1</b>
hommes	-3,8%	-0,9	-1,9%	-0,9	0,0%	0,0	<b>-358 €</b>	<b>-4,4</b>
<b>Niveau de formation</b>								
Jusqu'au bac	4,1%	0,7	-0,7%	-0,2	0,7%	0,2	<b>-176 €</b>	<b>-2,5</b>
Non diplômés du sup.	-3,9%	-0,9	-2,6%	-0,9	<b>3,5%</b>	<b>1,9</b>	<b>-120 €</b>	<b>-2,0</b>
Diplômés du sup.	-2,5%	-0,7	-1,3%	-0,6	1,7%	1,2	<b>-367 €</b>	<b>-4,1</b>
<b>Type d'employeur</b>								
Éducation nationale	-7,2%	-1,5	-3,1%	-1,0	2,6%	1,5	<b>-168 €</b>	<b>-2,0</b>
Collectivité Territoriale	3,8%	0,9	4,5%	1,6	-2,5%	-1,3	<b>-314 €</b>	<b>-2,8</b>
Autres emplois publics	2,7%	0,5	0,9%	0,3	0,9%	0,3	-191 €	-1,3
Associations	<b>-10,3%</b>	<b>-2,3</b>	<b>-8,2%</b>	<b>-2,7</b>	<b>6,7%</b>	<b>2,9</b>	<b>-294 €</b>	<b>-4,3</b>

## Conclusion

Au final quels enseignements peut-on tirer de l'analyse des trajectoires et des mobilités des emplois-jeunes de la Génération 98 suivie par les enquêtes du Céreq pendant dix années ?

*Étalement dans le temps des entrées dans le dispositif... et des sorties.*

Un premier enseignement concerne l'étalement dans le temps des entrées dans le dispositif. Celui-ci se présente donc comme une opportunité que des jeunes ont saisi non seulement juste en fin de formation initiale dans des perspectives de stabilisation ou de professionnalisation, mais aussi bien plus tard alors même qu'ils ont déjà connu d'autres expériences d'emploi. Quant aux sorties du dispositif, elles ont été d'autant plus étalées que d'un côté, nombre de jeunes ont rapidement quitté l'emploi-jeune dans des conditions différentes ; et que de l'autre côté, certains sont allés jusqu'à la limite des cinq ans voire même au-delà. Cela confirme la nécessité d'observer sur très longue période les trajectoires pour pouvoir appréhender comment un tel programme peut marquer ces trajectoires. À défaut, le risque est d'avancer des conclusions partielles et provisoires.

*Une population assez concentrée sur les niveaux bac et légèrement supérieurs*

Concernant le public entré dans le dispositif, se trouvent confirmées les principales spécificités pointées par l'analyse menée par Cart et Verley (2004) sur la base de la première interrogation de Génération 98 (intervenue au printemps 2001). De ce point de vue, l'absence de « ciblage *a priori* » du dispositif, dont le premier objectif affiché était la création d'emplois dans des secteurs d'utilité sociale et non l'aide à une catégorie de jeunes particulière, a certes bien conduit à un recrutement sur toute la gamme des niveaux de formation initiale. Mais statistiquement, tout se passe comme si le cœur de cible avait été autour du bac et légèrement au-dessus, avec une très forte présence dans le dispositif de jeunes sortis de l'enseignement supérieur sans y avoir décroché de diplôme. On pourra noter que cette catégorie connaît de fait traditionnellement des difficultés d'insertion, générées par ce qui est aujourd'hui désigné comme le « décrochage étudiant », et de ce point de vue, l'abandon du programme emplois-jeunes entré progressivement dans les faits n'est pas sans lien avec la montée du chômage pour cette catégorie pour la cohorte sortie en 2001. Mais cette surreprésentation de bacheliers dans les emplois-jeunes révèle en creux

aussi une éviction de jeunes non diplômés ou faiblement diplômés, dont les difficultés d'insertion sont encore d'une autre ampleur.

Le profil des emplois-jeunes sur la Génération laisse penser que très schématiquement les emplois développés à travers le programme ont eu tendance à placer en concurrence des jeunes dans un processus où le baccalauréat a souvent été considéré comme un pré-requis sans exiger des compétences plus spécifiques attestées par une formation professionnelle. Mais la concurrence n'a pas été la seule à marquer le recrutement car l'offre d'emplois ainsi générée, emplois certes durables mais faiblement rémunérés<sup>9</sup>, n'a pas trouvé preneurs chez des diplômés qui, pour une bonne partie, trouvaient de meilleures opportunités. Pour preuve, la quasi-absence dans le programme de diplômés du secteur sanitaire et social, dont le taux d'emploi frôle depuis plus d'une décennie les 100 %.

#### *Un devenir professionnel des jeunes marqué par le sexe et le diplôme*

Concernant le devenir des jeunes passés par le dispositif, les données de Génération 98 laissent penser que, pour ce qui est de l'accès à l'emploi stable par ce biais, le verre est aux trois quarts plein fin 2008. Mais, d'une part, ce constat global cache des réalités assez variées. À des débouchés professionnels par intégration sur place (dans le même établissement), s'ajoutent des mobilités dans une logique de proximité, mais aussi des mobilités vers des secteurs plus éloignés. Les conditions de sortie de l'emploi-jeune laissent penser qu'il y a eu une prime à ceux qui ont démissionné de leur emploi-jeune avant son terme.

L'enquête révèle aussi de fortes disparités entre hommes et femmes dans les trajectoires ultérieures à l'emploi-jeune. Mais c'est sans doute l'hétérogénéité du dispositif selon le type d'employeur qui marque le plus les situations à terme des jeunes accueillis. Les débouchés immédiats et ultérieurs dépendent fortement du type d'employeur. L'estimation de l'impact du passage par le dispositif vient confirmer ce rôle de l'employeur.

#### *Un impact très variable d'un type d'employeur à l'autre*

Globalement, cet impact (dont la mesure suppose de convenir de certaines hypothèses) est *a priori* faible sur l'accès à un emploi stable mais clairement négatif sur les salaires. Nous serions donc dans une logique de sas qui a permis aux jeunes d'échapper au chômage ou à un emploi précaire pendant un certain temps mais qui a aussi induit un certain retard sur le début de carrière salariale.

Cet impact global cache toutefois un effet assez inégal selon le type d'employeur et le type de gestion des emplois-jeunes adopté par celui-ci. Le schéma du « tremplin » défendu à l'EN ne s'est pas concrétisé statistiquement. Le schéma de « l'expérimentation » pour le secteur associatif se solde par un désavantage pour le jeune à terme. Les collectivités territoriales se retrouvent dans une logique plus affirmée d'intégration en leur sein et, à travers les emplois-jeunes proposés et leur gestion des jeunes, elles semblent avoir apporté un bonus aux individus accueillis, même si les salaires restent plutôt faibles. Au final, en matière de salaires, les « autres employeurs publics ou semi-publics » constituent la seule catégorie d'employeur à ne pas avoir conduit les jeunes accueillis vers un désavantage à terme.

#### *Que retenir pour une évaluation du programme ?*

Deux limites à tous ces enseignements au regard de l'évaluation du programme « nouveaux services – emplois jeunes » méritent d'être indiquées. On peut d'une part rappeler le décalage entre les estimations d'impact menées ici et ce qui était explicitement privilégié par le programme (créations à terme d'emplois d'utilité sociale). Le résultat peut aussi être relativisé en tenant compte de la conjoncture dans laquelle s'est inscrit le déroulement du programme. Le contexte d'embellie économique de 1998 à 2001 a pu favoriser l'insertion dans le secteur concurrentiel des jeunes non entrés dans le programme alors que la conjoncture morose qui a suivi 2001 a pu rendre plus difficile l'insertion des sortants d'emplois-jeunes lorsqu'ils n'étaient pas intégrés sur place.

---

<sup>9</sup> Dans certains cas, l'attrait de ces emplois pouvait être une proximité supposée avec des emplois de la fonction publique et de fait certains jeunes ont pu s'inscrire dans cette perspective d'accès à ces postes.

## Bibliographie

Arrighi J.-J., Joseph O. (2005), « L'apprentissage : une idée simple, des réalités diverses », Céreq, *Bref*, n° 223, octobre.

Barnow B.S., Cain G.C., Goldberger A.S. (1981), « Issues in the Analysis of Selectivity Bias », in *Evaluation Studies Review Annual*, E.W Stromsford et G.Farkas (ed.), Beverly Hills, CA and London: Sage Publications, p. 43-59.

Bédoué C., Giret J.-F. (2001) « Le travail en cours d'études a-t-il un effet sur l'insertion professionnelle ? Application aux données de l'enquête "Génération 92" », *Formation Emploi*, n° 73, janvier-mars, p. 31-52.

Cadet J.-P., Diederichs-Diop L., Fournié D. (2005), *Aides éducateurs : à l'issue du dispositif que reste-t-il des activités ? Que sont devenus les jeunes ?*, Céreq, RELIEF, n° 10.

Cadet J.-P. (2005), « Emploi-jeune à l'Éducation nationale. Une condition d'emploi riche d'enseignements », *Travail et Emploi*, n° 101.

Cart B., Verley E. (2004), *L'emploi-jeune dans les parcours d'insertion*, Céreq, NEF n° 5.

Cazaux S. (2006), « Que sont devenus les « emplois-jeunes » des collectivités locales, établissements publics et associations ? », DARES, *Premières synthèses*, n° 44.1.

Céreq (2002), *Quand l'école est finie : premiers pas dans la vie active de la Génération 98*, Marseille, Céreq.

Davoine L., Zoyem J.-P. (2005), « "Nouveaux services – emplois jeunes" l'importance du genre », *Travail et Emploi*, n° 104.

Durier S. (2005), « Que deviennent les bénéficiaires d'un contrat « emploi-jeune » de l'Éducation nationale ? », *Note d'information de la DEP*, 05-23.

Gomel B. (2003), « Emplois jeunes : devenir des emplois et des jeunes », *Quatre pages du CEE* n° 57.

Gomel B., Simonin B. (1997), « Les emplois-jeunes, un pari sur l'avenir pour tenter d'échapper au traitement social du chômage », *Le Banquet*, n° 11, 1997/2.

Granovetter M. S (1973), « The Strength of Weak Ties », *American Journal of Sociology*, Vol. 78, n° 6.

Simonnet V. et Ulrich V. (2000), « La formation professionnelle et l'insertion sur le marché du travail : l'efficacité du contrat d'apprentissage », *Économie et Statistique*, n° 337-338.

Sollogoub M. et Ulrich V. (1999), « Les jeunes en apprentissage ou en lycée professionnel, une mesure quantitative et qualitative de leur insertion sur le marché du travail », *Économie et Statistique*, n° 323, p. 31-52.

## Annexes

Tableau 7

**MODÉLISATION AVEC CORRECTION DU BIAIS DE SÉLECTION SELON LA MÉTHODE BARNOW ET ALII (1981)**  
**ÉQUATION DE SÉLECTION / ÉQUATION DE RÉSULTAT**

Équation de sélection : Probabilité d'emploi-jeune

	Coef.	Std. Err.	P>z		Coef.	Std. Err.	P>z
propension régionale d'emplois-jeunes	0,04	0,01	0,00	<i>Niveau et spéc. de formation initiale</i>			
<i>Arrêt études car...</i>				ent98g1	-0,37	0,14	0,01
refusé dans une formation	0,13	0,07	0,05	ent98g2	-0,40	0,15	0,01
raison financière	0,15	0,05	0,00	ent98g3	-0,45	0,14	0,00
Petits boulots / études souvt	0,01	0,07	0,94	ent98g4	-0,21	0,13	0,11
Petits boulots / études parfois	0,13	0,06	0,03	ent98g5	-0,19	0,16	0,22
				ent98g6	-0,02	0,12	0,90
femm	0,26	0,05	0,00	ent98g8	0,36	0,10	0,00
natperg2	0,02	0,09	0,81	ent98g9	-1,01	0,17	0,00
natperg3	0,20	0,07	0,01	ent98g10	0,48	0,13	0,00
				ent98g11	0,13	0,11	0,25
lassitu	0,04	0,05	0,35	ent98g12	-0,09	0,13	0,45
trouvemp	-0,14	0,05	0,01	ent98g13	0,08	0,11	0,45
atnivo	-0,05	0,05	0,35	ent98g14	-0,03	0,17	0,85
autrerai	-0,13	0,08	0,11	ent98g15	-0,43	0,16	0,01
				ent98g16	(omitted)		
apprentissage	-0,43	0,09	0,00	ent98g17	-0,26	0,17	0,13
stage1	-0,11	0,06	0,06	ent98g18	-0,61	0,25	0,01
stage2	-0,19	0,06	0,00	_cons	-1,60	0,12	0,00
etjobvac1	0,11	0,05	0,03				
etjobvac2	0,13	0,06	0,02				

## Équations de résultat

	Log salaire			Prob EDI			Prob Emploi		
	Coef.	Std. Err.	P>t	Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z
<b><i>Emploi-jeune</i></b>	<b><i>-0,094</i></b>	<b><i>0,104</i></b>	<b><i>0,364</i></b>	<b><i>-0,429</i></b>	<b><i>0,374</i></b>	<b><i>0,252</i></b>	<b><i>-0,311</i></b>	<b><i>0,501</i></b>	<b><i>0,534</i></b>
femm	-0,252	0,009	0,000	-0,189	0,034	0,000	-0,485	0,046	0,000
natperg2	0,019	0,017	0,266	-0,012	0,064	0,846	-0,119	0,081	0,141
natperg3	0,045	0,015	0,003	-0,257	0,052	0,000	-0,341	0,061	0,000
cspere1	-0,060	0,016	0,000	-0,424	0,057	0,000	-0,002	0,084	0,980
cspere2	0,054	0,014	0,000	-0,161	0,050	0,001	-0,031	0,067	0,641
cspere3	0,076	0,012	0,000	-0,096	0,048	0,045	-0,034	0,065	0,599
cspere4	0,026	0,014	0,070	0,071	0,057	0,210	0,080	0,077	0,301
cspere5	0,026	0,010	0,012	0,004	0,039	0,925	0,026	0,050	0,606
cspere8	-0,014	0,016	0,388	-0,107	0,060	0,072	-0,068	0,076	0,368
lassitu	-0,017	0,009	0,047	0,000	0,033	0,993	-0,094	0,044	0,031
trouvemp	0,058	0,009	0,000	0,143	0,034	0,000	0,130	0,047	0,005
atnivo	0,000	0,009	0,982	0,075	0,034	0,028	0,083	0,045	0,069
autrerai	-0,003	0,014	0,822	-0,063	0,050	0,206	-0,187	0,063	0,003
appr	0,030	0,015	0,039	0,057	0,054	0,292	0,186	0,072	0,010
stage1	0,030	0,012	0,012	0,083	0,044	0,062	0,105	0,058	0,070
stage2	0,012	0,013	0,361	0,031	0,047	0,502	0,000	0,059	1,000
etempreg1	-0,034	0,030	0,258	-0,274	0,106	0,010	-0,218	0,138	0,114
etempreg2	0,016	0,014	0,260	-0,048	0,056	0,389	0,112	0,080	0,157
etjobvac1	0,041	0,009	0,000	0,113	0,034	0,001	0,119	0,046	0,009
etjobvac2	0,016	0,010	0,110	0,127	0,039	0,001	0,118	0,051	0,022

### Équations de résultat (suite)

	Log salaire			Prob EDI			Prob Emploi		
	Coef.	Std. Err.	P>t	Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z
<i>Niveau et spécialité de formation initiale</i>									
ent98g1	-0,174	0,023	0,000	-0,535	0,079	0,000	-0,788	0,111	0,000
ent98g2	-0,102	0,022	0,000	-0,404	0,078	0,000	-0,642	0,111	0,000
ent98g3	-0,082	0,021	0,000	-0,181	0,078	0,020	-0,343	0,113	0,002
ent98g4	-0,024	0,019	0,215	-0,040	0,073	0,581	-0,173	0,115	0,133
ent98g5	-0,063	0,025	0,013	-0,089	0,093	0,335	-0,289	0,132	0,028
ent98g6	0,001	0,021	0,964	0,019	0,079	0,808	-0,231	0,114	0,042
ent98g8	0,082	0,020	0,000	0,113	0,076	0,137	-0,079	0,114	0,490
ent98g9	0,308	0,021	0,000	0,278	0,082	0,001	0,465	0,136	0,001
ent98g10	0,174	0,030	0,000	0,246	0,113	0,030	-0,004	0,158	0,982
ent98g11	0,187	0,020	0,000	0,413	0,079	0,000	0,076	0,117	0,519
ent98g12	0,164	0,021	0,000	0,284	0,083	0,001	0,222	0,139	0,111
ent98g13	0,272	0,020	0,000	0,500	0,081	0,000	0,290	0,122	0,018
ent98g14	0,306	0,030	0,000	0,617	0,134	0,000	0,201	0,187	0,283
ent98g15	0,567	0,025	0,000	0,113	0,096	0,235	0,238	0,153	0,120
ent98g16	(omitted)			(omitted)			(omitted)		
ent98g17	0,588	0,028	0,000	0,504	0,119	0,000	0,306	0,189	0,106
ent98g18	0,653	0,029	0,000	0,577	0,131	0,000	0,232	0,208	0,264
<b>lambda</b>	<b>-0,016</b>	<b>0,051</b>	<b>0,758</b>	<b>0,151</b>	<b>0,185</b>	<b>0,416</b>	<b>0,153</b>	<b>0,252</b>	<b>0,545</b>
_cons	7,301	0,022	0,000	0,678	0,084	0,000	1,664	0,123	0,000

Tableau 5 (détail)

**MODÈLES LINÉAIRES SUR LES PROBABILITÉS D'EMPLOI À DURÉE INDÉTERMINÉE, D'EMPLOI ET DE CHÔMAGE ET SUR LES SALAIRES**

	Emploi à durée indéterminée		Emploi		Chômage		Salaire (Logarithme)	
	Coeff.	Prob.	Coeff.	Prob.	Coeff.	Prob.	Coeff.	Prob.
<b>Passage en emploi-jeune</b>	<b>-0,128</b>	<b>0,025</b>	-0,012	0,871	0,013	0,883	<b>-0,126</b>	<b>0</b>
Femm	-0,198	0	-0,489	0	0,185	0	-0,21	0
natperg2	-0,013	0,841	-0,119	0,14	0,186	0,043	0,03	0,111
natperg3	-0,266	0	-0,351	0	0,331	0	0,083	0
cspere1	-0,421	0	0	0,996	-0,148	0,178	-0,061	0
cspere2	-0,162	0,001	-0,027	0,69	-0,026	0,748	0,051	0
cspere3	-0,098	0,04	-0,036	0,571	0,039	0,61	0,078	0
cspere4	0,069	0,222	0,073	0,343	-0,031	0,733	0,026	0,063
cspere5	0,004	0,909	0,027	0,595	-0,02	0,735	0,027	0,009
cspere8	-0,11	0,064	-0,075	0,32	0,004	0,965	-0,014	0,401
Lassitu	-0,003	0,938	-0,096	0,027	0,025	0,627	-0,01	0,276
Trouvemp	0,145	0	0,13	0,004	-0,144	0,01	0,045	0
Atnivo	0,078	0,021	0,088	0,05	-0,094	0,08	-0,007	0,473
Autrerai	-0,055	0,256	-0,179	0,003	0,132	0,065	0,012	0,437
Appr	0,072	0,169	0,203	0,003	-0,173	0,035	0,011	0,524
stage1	0,091	0,038	0,116	0,042	-0,082	0,237	0,02	0,118
stage2	0,042	0,356	0,012	0,829	0,03	0,66	0,011	0,402
etempreg1	-0,262	0,013	-0,207	0,132	0,106	0,55	-0,037	0,22
etempreg2	-0,043	0,442	0,118	0,136	-0,124	0,21	0,014	0,318
etjobvac1	0,112	0,001	0,123	0,006	-0,198	0	0,029	0,004
etjobvac2	0,13	0,001	0,123	0,015	-0,193	0,002	0,006	0,594

Tableau 5 (suite)

	Emploi à durée indéterminée		Emploi		Chômage		Salaire (Logarithme)	
	Coeff.	Prob.	Coeff.	Prob.	Coeff.	Prob.	Coeff.	Prob.
ent98g2	0,131	0,074	0,145	0,079	-0,185	0,039	0,046	0,073
ent98g3	0,356	0	0,443	0	-0,524	0	0,033	0,283
ent98g4	0,489	0	0,609	0	-0,627	0	0,07	0,049
ent98g5	0,441	0	0,492	0	-0,524	0	0,042	0,248
ent98g6	0,543	0	0,541	0	-0,622	0	0,104	0,002
ent98g7	0,524	0	0,776	0	-0,873	0	0,084	0,031
ent98g8	0,616	0	0,673	0	-0,635	0	0,175	0
ent98g9	0,821	0	1,256	0	-1,559	0	0,356	0
ent98g10	0,739	0	0,738	0	-0,682	0	0,262	0
ent98g11	0,929	0	0,839	0	-0,735	0	0,263	0
ent98g12	0,809	0	0,998	0	-0,875	0	0,233	0
ent98g13	1,017	0	1,056	0	-1,086	0	0,332	0
ent98g14	1,141	0	0,975	0	-0,926	0	0,374	0
ent98g15	0,649	0	1,022	0	-0,959	0	0,629	0
ent98g16	0,954	0	0,703	0,002	-0,753	0,007	0,833	0
ent98g17	1,037	0	1,087	0	-1,352	0	0,652	0
ent98g18	1,114	0	1,02	0	-0,979	0	0,723	0
_cons	0,128	0,083	0,858	0	-0,933	0	7,266	0
Lambda							-0,358	0,003



## Mobilités internationales et attaches familiales des diplômés maghrébins de grandes écoles

*Catherine Marry*<sup>\*</sup>

Nous nous intéressons ici aux mobilités internationales de diplômés maghrébins de grandes écoles d'ingénieurs françaises, qui sont pour l'essentiel des mobilités entre le pays d'origine (Maroc et Tunisie) et la France. Nous nous appuyons sur une enquête par entretiens, réalisée entre 2007 et 2010 par Éric Gobe, Françoise Chamozzi et Catherine Marry auprès de diplômés marocains et tunisiens (à 96 % des hommes) de diverses promotions des années 1970 à 2002. Nous proposons d'éclairer ces mobilités par une dimension souvent négligée par les travaux sur les élites, celle de la « double famille ». Nous entendons par là, reprenant une expression de Nicolas Herpin (1990), d'une part la famille d'origine, d'autre part la famille d'arrivée qui peut prendre la forme d'une vie en solo, ou en couple avec ou sans enfant. Au-delà des évolutions du contexte politique et économique du Maroc et de la Tunisie, ces deux familles des diplômés jouent un rôle central dans la compréhension de leurs mobilités géographiques et professionnelles. Des recherches auprès de diplômés français des grandes écoles ont souligné l'enjeu que représente la mobilité géographique dans les carrières et les tensions que cet enjeu génère dans les couples où la double carrière devient la norme au fil des générations (Marry 2004). Les héritages familiaux et les alliances matrimoniales de cette élite maghrébine des grandes écoles constituent des atouts clefs dans les carrières conduisant aux positions les plus élevées de l'État ou des entreprises. Composer avec les attentes et ambitions de sa conjointe (et plus encore de son conjoint) et de ses enfants peut aussi infléchir la trajectoire professionnelle dans un sens qui n'est pas toujours celui d'une ascension professionnelle.

Après avoir présenté l'enquête (1), nous brosserons à grands traits quelques éléments du contexte scolaire et social du Maroc et de la Tunisie (2), avant de centrer l'attention sur la cas marocain (3). Nous nous appuyerons sur l'analyse de 32 entretiens biographiques de diplômés marocains pour saisir les logiques professionnelles et familiales des trajectoires géographiques, en distinguant dans un premier temps celles des diplômés qui vivent en France au moment de l'enquête (2008-2009) et qui ont pour la plupart l'intention d'y rester ; et celles des diplômés rentrés au Maroc, là encore de façon le plus souvent définitive. Une analyse un peu plus fine permettra de distinguer trois catégories – les cosmopolites, les internationaux et les « nationaux », en fonction de l'ampleur et variété de leurs expériences professionnelles à l'étranger. Cette typologie s'inspire de celle proposée par Anne-Catherine Wagner dans sa recherche sur l'« immigration dorée », ou sur les cadres expatriés de grands groupes internationaux (Wagner 1998 et 2005). Nous mettrons à l'épreuve deux hypothèses sur le rôle des familles : la première est celle d'une plus grande disposition à la circulation internationale des « héritiers » ; la seconde est celle d'un ancrage durable en France ou dans un autre pays plutôt qu'au Maroc, plus fréquent parmi les diplômés qui ont épousé une non-Marocaine (notamment des Françaises). Ces deux logiques ne se cumulent pas toujours.

---

<sup>\*</sup> Centre Maurice Halbwachs, UMR 8097 CNRS, Paris.

## 1. Présentation de l'enquête

L'enquête exploitée ici est une enquête par entretiens menée par Éric Gobe, chercheur à l'IREMAM (CNRS, Aix), Catherine Marry et Françoise Chamozzi, sociologues au Centre Maurice Halbwachs (CNRS, Paris). 90 entretiens ont été réalisés principalement en France, au Maroc et en Tunisie, le plus souvent en face à face, parfois au téléphone, notamment avec des diplômés installés à Londres. Cette enquête s'insérait dans le cadre d'un projet plus large, piloté par Éric Gobe, sur la « Mondialisation et recompositions de la catégorie professionnelle des cadres au Maghreb », financé par le FNSP et regroupant plusieurs équipes en France et dans les trois pays du Maghreb.

L'attention a été centrée sur les diplômés marocains et tunisiens de trois grandes écoles françaises : Polytechnique, Centrale et les Ponts. Pour constituer notre échantillon, nous avons choisi des promotions sorties de ces écoles entre 1970 et 2002, à partir des annuaires des écoles. Cette source présente des limites importantes pour retracer des trajectoires géographiques et professionnelles, du fait du caractère lacunaire, mal actualisé et surtout statique des informations. Mais la base ainsi constituée de 841 diplômés – 554 Marocains (dont 20 Marocaines, soit 3,6 %) et 287 Tunisiens (dont 21 Tunisiennes, 7,3 %)<sup>1</sup> – a permis de repérer quelques tendances lourdes des mobilités géographiques de ces diplômés, avec des différences entre la Tunisie et le Maroc que nous n'évoquerons pas ici. La première est celle d'un clivage générationnel qui oppose les promotions entrées sur le marché du travail avant et après le tournant de la privatisation de l'économie (à la fin des années 1980) : les premières sont massivement rentrées au pays pour construire et diriger l'administration des nouveaux États indépendants, les secondes ont plus souvent différé leur retour, circulé entre les deux rives de la Méditerranée ou travaillé dans d'autres pays – Grande-Bretagne, USA, Canada, pays du Golfe. La seconde tendance est celle d'une différence selon l'école d'origine : les plus mobiles internationalement sont les polytechniciens, suivis des centraliens. Les diplômés des Ponts, tout particulièrement marocains, sont ceux qui retournent dans leur pays le plus souvent, sur toute la période étudiée. Ils y occupent des postes clés au sein de l'appareil public et dans de grands groupes industriels.

## 2. Contexte scolaire et social

### 2.1 Le modèle de formation des élites maghrébines

Les États maghrébins issus de l'indépendance ont mis en place un système de formation de ces cadres qui a eu tendance à reproduire la dualité caractéristique du système français entre « grandes » et « petites » écoles ou facultés, et entre « petite porte » et « grande porte » (Bourdieu 1989). Mais cette opposition prend au Maroc et en Tunisie une forme spécifique dans la mesure où les filières d'excellence réservées aux meilleurs étudiants sont localisées à l'étranger, en premier lieu, en France, avec les grandes écoles d'ingénieurs. Cela constitue l'héritage historique de pays qui ont du construire *ex-nihilo* un système d'enseignement supérieur. Ce sont d'ailleurs souvent les premiers diplômés des grandes écoles françaises qui ont mis en place le système d'enseignement de formation des ingénieurs.

Les cas marocain et tunisien confirment l'énoncé d'Anne-Catherine Wagner (2005) selon lequel le passage par une université étrangère et plus encore par une grande école française d'ingénieurs fait partie des conditions de reproduction des classes supérieures dans les pays dominés. Se pose alors la question de la mobilité géographique et professionnelle de ces élites : restent-elles en France ? Dans quelles dynamiques d'expatriation s'inscrivent-elles ? Qu'en est-il de la question du retour de ces diplômés dans leur pays d'origine ? C'est en partant de ces interrogations que nous avons construit notre travail sur les mobilités géographiques et professionnelles des diplômés maghrébins des grandes écoles. Les entretiens

---

<sup>1</sup> Ce taux est inférieur à celui des Françaises dans ces écoles – autour de 10 % sur la période (6 % en début de période, 15 % en fin) – mais il est similaire à celui relevé par diverses enquêtes qui ont été conduites au Maghreb sur les migrations d'études, notamment celle de Vincent Geisser (2001) sur le retour des diplômés en Tunisie au milieu des années 1990. On compte en revanche des taux élevés de filles dans les écoles d'ingénieurs tunisiennes et marocaines et dans les universités des ces pays.

nous ont permis de saisir les logiques familiales qui sous-tendent ces mobilités mais aussi leur complexité, nous conduisant à aller au-delà de l'opposition réductrice entre ceux qui retournent ou non au pays. Par leur caractère limité et statique (seule la situation professionnelle et la résidence actuelles sont renseignées), les annuaires de diplômés ne pouvaient nous donner accès à cette complexité et moins encore au rapport que les diplômés entretiennent avec leurs « deux familles ».

## 2.2. Des trajectoires d'ascension sociale... masculines

Un trait particulier de cette élite est qu'elle n'est pas le produit d'une reproduction sociale exclusive : au Maroc comme en Tunisie, moins de la moitié de ces diplômés est issue de l'élite économique et culturelle du pays, soit de la première génération après les indépendances, celle qui avait déjà fait des études supérieures en France, avec des pères dans la haute fonction publique, dans l'enseignement supérieur, ou des pères qui sont dirigeants d'entreprises, professions libérales, médecins, avocats, ingénieurs, etc.

Environ 30 % proviennent de la classe moyenne disposant d'un capital économique relatif (commerçants, petits entrepreneurs), ou culturel (enseignants du secondaire et du primaire). Plus du quart provient de milieux défavorisés, avec des parents dont le niveau d'études est très bas (quelques années de primaire), voire analphabètes (ouvriers agricoles, maçons, concierges, petits artisans...), et dont les mères sont au foyer. On trouve ainsi des polytechniciens dont les parents sont des nomades analphabètes sédentarisés depuis peu.

Globalement, la proportion de ceux dont les grands-pères étaient de petits agriculteurs, ouvriers agricoles, petits artisans ou commerçants est forte. Les parents, venus en ville, ont permis le début d'une vive ascension sociale. Dans le cas marocain, les investissements très forts de familles modestes, souvent illettrées, des pères et des mères, dans l'éducation de leurs nombreux enfants, notamment dans le milieu structuré des artisans de Fès – appuyés sur la politique de détection des élites scolaires par les enseignants français et marocains – ont permis des trajectoires de réussite. Les réseaux des anciens des Écoles, plus facilement mobilisables à l'échelle, plus réduite, du Maroc, compensent parfois le poids des héritages familiaux.

Étienne Gérard et Laurence Proteau (2008), dans leur étude sur les étudiants marocains en France, distinguent les « héritiers », les « pionniers » et les étudiants « d'avant-garde ». Ils constatent que leurs parents sont globalement de milieu aisé, *« et ce dans des proportions bien supérieures à celles que représente leur milieu social dans la structure des classes au Maroc. Mais cela est très important à prendre en considération, une proportion non négligeable des étudiants marocains aujourd'hui en France sont issus de milieux modestes, voire très modestes : si 60 % environ des pères d'étudiants marocains en France sont cadres moyens ou supérieurs, 40 % au moins appartiennent aux classes sociales moins favorisées »* (p. 127).

Ainsi, les trajectoires improbables de diplômés de grandes écoles issus de familles pauvres et très peu scolarisées, sont beaucoup plus fréquentes au Maroc et en Tunisie qu'en France pour des raisons structurelles. Ce phénomène peut surprendre au regard du poids écrasant des polytechniciens et normaliens français issus des milieux les plus favorisés, et ce depuis plusieurs décennies (Baudelot, Matonti 1994 ; Euriat, Thélot 1995) (autour de 80 %) et de la part quasi nulle de diplômés Français d'origine maghrébine et ouvrière dans les grandes écoles. Il renvoie aux transformations très rapides de la scolarisation et des structures socioprofessionnelles au Maroc et en Tunisie depuis les années 1960. En effet, vu le caractère étroit des élites et des cadres administratifs et économiques marocains et tunisiens au sortir de l'indépendance<sup>2</sup>, il a fallu constituer une élite susceptible de prendre la place des cadres français ou des coopérants. L'enquête d'Éric Gobe et Saïd Bensedrine effectuée en 2000 sur un échantillon représentatif d'ingénieurs tunisiens montre, à ce propos, que plus de 45 % des pères des individus ayant plus de 40 ans entre dans les catégories employés-ouvriers-manœuvre et 32 % ont un père petit ou moyen exploitant agricole. On notera également que les ingénieurs de moins de 30 ans ont pour 34,5 % un père cadre moyen ou supérieur tandis que pour les plus de 50 ans le pourcentage s'élève à 2 %.

---

<sup>2</sup> En 1966, 10 ans après l'Indépendance, plus de 70 % de la population active tunisienne est « sans instruction ». En 1997 ce chiffre s'élevait à 19 % (source : Gobe 2008).

Autrement dit, c'est dans la génération des jeunes diplômés que les logiques de la reproduction s'imposent avec le plus de rigueur au regard des transformations économiques et sociales connues par ces deux pays.

La relative diversité d'origines sociales des diplômés ne doit pas occulter la forte polarisation de leurs origines géographiques : les grands centres urbains dans les deux pays sont les pourvoyeurs quasi exclusifs des individus de notre échantillon (à l'exception de certains transfuges).

Autre limite à cette ouverture des possibles : elle concerne très peu les femmes. Contrairement à ce qui se passe pour les hommes, les jeunes filles venues faire leurs études à l'X, à Centrale ou aux Ponts sont presque exclusivement issues de l'élite du pays, très éduquée et souvent déjà formée en France. En effet, si 48 % des hommes sont des héritiers, le reste se partageant à parts égales entre ceux qui sont en ascension sociale et les transfuges, le fait notable pour les femmes est qu'il n'y a pas de transfuges et que celles en ascension sociale sont plus que minoritaires.

*Tableau 1*  
**ORIGINE SOCIALE DES TUNISIENS ET MAROCAINS (ENTRETIENS)\***

	Héritiers	En ascension	Transfuges
Ensemble N=94	45 soit 47,87 %	25 soit 26,59 %	24 soit 25,53 %
<i>Hommes n=84</i>	<i>36/84 soit 42,85 %</i>	<i>24/84 soit 28,57 %</i>	<i>24/84 soit 28,57 %</i>
<i>Femmes n=10</i>	<i>9/10 soit 90 %</i>	<i>1/10 soit 10 %</i>	<i>0</i>
Dont Tunisiens N=52	26 soit 50 %	13 soit 25 %	13 soit 25 %
<i>Hommes n=46</i>	<i>21/46 soit 45,65 %</i>	<i>12/46 soit 26,08 %</i>	<i>13/46 soit 28,26 %</i>
<i>Femmes n=6</i>	<i>5/6 soit 83,33 %</i>	<i>1/6 soit 16,66 %</i>	<i>0</i>
Dont Marocains N=42	19/42 soit 45,23 %	12/42 soit 28,57 %	11/42 soit 26,19 %
<i>Hommes n= 38</i>	<i>15/38 soit 39,47 %</i>	<i>12/38 soit 31,57 %</i>	<i>11/38 soit 28,94 %</i>
<i>Femmes n=4</i>	<i>4/4 soit 100 %</i>	<i>0</i>	<i>0</i>

\* Cette typologie est issue d'une recherche menée sur les normalien-nes en France (Ferrand, Imbert, Marry 1999). Ces héritiers se distinguent des diplômés « en ascension sociale » et des « transfuges » par l'ancienneté de l'accumulation des capitaux sociaux. Les grands parents (d'une lignée au moins) des premiers appartenaient aux classes favorisées, ceux des seconds ont des grands-parents d'origine populaire et des parents des classes moyennes ; les « transfuges » ont des grands parents et parents ouvriers ou employés. Nous avons adapté cette typologie au contexte maghrébin, où, nous l'avons vu, la part des transfuges est beaucoup plus importante (environ le quart contre moins de 5 % en France).

Cette origine élitiste se reflète dans le type d'études suivies par les pères : on a ainsi le deuxième polytechnicien tunisien, un centralien, un ingénieur ENSTA, un ingénieur d'une école d'agronomie marocaine ayant complété avec l'École des eaux et forêts de Nancy, un Enarque parisien. Ces pères occupent ou ont occupé des postes extrêmement importants dans l'administration du pays ou dans les entreprises privées (fondateur de la principale banque tunisienne, PDG de groupe, magistrat, colonel). Une seule diplômée a un père commerçant bijoutier. Les mères sont fortement actives (seulement 4/10 sont au foyer dont 1 qui a d'abord travaillé comme institutrice) et diplômées. Elles exercent des métiers dans l'enseignement (inspectrice de l'Éducation nationale en histoire et géographie, institutrice puis conseillère pédagogique), la fonction publique (inspectrice), la médecine (une d'elles a été la première radiologue du Maroc).

Plus encore que pour les Françaises (Ferrand, Imbert, Marry 1999 ; Marry 2004), disposer de ressources familiales élevées, du côté paternel et maternel, s'avère donc une condition indispensable à ces scolarités et trajectoires professionnelles d'exception. L'attention portée aux destins improbables des femmes contribue ainsi à une approche sociologique, qui évite à la fois « *le fatalisme et l'enchantement* » (St Martin 2008, p. 102).

### 3. Mobilités et attaches familiales : le cas marocain

#### 3.1 Cosmopolites, internationaux et « nationaux »

Jusqu'à la fin des années 1980, la très grande majorité des diplômés marocains des trois grandes écoles étudiées (et tous ceux des Ponts) est retournée au Maroc directement après la sortie de l'École. À partir de la fin des années 1980, les trajectoires géographiques se diversifient et s'internationalisent. Les retours au Maroc après les études deviennent plus rares (un sur cinq des diplômés marocains). La dichotomie retour/non-retour perd de sa pertinence. On observe une part importante d'expériences professionnelles binationales, en France et au Maroc, le plus souvent consécutives (France puis Maroc), une fois inversée (Maroc puis France) parfois réitérées (retours au Maroc vécus comme des échecs). L'expatriation aux USA et à Londres est fréquente mais elle s'observe le plus souvent en début de carrière pour des stages ou un peu plus tard pour un MBA.

Les mobilités professionnelles, entre statuts (salariés/indépendants) et entre secteurs d'activité – public, privé, petites entreprises et grands groupes, industrie et services – se complexifient. Des secteurs en plein essor accueillent les diplômés de toute origine sociale, au Maroc comme en France ou encore aux USA et à Londres : grandes banques (BNP et Société Générale) et sociétés de conseil en stratégie (Mac Kinsey, Arthur Andersen...) qui « harcèlent » les nouveaux diplômés, au sortir de l'École. Comme l'exprime un de nos interviewés, « *ils sont moins regardants sur la couleur du passeport* ». Ce diplômé des Ponts de 32 ans n'avait pas réussi à obtenir un stage dans l'automobile (Peugeot) et dans l'aéronautique. Il est entré à la BNP comme analyste et y est depuis 8 ans. Les années 2000 voient la floraison de start up (finances, téléphonie, Internet...), notamment dans la Silicon Valley, où nous retrouvons plusieurs de nos diplômés.

Dans les années 2000, on voit apparaître, dans les entretiens de ceux rentrés au Maroc, des discours sur l'essor de l'économie marocaine<sup>3</sup> avec le lancement de grands projets d'infrastructures (port de Tanger-Med, autoroutes, etc.)<sup>4</sup>, le développement des NTIC, du secteur privé, la création d'une Bourse... et des salaires relevés<sup>5</sup>.

Les 32 entretiens auprès de ces diplômés marocains permettent de saisir les logiques de ces trajectoires, en distinguant dans un premier temps celles des diplômés en France au moment de l'enquête (2008-2009) et qui ont pour la plupart l'intention d'y rester ; et celles des diplômés rentrés au Maroc, là encore de façon le plus souvent définitive<sup>6</sup>.

Ce clivage retour/non-retour est réducteur. Une analyse un peu plus fine permet de décrire la population étudiée en trois catégories, inspirées de celles proposées par Anne-Catherine Wagner dans ses recherches sur des cadres supérieurs de grands groupes étrangers expatriés en France. La première catégorie est celle des « cosmopolites » polyglottes, qui se définissent comme des « citoyens du monde », se situant au-delà des frontières et des identités nationales. Ils sont très peu nombreux dans notre population.

On retrouve en revanche, bien représentée, la catégorie des cadres ou managers « internationaux ». Anne-Catherine Wagner reprend ici une distinction opérée par Marcel Mauss (1969 p. 62) qui souligne et oppose en effet le « *a-nation* » du cosmopolitisme de « *l'internation* » qui la situe, l'isole » (Mauss 1969, p. 629). Les cadres marocains et tunisiens que nous avons rencontrés se disent souvent binationaux ou biculturels. Ils sont pour la plupart très attachés à leur pays d'origine, à leur culture nationale et à leur famille. Même quand ils ont fait tout leur cursus scolaire dans le système français, travaillé de longues années en France, lorsqu'ils ont demandé et obtenu, pour eux et pour leurs enfants, la nationalité

---

<sup>3</sup> Depuis 2000, les taux de croissance du Maghreb ont dépassé les 5 %. En 2010, il est de 3,5 % au Maroc (*Tel Quel*, 11 mars 2010).

<sup>4</sup> Un exemple parmi bien d'autres : le magazine français *Usine Nouvelle* titre le 2 octobre 2008 : « Les logisticiens se ruent sur le Maghreb ».

<sup>5</sup> Même si le Maroc reste une société très inégalitaire (le Smic marocain est à 168 euros).

<sup>6</sup> Sur ces 32 entretiens, 15 ont été réalisés auprès de diplômés qui travaillent et vivent au Maroc (Rabat et Casablanca) (8 polytechniciens, 4 centraliens, 4 Ponts), dont 1 femme; 17 en France (Paris), dont 2 femmes (12 polytechniciens, 2 centraliens, 3 Ponts)

française, parfois américaine (en particulier pour leurs enfants qui l'acquièrent de droit quand ils sont nés là-bas), ils ont toujours gardé la marocaine et la vivent comme la plus légitime. Leur « origine » leur est d'ailleurs rappelée, parfois brutalement, quand ils subissent des contrôles d'identité dans le métro ou d'autres actes de xénophobie, en particulier après les événements de 1994 et de 2005 dans les banlieues : « *On était arrêtés tout le temps, les mains contre le mur, on avait rien fait, traités comme des criminels a priori parce qu'on est des maghrébins* » ou se voient refuser le renouvellement d'un visa pour les États-Unis, après le 11 septembre 2001 (centralien 1995, au Maroc).

Enfin, une troisième et dernière catégorie de cadres de notre population peut être définie comme « nationale », dans la mesure où les liens professionnels et personnels avec la France sont devenus très ponctuels et distendus depuis leur retour au Maroc, dès la fin de leurs études.

### 3.2 Le poids des deux familles

Au-delà des évolutions politiques et économiques, les familles des diplômés que nous avons rencontrés – celle dont ils sont issus et celles dans laquelle ils vivent – sont un élément central de compréhension des mobilités géographiques et des trajectoires professionnelles. Quel que soit le degré d'internationalisation de la carrière, les arbitrages en faveur du retour ou du non-retour dans le pays d'origine sont en effet largement influencés par l'attachement à la famille qui mêle obligations de solidarité – soutien financier et affectif à des parents âgés – et volonté de voir grandir ses enfants dans le pays et la culture où l'on a été socialisé dans son enfance. L'importance des solidarités familiales au Maroc, entre générations et au sein de la fratrie, renforce cet ancrage national. Les liens avec la famille marocaine des expatriés restent étroits, certains faisant venir en France un parent resté seul ou se rendant plusieurs fois par an au Maroc. Seule une petite minorité des diplômés rencontrés disent s'être affranchis de ces relations familiales, qu'ils vivent comme pesantes, voire intrusives. Les diplômés des promotions des années 1990-2000 sont plus enclins que ceux des décennies précédentes à partir aux USA pour faire des études (MBA) ou occuper des postes lucratifs dans la finance, le conseil, l'informatique. En dépit d'un accueil et de perspectives de carrières qu'ils jugent souvent plus favorables qu'en France, la plupart tendent à rentrer au Maroc ou préfèrent les allers-retours entre Londres et Paris, pour pouvoir rentrer plus régulièrement au Maroc.

Deux grandes hypothèses peuvent être formulées autour de ces déterminants familiaux des mobilités géographiques.

La première est celle d'une surreprésentation des « héritiers » ou diplômés issus de familles très privilégiées parmi les « cosmopolites » ou cadres ayant connu une forte mobilité internationale (hors de la France). Ces derniers disposent en effet de ressources (financières, culturelles, linguistiques...) plus importantes et de dispositions à la mobilité internationale transmises souvent par les expériences de plusieurs générations (Garneau 2007).

Cette hypothèse semble bien vérifiée dans notre population. 6 sur 18 héritiers sont passés par l'international (les USA et le Royaume-Uni), qu'ils soient retournés au Maroc ou qu'ils soient en France. 3 sur 12 de ceux en ascension sociale, 1 sur 10 seulement des transfuges.

Ces héritiers (Bourdieu, St-Martin 1987 ; Bourdieu 1989), plus souvent issus de l'X, « *sont plus mobiles, évoluent dans des milieux professionnels plus internationaux et ont des perspectives de carrière plus élevées que les cadres qui font partie des premières générations d'expatriés* » (Wagner 2005, p. 19).

À l'inverse, ceux qui sont rentrés directement au Maroc, après leurs études, dans ces générations des années 1990-2000, et qui n'ont aucune expérience professionnelle en France ou dans un autre pays étranger, sont presque tous des diplômés d'origine modeste voire très modeste. Cette catégorie regroupe des cadres ayant les caractéristiques opposées à celles des cosmopolites – issus de familles rurales pauvres, uniquement arabophones et très peu scolarisées –, ayant épousé une Marocaine et fait toute leur carrière au Maroc, avec peu de changements de secteur ou d'entreprise.

On retrouve en revanche, des diplômés d'origines sociales diverses dans la catégorie des cadres internationaux, le plus souvent binationaux (Maroc et France). L'origine sociale ne clive pas en effet ceux qui sont restés en France et les autres.

Deux mécanismes contribuent en effet à mettre du flou dans la mécanique des déterminants sociaux et à remettre en cause le clivage réducteur entre retour et non-retour,

Le premier est celui d'opportunités de carrière de plus en plus attrayantes faites aux diplômés de toutes origines sociales, dans les deux pays et ailleurs (USA, Londres, Golfe). Au Maroc, L'ONA et ses filiales minières (Managem) et bancaires (CDG, Attijarafibank) offrent des perspectives de carrière dans des domaines variés du privé

En France, les carrières des diplômés marocains (et tunisiens) se heurtent parfois, dans certaines grandes entreprises (automobile, aéronautique, EDF, défense nationale...) françaises, à un plafond de verre lié notamment au monopole des grands corps de l'État, auquel les étrangers diplômés de l'X, n'ont pas accès. Les secteurs de la banque et de la finance semblent échapper à ces logiques nationales : la Société Générale en particulier mais aussi la BNP sont fréquemment citées par nos interviewés comme des entreprises ayant promu des étrangers, en particulier Tunisiens et Marocains à des postes de direction et nombre de jeunes diplômés de notre enquête, dans les promotions des années 1985-2002 y ont fait des stages et mené parfois une carrière. Il en va de même des cabinets américains de conseil qui ont recruté en masse les diplômés des grandes écoles à partir de 1997.

Le prestige du diplôme n'efface pas toutefois toutes les différences sociales. La première se manifeste dans la maîtrise de la langue et de la culture française – l'accès aux écoles de la Mission et aux prépas des grands lycées français reste réservé aux diplômés des milieux les plus favorisés. La seconde se traduit par ce qu'Eric Gobe appelle « le plafond de verre du management familial » : trois diplômés, des centraliens – de milieu social populaire ou moyen – nous ont dit avoir été évincés par un fils ou un neveu du PDG après avoir bien développé l'entreprise (au Maroc).

Un deuxième mécanisme est déterminant dans le clivage retour/non-retour et brouille les effets de l'origine sociale. Il s'agit du choix du conjoint, en l'occurrence de la conjointe (les femmes étant une espèce rare dans notre population) : l'exogamie – avoir épousé une femme qui n'est pas Marocaine (ou Tunisienne, mais c'est beaucoup plus rare) – limite fortement les retours définitifs au Maroc, favorise en revanche les mobilités hors de France (USA).

Cela nous conduit à notre deuxième hypothèse : l'influence des alliances matrimoniales et de la vie familiale sur les mobilités géographiques. Elle est, là encore, manifeste dans notre enquête. Le mariage des diplômés marocains avec une Française ou une étrangère clive fortement cette population du point de vue du retour ou non-retour au pays. La totalité des 17 diplômés qui sont en France à la date de l'enquête sont mariés et 15 d'entre eux ont une épouse « étrangère » – Française, très souvent d'origine marocaine (ou tunisienne, ou algérienne). Ces épouses sont toutes diplômées du supérieur (écoles d'ingénieurs ou de commerce) et mènent une carrière de cadre dans le privé. On ignore leur origine sociale et l'on ne peut donc pas mesurer l'ampleur des stratégies de promotion sociale par le mariage pour certains diplômés d'origine modeste, mais toutes sont très attachées à leur métier et la question est donc celle de la double carrière du couple. Certaines se font dans la même entreprise (Renault, Areva), d'autres sont très différentes (un polytechnicien a épousé une Franco-Marocaine, chanteuse lyrique) mais le retour au Maroc (voire en Tunisie pour la conjointe tunisienne, polytechnicienne) est refusé par l'épouse, avec le soutien plus ou moins enthousiaste du mari.

Deux épouses, Marocaines, de centraliens vivant en France ont un profil atypique. L'une, de nationalité française, a fait des études de lettres à Aix-en-Provence puis un MBA aux USA où elle a travaillé dans un cabinet de chasseurs de têtes. Elle a rencontré son futur mari pendant des vacances au Maroc. Elle n'a pu retrouver un emploi dans son domaine au Maroc, et a du revenir à son métier de traductrice, ils ont mal supporté l'un et l'autre l'emprise de la famille sur leur vie privée et ont fait le choix de revenir en France (elle voulait les USA, lui non). Ils ont tous deux fait une belle carrière en France, avec trois enfants et n'envisagent plus de rentrer. L'autre est une Marocaine dont toute la famille a émigré en France et qu'elle a voulu rejoindre, incitant son mari à quitter le Maroc où il menait une carrière dans l'informatique.

À l'inverse, parmi les diplômés qui vivent au Maroc, 12 sur 15 sont mariés, tous avec des Marocaines. Toutes aussi ont fait des études supérieures (pharmacie, médecine, kiné...), parfois en France (HEC, DESS d'ergonomie au CNAM, DEA biologie à Nancy) mais elles semblent avoir un rapport moins affirmé à la carrière : deux de nos interviewés (diplômés des Ponts, transfuges) disent que leur épouse n'a jamais travaillé « par choix personnel ». Un centralien vit à Tunis, son épouse marocaine travaille comme cadre dans une banque.

Les hypothèses de François de Singly sur le coût inversé du mariage et des enfants pour les diplômés – favorable aux hommes, défavorable aux femmes –, confirmées en France pour les ingénieurs des grandes écoles par Gadea et Marry (2001), le sont aussi ici pour la petite minorité de femmes dans notre population. Celles, encore plus exceptionnelles qui n'ont pas interrompu leur carrière et ont atteint des postes élevés de direction, sont le fait de célibataires ou divorcées. La division sexuelle traditionnelle du travail dans les couples est fréquente dans cette élite et les carrières des épouses, y compris quand elles sont issues d'une école d'ingénieurs française, sont en retrait – partiel ou total – par rapport à celles de leurs maris. Ces inégalités s'atténuent toutefois dans les générations plus jeunes et n'est pas systématique dans les plus anciennes. Dans presque tous les couples, les aspirations des conjointes en matière professionnelle et personnelle sont prises en compte par les maris. Et, dans la génération des enfants, les filles sont plus nombreuses à suivre des études en France ou aux États-Unis

Le rôle de la famille, celle d'origine comme celle où l'on vit adulte, apparaît ici à la fois comme ressource et contrainte pour la mobilité géographique. Sa prise en compte à travers les récits recueillis auprès des diplômés des grandes écoles conduit à nuancer les observations tirées des seuls annuaires ou enquêtes statistiques sur les retours ou non-retours au pays de cette élite maghrébine. Et elle bouscule largement les discours sur les figures de cadres de la mondialisation, cosmopolites et sans attaches.

## **Bibliographie**

Baudelot C., Matonti F. (1994), « Le recrutement social des normaliens 1914-1992, in J.-F. Sirinelli (dir.), *École normale supérieure, Le livre du bicentenaire*, Paris, PUF, p. 155-190.

Bensedrine S., Gobe É. (2004), *Les ingénieurs tunisiens : dynamiques récentes d'un groupe professionnel*, Paris, L'Harmattan.

Bourdieu P., Saint-Martin (de) M. (1987), « Agrégation et ségrégation : le champ des grandes écoles et le champ du pouvoir », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 69, septembre, p. 1-49.

Bourdieu P., Saint-Martin (de) M. (1987), « Variations et invariants, éléments pour une histoire structurale du champ des grandes écoles », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 70, novembre, p. 1-30.

Bourdieu P. (1989), *La noblesse d'Etat, grandes écoles et esprit de Corps*, Paris, Minuit.

Euriat M., Thélot C. (1995), « Le recrutement social de l'élite scolaire en France de 1950 à 1990 », *Revue française de sociologie*, XXXVI-3, juillet-septembre, p. 403-438.

Ferrand M., Imbert F., Marry C. (1999), *L'excellence scolaire : une affaire de famille, Le cas des normaliennes et normaliens scientifiques*, Paris, L'Harmattan.

Gadea C., Marry C. (2000), « Les pères qui gagnent : descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs », *Travail, genre et sociétés*, n° 3, mars, p. 109-135.

Garneau S. (2007), « Les expériences migratoires différenciées d'étudiants français. De l'institutionnalisation des mobilités étudiantes à la circulation des élites professionnelles », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 23, n°1.



- Geisser V. (dir.) (2001), *Diplômés maghrébins d'ici et d'ailleurs. Trajectoires sociales et itinéraires migratoires*, Paris, CNRS.
- Gérard É. (dir.) (2008), *Mobilités étudiantes Sud-Nord, Trajectoires scolaires de Marocains en France et insertion professionnelle au Maroc*, Paris, Publisud.
- Gobe É. (dir.) (2004), *L'ingénieur moderne au Maghreb (XIXe-XXe siècle)*, Institut de recherche sur le Maghreb contemporain, Maisonneuve et Larose.
- Karvar A. (2004), « La trajectoire des polytechniciens dans l'espace franco-maghrébin : des indépendances à l'instauration du nouvel ordre économique », *Cahiers du Gdr Cadres*, n° 8.
- Marry Catherine (2004), *Une révolution respectueuse : les femmes ingénieurs*, Paris, Belin, Coll. « Perspectives sociologiques ».
- Mauss M. (1969), « L'internationalisme et les nations » (1920), in *Oeuvres*, tome III, Paris, Minuit.
- Mérignac O. (2009), « Les femmes dans le processus d'expatriation », *Travail, genre et sociétés* 2009/1, n° 21, p. 131-151.
- Saint-Martin M. (2008), « Les recherches sociologiques sur les grandes écoles : de la reproduction à la recherche de justice », *Education et sociétés*, n° 21, p. 95-103.
- Vermeren P. (2002), *La formation des élites marocaines et tunisiennes*, Paris, La Découverte.
- Wagner A.-C. (1998), *Les nouvelles élites de la mondialisation. Une immigration dorée en France*, Paris, PUF.
- Wagner A.-C. (2005), « Les élites managériales de la mondialisation : angles d'approches et catégories d'analyse », *Entreprises et histoire*, n° 41, p. 15-23.
- Wagner A.-C. (2007), *Les classes sociales dans la mondialisation*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », n° 503.



**Avenirs contraints : les modes d'organisation des établissements  
d'enseignement supérieur et des entreprises**



# Impact du CDD et de sa durée sur les débuts de carrière

Catherine Béduwé\*, Éric Cahuzac\*\*, Brigitte Reynes\*\*\*, Gabriel Tahar\*\*\*\*

## Problématique

Nombre d'études économiques ont montré que l'accroissement de la précarisation du marché du travail, et notamment du marché du travail des jeunes, s'accompagne d'une augmentation des mobilités en début de carrière (CERC 2005 ; Recotillet, Rouaud, Ryk 2011). Cette précarisation s'explique d'une part par le développement très important des contrats courts dans les embauches : en 2010, 76,6 % des embauches du secteur marchand se sont faites en contrat temporaire (CDD, apprentissage, contrats aidés...) et 92,1 % des embauches de moins de 30 ans (DARES 2011) ; d'autre part la transition vers l'emploi en CDI, déjà faible dans l'absolu (environ 30 % selon le COE 2009), devient plus rare et plus difficile y compris pour les jeunes les plus diplômés (Givord 2005).

Parmi les contrats temporaires, le CDD, de droit privé ou public, est la forme de contrat précaire qui a le plus augmenté ces dernières années, au-delà même des effets de conjoncture. Cette intensification du recours au CDD s'accompagne d'une plus grande polyvalence d'utilisation par les entreprises (Dauty, Morin 1992 ; Bunel 2007). L'hétérogénéité du recours au CDD selon les entreprises (taille, secteur) s'accompagne pour celles qui le pratiquent d'un usage différencié que ce soit en termes de motifs de recours (remplacement, surcroît d'activité, CDD saisonnier ou d'usage...) ou que ce soit en termes de durées du ou des contrats. Hormis les caractéristiques propres aux entreprises, on observe que ces durées varient aussi en fonction des caractéristiques individuelles des salariés.

Même si la théorie microéconomique ne s'est pas penchée outre mesure sur le CDD, les types de contrat de travail variant d'un pays à un autre, certaines de ses caractéristiques peuvent tout à fait s'analyser théoriquement (pour une revue de littérature très complète, cf. Bunel 2007).

D'abord, il convient de noter l'ambiguïté du CDD (*temporary job* ou *fixed-term contract* en anglais) qui peut soit enfermer dans la précarité (*dead end job* : voie sans issue) soit constituer un moyen d'obtenir ultérieurement un emploi stable (*stepping stone* : tremplin). On peut voir le CDD comme le moyen d'assurer une certaine flexibilité du travail face aux fluctuations d'activité de l'entreprise, présentes ou anticipées, mais à un certain coût, ce qui peut expliquer l'équilibre entre recours aux CDD et aux CDI dans l'entreprise, équilibre pouvant fluctuer selon les conjonctures et contextes nationaux (Booth *et alii* 2002). La théorie explique ainsi très bien que la durée des contrats de travail est fonction du degré d'incertitude caractérisant l'environnement de l'entreprise dans une optique de partage du risque entre l'employeur et le salarié. Cette théorie a bien sûr du mal à intégrer les hétérogénéités existant entre les firmes d'une part (taille, secteur d'activité) et leurs travailleurs d'autre part (qualification, ancienneté) mais surtout n'explique pas pourquoi tous les salariés d'une même firme ne bénéficient pas de contrats de même durée. Il faut pour cela considérer le recours au CDD dans le cadre de la théorie du dualisme du marché du travail où les travailleurs en CDD évoluent sur un segment secondaire composé d'emplois précaires, sous-payés et peu qualifiés et où coexistent donc un marché primaire (les « bons » emplois) et un marché secondaire, relativement cloisonnés.

Pour théoriser le recours au CDD comme période probatoire, on fait appel à des modèles en information imparfaite de type principal agent où un certain laps de temps est nécessaire pour inciter à l'effort, révéler (*signaling*) les compétences du salarié et éventuellement les trier (*screening*) et les classer (*sorting*), la transition CDD-CDI correspondant au moment où l'employeur juge « l'effort » du salarié satisfaisant et le

---

\* CRM, université de Toulouse Capitole.

\*\* INRA-ODR, Toulouse.

\*\*\* CDA, université de Toulouse Capitole.

\*\*\*\* CERTOP, université de Toulouse Le Mirail.

non-renouvellement du CDD au moment où l'opinion, négative, de l'employeur est faite. Le salaire évolue favorablement en fin de période. Le temps dévolu à ce mécanisme est un paramètre toujours présent et la durée observée du CDD ou des CDD successifs en est une variable-clé.

Si « l'effet tremplin » des contrats temporaires vers l'emploi stable est réel (Booth *et alii* 2002 ; Lopez 2004) et amène les salariés à distinguer précarité de l'emploi et précarité du travail (Fabre, de Riccardis 2007), il n'empêche que ces situations précaires entraînent un accroissement des mobilités contraintes sur le marché du travail et une baisse de la proportion des travailleurs stables (Amossé, ben Halima 2010). Il semble même que l'enchaînement de CDD puisse conduire certains salariés à l'enfermement dans la précarité et vers des « carrières précaires » qui mêlent contrats courts et périodes de chômage (COE 2009). Les enquêtes passées de l'ANPE sur les chômeurs montrent de leur côté qu'un passé « riche en emplois » favorisait la sortie du chômage vers un emploi stable mais que parallèlement les emplois instables « appelaient » les emplois instables (Joutard, Werquin 1992). Le recours au CDD fait ainsi apparaître des formes paradoxales de continuité d'emploi (Eckert, Mora 2008, exploitant l'enquête Génération 98 en 2005) : trajectoires spécifiques avec emplois se succédant sans chômage mais sous statut continuellement précaire ou finissant par une stabilisation sous forme de CDI après une période en CDD (un ou plusieurs) plus ou moins longue, dans la même entreprise ou non d'ailleurs (respectivement 7 % et 9 % des effectifs).

Entre l'emploi paradigmatique et le non-emploi s'observent ainsi des situations intermédiaires, espèce de « no man's land » où l'on demeure parfois mais que l'on peut quitter dans une direction ou dans une autre. Le CDD ne correspond pas à une position clairement identifiée dans une trajectoire professionnelle : son déroulement, son rôle, son impact, différeront selon sa place dans la succession des situations d'emploi et de non-emploi que connaît un individu.

L'objet de cette recherche est de clarifier le rôle que peut avoir un CDD dans une trajectoire professionnelle et la probabilité d'obtention d'un CDI dans le futur en mettant l'accent sur sa durée. En effet la durée du CDD apparaît comme un paramètre majeur dans l'analyse des mobilités : à la fois exogène quand il s'agit d'expliquer le devenir et la trajectoire d'un individu en CDD et endogène dans la mesure où les règles juridiques de recours au CDD autorisent des différenciations entre les entreprises qui peuvent sélectionner les individus en jouant sur la durée du contrat.

Nous utilisons l'enquête Génération 98 à 10 ans. Cette base contient l'ensemble des situations d'emploi et de non-emploi enregistrées mensuellement pendant 10 ans pour l'ensemble d'une génération de sortants de formation initiale. Nous nous focalisons sur le CDD qui se distingue des autres formes temporaires d'emploi, notamment de l'intérim, non pas tant par son encadrement juridique que sa logique propre de gestion de la main-d'œuvre sans extériorisation de l'emploi. Chaque situation en CDD peut être située par rapport à un passé (situations d'emploi ou de non-emploi précédentes) et un futur professionnel (situations d'emploi ou de non-emploi suivantes). De plus la base permet de distinguer lorsqu'il a lieu, le passage du CDD au CDI sur le marché interne ou externe.

Ces données n'ont pas leur équivalent pour traiter de l'issue des CDD. En effet, Van den Berg *et alii* (2002) n'ont pu travailler que sur la profession médicale, Gagliarducci (2005) a utilisé certes des données longitudinales mais n'a pu travailler que sur les individus ayant débuté leur carrière par un CDD, d'Addio et Rosholm (2005) ont exploité les transitions CDD-CDI et CDD-chômage mais le panel européen dont ils disposaient ne fournissait qu'une observation par an.

On testera d'abord un modèle de survie permettant d'analyser l'influence de différentes variables explicatives (passé professionnel avant le CDD en cours et description du CDD en cours) sur la durée de l'épisode de CDD puis ensuite un modèle de durée à destinations multiples (à risques concurrents) permettant de distinguer les différentes intensités de sortie en fonction des différentes issues possibles du CDD (futur professionnel). On estimera ensuite un modèle logit multinomial afin de tester l'impact de ces mêmes variables, dont la durée du CDD, sur l'issue du CDD. Nous testerons ainsi le double jeu de la durée du CDD, aussi bien variable à expliquer que variable explicative.

## 2. Données utilisées, statistiques descriptives

L'hypothèse à la base de notre analyse est que la durée d'emploi en CDD est déterminante pour comprendre et expliquer les différentes mobilités professionnelles d'un individu en début de carrière : CDI dans la même entreprise, CDI dans une autre entreprise, nouveau CDD, chômage court ou chômage long, sortie d'activité. Pour tester cette hypothèse nous travaillons sur la base des situations d'emploi et de non-emploi des individus de l'enquête Génération à 10 ans. Pour chacune de ces 58 824 situations nous avons « remonté » les séquences précédentes et suivantes. Lorsqu'il s'agit de la première (resp. de la dernière) séquence les données sont censurées à gauche (resp. à droite). Nous avons ensuite extrait les séquences d'emploi où l'embauche s'est faite sur contrat de travail à durée déterminée (CDD, 11 796 séquences) ou contrat saisonnier (CDDS, 1 543 séquences) (tableau 1). Ces derniers sont en effet des CDD particuliers à certains secteurs ou certaines tâches du fait de leur motif de recours (voir note 1 encart juridique).

Les unités de compte de notre base sont donc les situations d'emploi sous contrat de travail en CDD ou CDDS et non plus des individus<sup>1</sup>

On a ensuite séparé les séquences d'emploi où le salarié a été continuent en CDD<sup>2</sup> (avec éventuellement un renouvellement de son contrat au sein de la même entreprise) de celles où le contrat a changé au sein de l'entreprise. Dans ce cas on observe qu'il s'agit le plus souvent d'une transformation du CDD d'embauche en CDI. Ces contrats « transformés » (28 % de l'ensemble des contrats d'embauche en CDD) ont du être écartés de l'analyse car on ne connaît pas avec précision la date à laquelle s'est opéré le changement de contrat et donc la durée du CDD, variable déterminante pour notre analyse.

Les contrats peuvent être, par ailleurs, achevés ou toujours en cours au moment de l'interrogation en 2008 (690 observations censurées). Les modèles de durée, capables de gérer cette censure, porteront sur 9 528 enregistrements, le modèle multinomial sur 8 838 contrats.

Tableau 1  
BASE DES SÉQUENCES D'EMPLOI EN CDD OU CDDS

Contrats d'embauche en CDD ou CDDS (CDD saisonnier)	13 339	100%
Contrats sans changement : CDD/CDDS « continus »	9 528	72%
Contrats « transformés »	3 812	28%
Contrats sans changement : CDD/CDDS « continus » et achevés	8 838 ( $\mu=8.3$ m=5 max=116)	66%
Contrats sans changement : CDD/CDDS « continus » et en cours	690 ( $\mu=45.7$ m=40.5 max=130)	5%
Contrats « transformés » et achevés	1 674 ( $\mu=47.6$ m=41 max=124)	12%
Contrats « transformés » et en cours	2 137 ( $\mu=95$ m=106 max=131)	12%

Source: Enquête Génération 98 à 10 ans, CEREQ ; Base des séquences en CDD ou CDDS, traitement des auteurs.

<sup>1</sup> Un individu ayant eu 3 CDD apparaîtra 3 fois dans la base. Un individu n'ayant eu que des CDI n'y sera pas.

<sup>2</sup> Pour savoir si un contrat a été transformé ou non au cours de son séjour dans l'entreprise, on se base sur deux informations contenues dans la base : d'une part, la réponse à la question EP25 : « Juste avant de quitter cette entreprise aviez vous toujours le même contrat de travail qu'au moment de l'embauche ? » ; et d'autre part la déclaration concernant le statut du contrat de travail au moment du départ de l'entreprise. Ont été considérés comme ayant un « contrat simple », sans changement, les jeunes disant avoir toujours le même contrat de travail et qui déclaraient être en CDD, resp. en CDDS au moment de quitter l'entreprise. Si le jeune dit avoir toujours le même contrat mais que celui-ci n'est plus un CDD vs. CDDS (il s'agit alors d'un CDI dans l'immense majorité des cas), on décide que le contrat a changé. Cette règle, la plus stricte que l'on puisse adopter compte tenu des données, n'empêche pas que certains jeunes qui ont eu des contrats CDD successifs aient considéré qu'il s'agissait du même contrat alors que sur le plan juridique il s'agit de contrats différents. Ceci étant, ce qui est important pour l'analyse est qu'ils aient été en CDD de manière continue au sein de la même entreprise.

La durée moyenne ( $\mu$ ) des contrats non transformés et achevés est de 8 mois, la médiane (m) de 5 mois et les durées maximales peuvent aller jusqu'à 116 mois. Ces statistiques sont beaucoup plus élevées lorsque les contrats même sans changement ne sont pas achevés, ce qui souligne la particularité de ces contrats. Ces données témoignent de la très grande variété des durées d'un CDD.

Tableau 2

**STATISTIQUES DESCRIPTIVES PORTANT SUR LES CDD/CDDS SANS CHANGEMENT CONTRACTÉS PENDANT LES 10 PREMIÈRES ANNÉES DE VIE PROFESSIONNELLE DES JEUNES SORTIS DE FORMATION INITIALE EN 1998**

<i>Situation suivant la séquence de CDD/CDDS</i>			
<b>Situation le mois suivant le CDD/CDDS en cours</b>		<b>Taille de l'entreprise</b>	
En CDI	13 %	Privée, GDE	5 %
En contrat temporaire (CDD, intérim, vacations...)	33 %	Privée, PME	42 %
Au chômage	39 %	Privée, TPE	21 %
Inactif, formation	15 %	Non-réponse ou indépendant	9 %
		Secteur public	23 %
<i>Variables décrivant le CDD/CDDS en cours</i>		<i>Variables décrivant les séquences précédant le CDD/CDDS en cours</i>	
<b>Type de contrat</b>		<b>Situation le mois précédant l'embauche en CDD/CDDS</b>	
CDD	85 %	En contrat temporaire (CDD, intérim, vacations..)	26 %
CDDS	15 %	En CDI	7 %
<b>Durée du contrat</b>		Au chômage	38 %
Moins de 1 mois	11 %	Formation ou inactif	29 %
1 à 2 mois	14 %	Nombre de contrats temporaires précédents	0.85 (1.28)
3 à 5 mois	29 %	Nombre de CDI précédents	0.48 (0.8)
6 à 8 mois	17 %	Nombre de séquences de chômage précédentes	1.18 (1.45)
9 à 11 mois	8 %		
12 à 17 mois	9 %		
18 mois et plus	11 %		
Durée moyenne	8.3 (10.3)	Part des mois précédents en contrat temporaire (CT)	0.13 (0.20)
<b>Motif de départ de l'entreprise</b>		Part des mois précédents en CDI	0.09 (0.18)
Fin de contrat	78 %	Part des mois précédents passés en chômage	0.15 (0.20)
Démission	13 %	Nombre total de séquences précédentes	5 (3.8)
Autres raisons (licenciement, autre...)	4 %		
Non-réponse	5 %		
<b>CSP de l'emploi occupé</b>			
Cadre, indépendant	7 %		
Prof intermédiaire	27 %		
Employé qualifié	21 %		
Ouvrier qualifié	11 %		
Employé non qualifié	16 %		
Ouvrier non qualifié	16 %		
<b>Secteur d'activité de l'entreprise</b>			
Agriculture	4.5 %		
IAA	4 %		
Industrie	8.5 %		
Construction	3.5 %		
Commerce, transports	19 %		
Publicité	0.5 %		
B&A, act. immob., services aux entreprises	10.5 %		
HCR	7 %		
Activités récréatives	2.5 %		
Services personnels	1 %		
Services domestiques	1 %		
Éducation	9 %		
Santé	11 %		
Action sociale	7 %		
Administration	8 %		
Indéterminé	3 %		

Source: Génération 98 à 10 ans, Céreq.

Base : 8 838 CDD ou CDDS continus dans l'entreprise et achevés



Pour chaque épisode de CDD on connaît donc sa durée, mais également le secteur d'activité et la taille de l'entreprise où il a eu lieu, l'emploi occupé, le motif de départ de l'entreprise. La base contient également des informations sur le nombre, la nature et la durée des contrats d'emploi précédents de celui qui occupe un CDD, le nombre et la durée des séquences de chômage précédentes et la situation exacte du jeune le mois précédant son entrée en CDD (en CDI dans une autre entreprise sur un CDI, en contrat temporaire (CDD, intérim, vacation...) dans une autre entreprise, en recherche d'emploi ou inactif (formation ou retrait du marché du travail). Ces données révèlent le parcours professionnel antérieur du jeune qui occupe un CDD à un moment donné. Ce sont les seules caractéristiques individuelles prises en compte. On considère en effet que le genre, le diplôme, pour ne citer qu'eux, jouent indirectement sur les mobilités à travers la nature de l'emploi occupé, les durées d'emploi ou de chômage vécues, et non pas directement sur la nature du contrat auquel on accède. Enfin on connaît le futur immédiat du CDD, c'est-à-dire la position du jeune le mois qui suit la fin de son contrat, pendant de sa situation immédiatement précédente au CDD. Ces trois groupes de variables permettant de caractériser le CDD, son passé et son futur sont données table2.

Logiquement, l'essentiel des départs de l'entreprise est du à l'arrivée du terme du contrat. Un départ sur cinq (22 %) correspond toutefois à une rupture anticipée de contrat, majoritairement à l'initiative du salarié qui « démissionne ».

On voit que 72 % des jeunes, en moyenne sur les 10 ans, sont au chômage ou sur un autre contrat temporaire à l'issue d'un CDD (non transformé). De la même manière, 64 % des jeunes salariés étaient au chômage ou en contrat temporaire juste avant de signer un CDD (qui ne s'est pas transformé). La proportion importante d'inactifs parmi eux vient des censures à gauche lorsqu'il s'agit d'un premier CDD, les jeunes étaient encore à l'école. En moyenne sur les 10 ans, on voit que les situations de CDI avant ou après un CDD non « transformé » sont marginales.

Les CDD concernent toutes les CSP, dont un tiers d'emplois non qualifiés, et sont présents dans tous les secteurs d'activité. La nomenclature retenue tente de tenir compte des secteurs utilisateurs de CDD d'usage pour lesquels les durées sont particulièrement variables (cf. encart juridique ci-après, note \*).

## FOCUS JURIDIQUE : DURÉE ET RENOUELEMENT DU CDD, SUCCESSION DE CDD

En droit la question de l'usage et de la durée des CDD repose sur une interdiction formulée largement selon laquelle « *le CDD quel que soit son motif ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise* » (L 1242-1 Code du travail). Le juge contrôle que la conclusion du ou des contrats ne vise pas pour l'employeur à pourvoir durablement un emploi permanent. Pour le reste, les prescriptions juridiques sur la durée, le renouvellement et la succession de CDD oscillent entre principe et exceptions. Elles sont fortement dépendantes du cas de recours au CDD et de son terme précis ou imprécis.

**Lorsqu'un CDD comporte un terme précis (de date à date), il doit respecter des durées maximales légales** (L 1242-8 Code du travail). La durée totale du contrat, inclus son éventuel renouvellement, ne peut excéder 18 mois. Mais ce plafond est loin d'être uniforme. À titre dérogatoire, la durée est ramenée à 9 mois dans certains cas de recours (attente de l'entrée en service d'un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée, travaux urgents) ; 8 mois pour les contrats saisonniers\*, ou portée à 24 mois (contrat exécuté à l'étranger, départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste, commande exceptionnelle à l'exportation). En outre les CDD conclus au titre de la politique de l'emploi (l'article L 1242-3 du Code du travail) ont leur durée maximale spécifique, etc. Ajoutant à cette complexité, la Cour de cassation a précisé que la durée maximale légale de 18 mois est inapplicable au contrat d'usage\*\* (Cass. soc. 28 oct. 1997). En revanche, hormis des cas particuliers, une durée minimale ne s'impose pas dans le CDD à terme précis.

Le CDD conclu avec un terme précis, qui arrive à échéance peut faire l'objet d'un **renouvellement**, autrement dit d'un simple report du terme avec maintien du motif de recours originaire. Un seul renouvellement, qui doit s'inscrire dans le respect des durées maximales précitées est autorisé.

**Dans certains cas de recours, le terme peut aussi être imprécis autrement dit lié à la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu ou la fin du remplacement.** (L 1242-7 Code du travail). Les parties au contrat peuvent opter soit pour un terme précis soit pour un terme imprécis en cas de remplacement d'un salarié absent du poste ou dont le contrat est suspendu, remplacement dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté sous contrat à durée indéterminée, remplacement de non salariés, emplois saisonniers, emploi d'usage.

Les durées maximales légales précitées ne s'appliquent pas hormis dans le cas de l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté sous contrat de travail à durée indéterminée où la durée ne peut excéder 9 mois ; et 8 mois pour le contrat saisonnier. Le contrat doit néanmoins comporter une durée minimale pendant laquelle un temps d'emploi et de rémunération est garanti au salarié. Un cas hybride concerne le CDD à objet défini (article 6 de la loi du 25 juin 2008) dont la caractéristique principale est d'arriver à échéance lorsque le projet pour lequel il est conclu est réalisé (terme imprécis) mais dont la durée ne peut être inférieure à 18 mois, ni supérieure à 36 mois sans renouvellement possible.

**Une autre problématique est celle de la succession de contrats à durée déterminée qui vise la conclusion de contrats distincts.** Elle aussi fait l'objet de limitations de la part du législateur plus ou moins étendues suivant qu'il s'agit d'un même poste de travail ou du même salarié.

Sur le poste le principe, assorti de nombreuses exceptions, est que l'employeur ne peut conclure immédiatement à l'expiration d'un contrat précaire un nouveau contrat précaire. Le respect d'un délai d'attente s'impose (L 1244-3 Code du travail).

S'agissant du même salarié, normalement si la relation contractuelle se poursuit à l'issue du contrat à durée déterminée, le contrat devient à durée indéterminée (L 1243-11 Code du travail). Cette transformation ne vise que la conclusion d'un nouveau CDD avec le même salarié, sur le même poste, sans respect de délai d'attente. Mais il n'est pas interdit à l'employeur de conclure un autre contrat à durée déterminée avec le même salarié sur un poste différent en respectant éventuellement un délai d'attente.

**Exceptionnellement, et sans encourir la requalification en CDI,** la succession continue de CDD avec un même salarié est possible dans les cas suivants : contrats de remplacement de salarié absent ou dont le contrat est suspendu, remplacement de non-salariés, contrats saisonniers, contrats d'usage. La jurisprudence fixe néanmoins des limites à ces successions au travers du contrôle de la fraude ou de l'abus. Par exemple, la conclusion de CDD successifs de remplacement ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (besoin temporaire et non structurel de main d'œuvre) ; pour les CDD d'usage, le recours à l'utilisation de contrats successifs doit être justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi. (Cass. soc. 23 janvier 2008).

\* Le contrat saisonnier visé à l'article L 1242-2, 3° du Code du travail est par définition conclu pour effectuer des travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collective et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise qui obéit aux mêmes variations (Cass. soc. 12 oct. 1999).

\*\* Il s'agit d'emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. La conclusion de CDD d'usage pour ces emplois temporaires par nature n'est possible que dans **certains secteurs d'activités** principalement ceux visés par l'article D 1242-1 : les exploitations forestières ; la réparation navale ; le déménagement ; l'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ; le sport professionnel ; les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ; l'enseignement ; l'information, les activités d'enquête et de sondage ; l'entreposage et le stockage de la viande ; le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ; les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ; les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires prévues à l'article L. 5132-7 ; le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques, dans le cadre du 2° de l'article L. 7232-6 ; la recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France ; les activités foraines.

### 3. La durée d'une période de CDD : les modèles de survie

Nous avons estimé un premier modèle de durée paramétrique, toutes issues confondues (tableau 3). La première colonne du tableau (hazard ratio) exprime le risque instantané (c'est-à-dire par unité de temps, pour nous le mois) supplémentaire de sortir de l'épisode de CDD que procure la variable concernée toutes choses égales par ailleurs. Ainsi, un taux de hasard inférieur à 1 (resp. supérieur) implique que la variable explicative à laquelle il s'applique a tendance à augmenter (resp. diminuer) la durée du CDD.

Toutes les variables ont un impact sur la durée du CDD, ce qui montre qu'elle dépend à la fois des caractéristiques des individus révélées par leur passé professionnel et de celles de l'entreprise qui recrute en CDD.

Plus précisément, on constate qu'un nombre élevé de CDD et de CDI passés est corrélé avec des durées de CDD en cours plus courtes mais qu'en revanche plus le temps passé précédemment en CDD ou en CDI et dans une moindre mesure au chômage est élevé, plus la durée du CDD est longue. Une forte mobilité (correspondant à un nombre de séquences professionnelles élevé) est également corrélée avec des durées légèrement plus courtes. Venir d'un CDD ou du chômage raccourcit le CDD en cours. Ainsi les CDD longs semblent réservés aux individus ayant déjà une certaine expérience professionnelle.

Un départ par démission correspond à un CDD plus court. Le taux de hasard de 1,66 associé aux CDD saisonniers correspond bien à une durée moyenne plus courte de ces contrats. Les CDD pour des emplois de PI ou d'employé qualifié sont les plus courts, ceux de cadre sont plus longs. Les CDD dans le secteur public ou dans de grandes entreprises sont les plus longs. Enfin la référence sectorielle que l'on a choisie (secteur de l'éducation) correspond aux CDD les plus longs avec les activités récréatives, culturelles et sportives et le secteur de la publicité. Seule l'Administration offre des CDD encore plus longs toutes choses égales par ailleurs : ce qui correspond bien au contexte d'une réglementation des durées de CDD plus permissive (3 ans renouvelable 1 fois). En revanche, les CDD dans l'agriculture, les IAA, le commerce et le secteur HCR ont des durées nettement plus courtes.

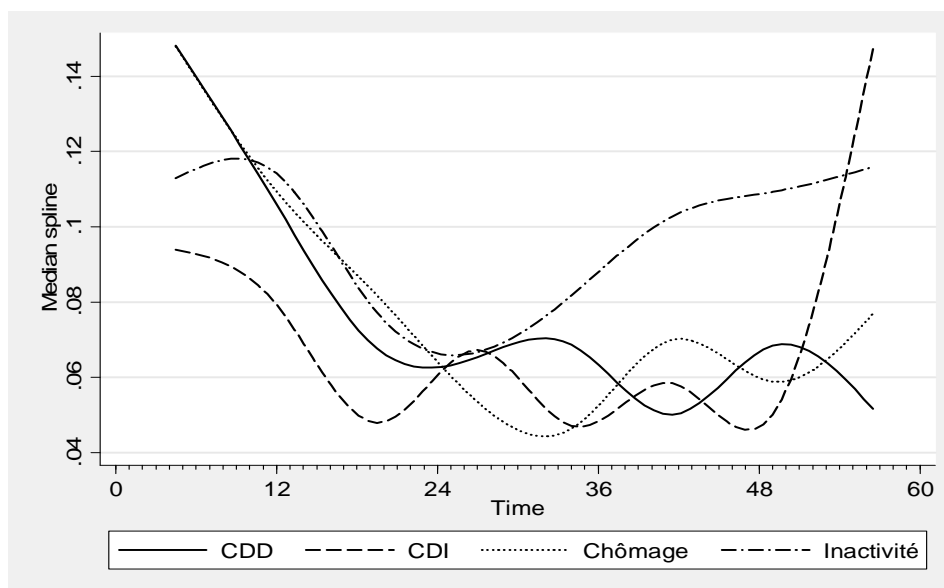
Tableau 3  
**MODÈLE DE DURÉE, TOUTES ISSUES CONFONDUES (RÉGRESSION WEIBULL)**

Variables	Hazard ratio
<i>Variables portant sur le passé du contrat CDD ou CDDS</i>	
Nombre de séquences total (emploi ou chômage)	0,970**
Nombre de contrats temporaires précédents	1,138**
Nombre de CDI précédents	1,085**
Nombre de séquences de chômage précédentes	ns
Part des mois précédents en contrat temporaire	0,567**
Part des mois précédents en CDI	0,596**
Part des mois précédents passés en chômage	0,797**
<b>Situation à la séquence précédente</b>	
En CDI	ns
En contrat temporaire (CDD, Intérim, vacations...)	1,157**
Au chômage	1,226**
<b>En inactivité</b>	<b>réf.</b>
<i>Variables décrivant le contrat CDD ou CDDS en cours</i>	
<b>CDDS (réf. : CDD)</b>	<b>1,671**</b>
<b>Motif de départ de l'entreprise</b>	
<b>Fin de contrat</b>	<b>réf.</b>
Démission	ns
Autres raisons	1,104**
Non réponse	0,905(*)
<b>Profession exercée lors du contrat CDD/CDDS</b>	
Cadre, indépendant	0,733**
<b>Prof Intermédiaire</b>	<b>réf.</b>
Employé qualifié	ns
Ouvrier qualifié	0,848**
Employé non qualifié	0,931(*)
Ouvrier non qualifié	0,896**
<b>Secteur d'activité au moment du contrat CDD/CDDS</b>	
Agriculture	1,644**
IAA	1,633**
Industrie	1,463**
Construction	1,371**
Commerce transports	1,663**
Publicité, sondages	ns
B&A, act. immob, Services aux entreprises	1,478**
HCR	1,607**
Activités récréatives, culturelles et sportives	ns
Services personnels	1,375*
Services domestiques	1,274(*)
<b>Éducation</b>	<b>réf.</b>
Santé	1,293**
Action sociale	1,127*
Administration	0,900(*)
Indéterminé	1,337**
<b>Taille de l'entreprise au moment du contrat CDD/CDDS</b>	
Privée, GDE	0,868**
<b>Privée, PME</b>	<b>réf.</b>
Privée, TPE	1,051(*)
Non réponse ou indépendant	ns
Secteur public	0,696**
<b>Nombre d'épisodes</b>	<b>9528</b>
<b>Dont épisodes censurés</b>	<b>690</b>
<b>LR-chi2 (38)</b>	<b>1 526,4**</b>

Génération 98 à 10 ans, Céreq ; base : CDD ou CDDS sans changement dans la même entreprise.  
 Significativité : (\*) p<0,1 ; \* p<0,05 ; \*\* p< 0,01 ; ns = non significatif.

Notre second modèle de durée, non paramétrique (Graphique 1), décrit les probabilités de sortie du CDD vers un autre contrat temporaire, un CDI, le chômage ou l'inactivité, en fonction du nombre de mois passés dans l'épisode de CDD étudié. Les ondulations qui apparaissent dans les courbes ne sont pas forcément des phénomènes réels mais peuvent être des artefacts statistiques dus à la technique de lissage utilisée (*twoway median spline*). On voit malgré tout que ces probabilités diffèrent sensiblement, les sorties vers un CDI étant notamment plus faibles pour les CDD de moins de 18 mois et augmentent ensuite jusqu'à s'équilibrer avec les autres issues. La durée de l'épisode de CDD influence ainsi l'intensité de sortie et il est alors fondé, après l'avoir considéré comme endogène au processus, de la considérer comme exogène.

Graphique 1  
PROBABILITÉS DE SORTIE DU CDD SELON L'ISSUE



#### 4. L'issue d'une période en CDD : le modèle multinomial

Ce modèle étudie la probabilité de transition à l'issue d'un CDD vers une des quatre situations suivantes : contrat temporaire (CT), CDI (incluant les fonctionnaires), chômage et inactif (incluant la formation). On se limite aux CDD achevés (8 838)<sup>3</sup>. Les variables explicatives sont les mêmes que pour les modèles de durée et la référence choisie est celle d'un autre contrat temporaire (tableau 4).

Le pseudo R2 du modèle (0,0879) est divisé par deux lorsqu'on ne tient compte que des variables décrivant le CDD en cours (0,0498) ou au contraire des variables décrivant le passé professionnel des individus (0,0484). Ainsi l'issue du CDD dépend, comme sa durée, aussi bien des caractéristiques de l'individu révélées par son passé professionnel que des conditions de réalisation du CDD, dont sa durée.

Les résultats quant aux variables décrivant le passé du contrat en cours montrent que :

- (1) quand le nombre total de séquences précédant le contrat augmente, c'est-à-dire quand l'instabilité est élevée, l'issue vers le chômage et l'inactivité est plus probable que vers un contrat temporaire (CT) ou un CDI ;
- (2) un nombre élevé de contrats temporaires avant le CDD en cours augmente la probabilité d'une issue vers un autre CT ;

<sup>3</sup> La structure par secteur d'activité des CDD suivis d'un CDI au sein de la même entreprise n'est pas « très différente » de celle des CDD suivis d'un CDI dans une autre entreprise.

- (3) un nombre élevé de CDI avant le CDD en cours augmente légèrement la probabilité d'une issue vers un autre CDI ;
- (4) un nombre élevé de séquences de chômage avant le CDD en cours augmente la probabilité d'une issue vers une nouvelle séquence de chômage mais diminue la probabilité de se retirer du marché du travail ;
- (5) beaucoup de temps passé en contrat temporaire avant le CDD en cours augmente la probabilité d'une issue vers un CDI (plutôt que toute autre situation) ;
- (6) beaucoup de temps passé en CDI avant le CDD en cours augmente la probabilité d'une issue vers un CDI ou le chômage au détriment d'un nouveau contrat temporaire. Apparemment être passé par un CDI « éloigne » la perspective d'un nouveau contrat précaire même s'il n'empêche pas de nouvelle période de recherche d'emploi ;
- (7) beaucoup de temps passé au chômage avant le CDD en cours augmente la probabilité d'une issue vers une autre séquence de chômage ou le retrait du marché du travail. C'est le signe d'une certaine fatalité du chômage et/ou d'un découragement que le passage par un CDD ne peut enrayer ;
- (8) si le CDD en cours était précédé d'un contrat temporaire, il est probable qu'il soit suivi d'un autre contrat temporaire (plutôt que toute autre issue) ;
- (9) si le CDD en cours était précédé d'un CDI, il est probable qu'il soit suivi d'un autre CDI ou d'un contrat temporaire (plutôt que chômage ou inactivité) ;
- (10) si le CDD en cours était précédé d'une période de chômage CDI, il est probable qu'il soit suivi d'une nouvelle période de chômage (plutôt que CDI ou contrat temporaire).

Ces résultats montrent que le chômage passé constitue un risque accru de chômage futur après un passage en CDD (4, 7 et 10). Ce risque augmente également avec une forte mobilité d'emploi par le passé (1). De la même manière, on voit que la précarité des situations précédant un CDD constitue un risque accru de précarité future (2, 8) ; et enfin, toujours dans cette idée de continuité, l'existence et des épisodes prolongés en CDI par le passé augmentent les chances d'un accès vers un nouveau CDI après un passage en CDD (3, 6). Autrement dit le passage en CDD, quelle que soit sa durée pour l'instant, s'inscrit plutôt dans la continuité d'une trajectoire : il ne constitue ni un tournant vers une situation plus stabilisée en cas de chômage antérieur prolongé ou de précarité ni au contraire une rupture dans une trajectoire de CDI.

Cependant, lorsque la durée du temps passé en contrat temporaire avant le CDD s'allonge, la probabilité d'obtenir un CDI augmente (5). Autrement dit l'issue d'un CDD vers un CDI augmente et un tournant se profile dans la trajectoire dès lors qu'il existe un "passé riche en emploi", que celui-ci ait été acquis en contrat de travail temporaire ou à durée indéterminée. On retrouve les résultats de Joutard et Werquin, 1992, obtenus sur les données de l'ANPE.

*Tableau 4*  
**MODÈLE LOGIT MUTLTINOMIAL, PROBABILITÉ DU TYPE D'ISSUE AU CDD**

Variables	Probabilité d'issue du CDD (référence : en contrat temporaire)		
	En CDI	Au chômage	En inactivité
<b>Variables portant sur le passé du contrat CDD ou CDDDS</b>			
Nombre de séquences total (emploi ou chômage)	ns	+0.04*	+0.04(*)
Nombre de contrats temporaires précédents	-0.14**	-0.15**	ns
Nombre de CDI précédents	+0.12(*)	ns	ns
Nombre de séquences de chômage précédentes	ns	+0.12**	-0.16**
Part des mois précédents en contrat temporaire	+0.76**	ns	ns
Part des mois précédents en CDI	+0.92**	+0.61**	ns
Part des mois précédents passés en chômage	ns	+1.33**	+0.57*
<b>Situation à la séquence précédente</b>			
En CDI	ns	-0.28*	-0.62**
En contrat temporaire (CDD, intérim, vacations...)	-0.42**	-0.33**	-0.98**
Au chômage	ns	+0.22**	-0.63**
En inactivité	réf.	réf.	réf.
<b>Variables décrivant le contrat CDD ou CDDDS en cours</b>			
CDDDS (réf. : CDD)	-0.23(*)	ns	+0.32**
<b>Durée du contrat CDD/CDDDS</b>			
Moins de 1 mois	réf.	réf.	réf.
1 à 2 mois	ns	ns	0.28*
3 à 5 mois	0.33*	0.23**	0.38**
6 à 8 mois	0.39**	0.23*	0.38**
9 à 11 mois	0.55**	0.25*	0.80**
12 à 17 mois	0.73**	0.20(*)	0.60**
Plus de 17 mois	0.94**	0.34**	0.60**
Durée moyenne du contrat(1)	+0.02**	+0.005(*)	+0.009**
<b>Motif de départ de l'entreprise</b>			
Fin de contrat	réf.	réf.	réf.
Démission	+0.58**	-1.37**	-0.62**
Autres raisons	ns	-0.39**	+0.90**
Non réponse	ns	-0.29*	-0.45**
<b>Profession exercée lors du contrat CDD/CDDDS</b>			
Cadre, indépendant	+0.42**	ns	ns
Prof intermédiaire	réf.	réf.	réf.
Employé qualifié	ns	+0.22**	+0.21*
Ouvrier qualifié	ns	-0.19(*)	ns
Employé non qualifié	-0.38**	ns	+0.21(*)
Ouvrier non qualifié	-0.55**	ns	ns
<b>Secteur d'activité au moment du contrat CDD/CDDDS</b>			
Agriculture	ns	+0.50**	ns
IAA	ns	+0.35*	ns
Industrie	+0.33(*)	ns	ns
Construction	ns	ns	ns
Commerce transports	ns	+0.26*	ns
Publicité, sondages	ns	ns	ns
B&A, act. immob, services aux entreprises	+0.49**	+0.34*	ns
HCR	ns	+0.31(*)	ns
Activités récréatives, culturelles et sportives	ns	ns	ns
Services personnels	ns	ns	ns
Services domestiques	ns	ns	ns
Éducation	réf.	réf.	réf.
Santé	ns	-0.56**	-0.55**
Action sociale	ns	ns	-0.48**
Administration	ns	ns	-0.50**
Indéterminé	ns	ns	-0.56*
<b>Taille de l'entreprise au moment du contrat CDD/CDDDS</b>			
Privée, GDE	ns	ns	ns
Privée, PME	réf.	réf.	réf.
Privée, TPE	+0.20*	ns	ns
Non réponse ou Indépendant	-0.34*	-0.29**	ns
Secteur public	ns	ns	ns
<b>Pseudo R2=0.0879 ; n=8838</b>			

(1) Variable introduite alternativement avec la durée en classes sans affecter les coefficients des autres variables explicatives  
Source: Génération 98 à 10 ans, CEREQ ; Base : CDD ou CDDDS continus dans l'entreprise et achevés  
Significativité : (\*) p<0.1 ; \* p<0.05 ; \*\* p< 0.01 ; ns = non significatif.

Les résultats quant aux variables décrivant le contrat en cours montrent que :

- le futur professionnel d'un CDD est moins souvent un contrat en CDI et plus souvent un retrait du marché du travail, toutes choses égales par ailleurs, que pour un CDD. La majorité des départs de l'entreprise sont dus à l'arrivée du terme du CDD. Cependant, lorsque le départ fait suite à une rupture avant terme, notamment du fait d'une « démission », l'issue vers un CDI est nettement plus probable. Ce résultat est en phase avec la loi qui n'autorise cette « démission » que pour embauche en CDI dans une autre entreprise. À l'inverse, les CDD menés à terme conduisent plus souvent à un autre contrat temporaire ;
- seuls les salariés en CDD sur des emplois de cadre ont plus de chances de poursuivre sur un CDI à l'inverse des emplois non qualifiés qui, eux, y accèdent nettement moins. Les salariés en CDD d'employés qualifiés risquent davantage le chômage (ou l'inactivité) qu'un autre contrat précaire, à l'inverse des OQ qui ont tendance à enchaîner sur un nouveau contrat temporaire. En termes de secteurs d'activité, le secteur de référence est celui de l'éducation. L'issue vers un CDI (plutôt que vers un autre CT) concerne plutôt les CDD de l'industrie et surtout ceux des banques et assurances. L'issue vers le chômage concerne essentiellement l'agriculture, les IAA, le commerce et les banques et assurances, voire le secteur HCR, et beaucoup moins souvent la santé. Enfin les CDD dans les secteurs à forte concentration d'emplois publics (santé, action sociale, administration) conduisent moins vers l'inactivité. Enfin la taille de l'entreprise n'a qu'une influence marginale sauf pour montrer que l'accès au CDI se fait plutôt à l'issue d'une très petite entreprise ;
- ces variables sont introduites à titre de contrôle, on voit qu'elles sont influentes mais il est parfois difficile de savoir pourquoi ;
- en revanche, le rôle de la durée du CDD est clair : plus la durée moyenne du CDD en cours s'allonge moins l'issue vers un autre contrat temporaire devient probable et plus l'issue vers toute autre situation, et notamment le CDI, devient probable. On trouve ici l'effet d'expérience professionnelle que procure un CDD long. Plus précisément, quand on découpe la durée en classes, on voit que les CDD très courts (moins de 2 mois) ont peu d'impact sur le type d'issue et que l'impact des CDD plus longs diffère selon l'issue : impact croissant de la durée sur une issue CDI (plus la durée du CDD augmente, plus l'issue vers un CDI est probable), impact plus ténu pour une issue vers le chômage (excepté pour les durées très longues, >18 mois, où l'issue vers le chômage devient nettement plus probable) et enfin impact plus net au-delà de 9 mois de CDD pour une issue vers l'inactivité. Ces résultats sur la durée sont obtenus toutes choses égales par ailleurs, ce qui n'est pas le cas des probabilités de sortie issues d'un modèle non paramétrique (graphique 1). Ceci explique sans doute les différences, notamment pour les durées courtes.

Les résultats du modèle de durée ont montré que la durée du CDD dépendait du secteur d'activité. On montre ici que la durée et le secteur influencent l'issue du CDD. On a donc testé un dernier modèle qui tient compte de la durée du CDD selon chaque secteur (tableau 4 bis) On constate que l'allongement du CDD augmente l'issue vers un CDI dans la plupart des secteurs, excepté dans l'agriculture, les IAA, la publicité et les activités récréatives et culturelles qui sont des grands consommateurs de CDD courts voire très courts. On voit aussi que cet effet de durée longue sur l'accès au CDI est deux fois plus important dans les banques et assurances et les services domestiques. Cet effet reste cependant difficile à interpréter compte tenu du niveau d'agrégation des secteurs d'une part, et de la variété des pratiques sectorielles d'autre part.



*Tableau 4bis*  
**DURÉE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ**

Durée selon le Secteur d'activité du CDD (1)	Probabilité d'issue du CDD (référence : en contrat temporaire)		
Agriculture	ns	ns	ns
IAA	ns	ns	ns
Industrie	0,02*	0,01*	ns
Construction	ns	-0,02(*)	ns
Commerce transports	0,03**	0,01(*)	0,02(*)
Publicité, sondages	ns	ns	ns
B&A, act. immob, services aux entreprises	0,05**	0,03**	0,02*
HCR	0,03*	ns	ns
Activités récréatives, culturelles et sportives	ns	ns	ns
Services personnels	0,05(*)	ns	ns
Services domestiques	0,05*	ns	ns
Éducation	0,01**	ns	0,01*
Santé	0,02**	-0,02*	ns
Action sociale	0,02**	0,01(*)	0,02*
Administration	0,03**	ns	ns
Indéterminé	ns	ns	ns
<b>Pseudo R2= 0,0844 ; N=8 838</b>			

(1) Variable croisant la durée du CDD par secteur d'activité ; les autres variables explicatives (tab 4) ne sont pas reproduites.  
Source: Génération 98 à 10 ans, CEREQ ; base : CDD ou CDDs continus dans l'entreprise et achevés.  
Significativité : (\*) p<0.1 ; \* p<0.05 ; \*\* p< 0.01 ; ns = non significatif.

## Conclusion

La durée du CDD est bien un paramètre majeur pour comprendre et expliquer les mobilités professionnelles en début de carrière. Cette durée est extrêmement variable d'une entreprise à l'autre même s'il existe des pratiques sectorielles récurrentes, permises par la loi, et dépendantes du motif de recours au CDD. Nos résultats montrent que la durée d'un CDD dépend à la fois de l'employeur et de son mode de gestion des emplois, et des caractéristiques du salarié. Un CDD court est accepté par le salarié avec les contraintes qui sont les siennes, un CDD long fait l'objet d'une sélection des salariés par l'employeur en fonction de leurs atouts professionnels. Mais la durée du CDD est également une variable exogène qui joue sur l'issue d'un passage en CDD au même titre que les conditions de sa réalisation (secteur, emploi, entreprise). Un résultat principal est que, comme l'ont montré d'autres travaux antérieurs, les CDD les plus longs conduisent plus sûrement au CDI et permettent de sortir de l'enchaînement de contrats courts. L'issue dépend également des caractéristiques des salariés qui y accèdent à travers la nature de leur parcours antérieur.

Ainsi les caractéristiques de l'entreprise et du salarié ont un réel impact sur la durée du CDD et sur l'issue du CDD compte tenu de sa durée.

Pour mieux comprendre les logiques à l'œuvre dans l'usage d'un CDD et de sa durée à la fois par les employeurs et les salariés, il serait utile de connaître le motif de recours inscrit dans le contrat de travail : contrat saisonnier, contrat d'usage, contrat de remplacement ou accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise... *A priori* cette donnée est connue du salarié sous réserve qu'il dispose d'un contrat écrit comportant le motif de recours véritable. Avec cette information, on pourrait tester l'hypothèse, par exemple, que les contrats d'usage réservés à certains secteurs qui ont beaucoup recruté sur des CDD très courts ces dix dernières années (Berche, Hagneré, Vong 2011) enferment le salarié dans un emploi par nature temporaire mais sans toujours déboucher sur du chômage (exemple des intermittents du spectacle), alors que les contrats de remplacement, souvent plus longs, sont l'occasion pour l'entreprise de tester un salarié et pour le salarié d'acquérir une expérience ensuite valorisable. Les contrats saisonniers devraient plus rarement déboucher sur un CDI ; ce que nous avons effectivement constaté dès lors que l'information était disponible.

Ce travail exploratoire mené entre économistes et juristes mérite d'être poursuivi. L'un des prolongements pourrait être d'intégrer dans l'analyse, au delà de l'issue immédiate de la fin du CDD, la situation dans les quelques mois qui suivent et, en cas de chômage, de distinguer entre chômage long et court. Ceci devrait permettre de faire progresser la réflexion sur les mobilités professionnelles afin de distinguer les CDD tremplin des CDD qui mènent à des voies sans issue.

## Bibliographie

Amossé T., Ben Halima M. (2010), « Mobilité et stabilité sur le marché du travail : une dualisation en trompe l'œil », *4 pages du CEE*, n° 75.

Berche, Hagneré, Vong, (2011), « Les déclarations d'embauche entre 2000 et 2010 : une évolution marquée par la progression des CDD de moins d'un mois », *ACCOSTAT, Étude n°143*, décembre.

Booth A., Francesconi M., Frank J. (2002), « Temporary jobs: stepping stones or dead ends? », *The Economic Journal*, June, p. F189-213.

Bunel M. (2007), *Analyser la relation entre CDD et CDI : emboîtement et durée des contrats*, Centre d'études de l'emploi, Document de travail, n° 82, 43 p.

Cases C., Lollivier S. (1994), « Estimation d'un modèle de sortie de chômage à destinations multiples », *Économie et prévision*, n° 113-114, p. 177-187.

CERC (2005), *La sécurité de l'emploi, face aux défis des transformations économiques*, Rapport.

COE (2009), *Rapport sur les mobilités professionnelles et les trajectoires*, COE, 63 p.

D'Addio A.C., Rosholm M. (2005), « Exits from temporary jobs in Europe: a competing risks analysis », *Labour Economics*, vol. 12, issue 4, August, p. 449-468.

DARES (2011), *Les mouvements de main d'œuvre en 2010*, Dares Analyses n° 73.

Dauty F., Morin M.-L. (1992), « Entre le travail et l'emploi : la polyvalence des contrats à durée déterminée », *Travail et Emploi*, n° 52, p. 20-36.

Eckert H., Mora V. (2008), « Formes temporelles de l'incertitude et sécurisation des trajectoires de l'insertion professionnelle des jeunes », *Travail et Emploi*, n° 113, p. 31-36.

Fabre E., De Riccardis, N., (2007), « Les contrats courts vus par les salariés », *DARES, Premières synthèses*, n° 12.3.

Gagliarducci S. (2005), « The dynamics of repeated temporary jobs », *Labour Economics*, vol. 12, issue 4, August, p.429-448.

Givord, P. (2005), « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes », *Économie et statistique*, n° 388-389, p. 129-143.

Joutard X., Werquin P. (1992), « Les déterminants individuels de la durée de chômage : de l'intérêt de distinguer les emplois stables des emplois précaires », *Économie et prévision*, n° 102-103, p. 143-156.

Lopez A. (2004), « Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active », *Économie et statistique*, n° 378-379, p. 105-128.

Recotillet I., Rouaud P., Ryk F. (2011), *Regards sur 10 premières années de vie active d'une génération*, Céreq, Notes Emploi Formation, n° 45, 39 p.

Van den Berg G., Holm A., van Ours J. (2002), « Do stepping-stone jobs exist? Early career paths in the medical profession », *Journal of Population Economics*, n° 4, p. 647-665.



## Mobilités spatiales et académiques des étudiants entrant dans l'enseignement supérieur, sur le territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles

*Nathalie Jauniaux<sup>\*</sup>, Isabelle Reginster<sup>\*\*</sup>, Béatrice Ghaye<sup>\*</sup>,  
Bérénice Talbot<sup>\*</sup>, Christine Mainguet<sup>\*\*</sup>*

L'analyse<sup>1</sup> combinée des mobilités spatiales et académiques trouve sa pertinence dans plusieurs champs de l'action publique : la planification et le pilotage de l'offre de formation, l'orientation scolaire, les politiques d'aménagement du territoire, de logement et bien sûr de mobilité.

Sur le plan méthodologique, le croisement des approches longitudinales et spatiales apparaît particulièrement pertinent pour étudier ces mobilités. La question des échelles d'analyses est primordiale. La contribution porte sur une cohorte d'étudiants entrant pour la première fois dans une haute école en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB).

La plupart des études portent principalement sur l'accès à l'enseignement universitaire (voir notamment les travaux coordonnés par le GIRSEF) ; très (trop) peu envisagent l'entrée dans les fautes écoles. À l'inverse, nous n'avons eu accès qu'aux données relatives aux hautes écoles.

Notre attention s'est portée sur deux types de mobilités. La première concerne la mobilité spatiale, soit quotidienne, soit hebdomadaire (de début et fin de semaine, si l'étudiant bénéficie d'un logement étudiant) entre le domicile légal des étudiants et la localisation de l'implantation<sup>1</sup> de leur haute école. Nous avons estimé cette mobilité en calculant la distance entre le lieu de domicile et le lieu de scolarisation. La deuxième mobilité concerne les parcours académiques des étudiants entre leur 1<sup>ère</sup> inscription et l'issue de la 1<sup>ère</sup> année d'études (réussite, redoublement, réorientation ou abandon).

L'objectif de cet article est essentiellement méthodologique puisqu'il s'agit, via des mesures descriptives, et sur base des premières données disponibles, d'estimer dans quelle mesure la distance entre le lieu de domicile et le lieu de scolarisation croise l'information sur les positions observées en fin de première année de l'enseignement supérieur non universitaire. D'autres variables tels que le genre, l'âge ou l'offre académique, étudiées par ailleurs (Arias Ortiz, Dehon 2008 ; Migeon 2009 ; Van Campenhout *et al.* 2008, 2010 ; Vermandele *et al.* 2010, 2012), seront également prises en compte. Nous envisageons également l'offre en termes de transport. L'offre de logements étudiants est un autre facteur important dans le choix d'un établissement d'enseignement mais nous ne disposons pas encore de données qui permettent de prendre en compte cette variable.

On se focalisera sur une cohorte d'étudiants entrant pour la 1<sup>ère</sup> fois en 1<sup>ère</sup> année en haute école car ce premier passage dans l'enseignement supérieur est une période particulièrement critique du parcours scolaire. Nous aborderons d'abord les caractéristiques de la cohorte pour décrire ensuite la mobilité spatiale à l'entrée au moyen de plusieurs indicateurs. La mobilité académique en fin de première année est analysée ensuite, notamment en fonction de la mobilité géographique.

---

\* Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, [nathalie.jauniaux@cfwb.be](mailto:nathalie.jauniaux@cfwb.be), [beatrice.ghaye@cfwb.be](mailto:beatrice.ghaye@cfwb.be), [berenice.talbot@cfwb.be](mailto:berenice.talbot@cfwb.be).

\*\* Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS), [i.reginster@iweps.be](mailto:i.reginster@iweps.be), [c.mainguet@iweps.be](mailto:c.mainguet@iweps.be).

<sup>1</sup> Ce travail est mené dans le cadre des synergies statistiques entre le ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, l'ETNIC (Entreprise publique des technologies nouvelles de l'information et de la communication) et l'IWEPS. Les auteurs remercient les services qui leur ont donné accès aux données et Françoise Vanderkelen (IWEPS) pour son appui statistique.

<sup>1</sup> Chaque haute école est composée de plusieurs implantations plus ou moins éloignées du siège social de la haute école. L'implantation est le lieu où l'étudiant suit effectivement les cours.

Les analyses statistiques et les cartes sont présentées suivant trois niveaux spatiaux différents. Le niveau communal est le niveau le plus fin avec 272 entités pour l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles<sup>2</sup>. Lorsque les effectifs par commune sont trop faibles ou que ce niveau est moins pertinent pour le pilotage de l'enseignement, les analyses sont présentées par arrondissement administratif. Les arrondissements regroupent quelques communes (la Fédération Wallonie-Bruxelles est divisée en 21 entités). Enfin, certains résultats sont également présentés selon les 5 provinces wallonnes et la région de Bruxelles-Capitale.

## 1. Contexte

### 1.1. L'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles<sup>3</sup>

#### 1.1.1. Organisation de l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles

L'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles peut être caractérisée à la fois par :

- *une diversité d'organisations* : enseignement supérieur de plein exercice/enseignement supérieur de promotion sociale, modulaire et/ou à horaires décalés<sup>4</sup> ;
- *une diversité de types*<sup>5</sup> : enseignement supérieur de type court professionnalisant (1 cycle de 3 ans minimum)/enseignement supérieur de type long académique (2 cycles, 4 années cumulées minimum) ;
- *une diversité de lieux* : université/haute école/école supérieure des arts<sup>6</sup>/établissement d'enseignement de promotion sociale.

Les universités organisent l'enseignement en deux cycles : les bacheliers d'une durée de 3 ans et les masters académiques d'une durée variable de 1 an ou 2 ans. Les hautes écoles organisent l'enseignement supérieur en un cycle (type court – bachelier<sup>7</sup> professionnalisant en 3 ans) ou en deux cycles (type long – bachelier en 3 ans et master académique en 1 an ou 2 ans) (voir schéma en annexe).

#### 1.1.2. Population de l'enseignement supérieur

En 2009-2010, la Fédération Wallonie-Bruxelles comptait 164 904 étudiants dans l'enseignement supérieur de plein exercice parmi lesquels 20 % d'étudiants ne possédant pas la nationalité belge. En effet, les établissements d'enseignement supérieur attirent un nombre important d'étudiants étrangers dont la moitié est de nationalité française. Cette population étudiante se répartit comme suit entre les différents types d'enseignement.

---

<sup>2</sup> La Wallonie comprend 265 communes (dont 9 font partie de la communauté germanophone) et la région de Bruxelles-Capitale comprend 19 communes.

<sup>3</sup> « Fédération Wallonie-Bruxelles » est la nouvelle appellation « usuelle » de la Communauté française de Belgique.

<sup>4</sup> En 2009-2010, 31 500 étudiants étaient inscrits dans l'enseignement supérieur de promotion sociale.

<sup>5</sup> L'ensemble de l'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles s'inscrit de manière progressive dans le processus de Bologne. Les premiers étudiants sont entrés dans le 1<sup>er</sup> cycle (niveau bachelier) en 2004-2005, les premiers bacheliers ont été diplômés en juin 2007 et les premiers diplômes de master délivrés en 2008.

<sup>6</sup> En 2009-2010, l'enseignement supérieur est également organisé dans les instituts supérieurs d'architecture. Ces derniers ont été intégrés dans les universités en 2010-2011.

<sup>7</sup> Le terme « bachelier » utilisé en Fédération Wallonie-Bruxelles correspond à « *bachelor* » dans le processus de Bologne et à « licence » en France.

Tableau 1

**RÉPARTITION DES ÉTUDIANTS SELON LE TYPE D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR SUIVI. ENSEIGNEMENT DE PLEIN EXERCICE. ANNÉE ACADÉMIQUE 2009-2010**

Types d'enseignement supérieur	Universités	Hautes écoles	Écoles supérieures des arts	Instituts supérieurs d'architecture	Ensemble
% de la population étudiante	47 %	47 %	4 %	2 %	100 % (164 904 étudiants)

Source : base de données SATURN et CRef, calcul OES.

En 20 ans, le nombre de jeunes suivant un enseignement supérieur a augmenté de 49 %. Cette croissance a été plus importante dans l'enseignement supérieur non universitaire (57 %) qu'à l'université (41 %) (OES 2011). Au total, par rapport à l'année scolaire 1989-1990, ce sont 53 000 étudiants supplémentaires qui sont scolarisés dans l'enseignement supérieur. Une présence féminine importante (56 %) caractérise également ce niveau d'enseignement. Cet accès à l'enseignement supérieur, soutenu par les autorités publiques, n'est pas sans poser des problèmes en termes notamment d'infrastructures d'accueil (taille des locaux d'enseignement, place en stage, logement...).

Cette augmentation du nombre d'étudiants a notamment provoqué, malgré la part élevée des abandons dès la 1<sup>ère</sup> année<sup>8</sup>, une augmentation de la part des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Les données d'enquête<sup>9</sup> permettent d'estimer que, en 2010, 44,4 % des jeunes de 30 à 34 ans domiciliés en Belgique étaient diplômés de l'enseignement supérieur. En région bruxelloise, ce pourcentage s'élève à 48,7 % pour 41,5 % en Wallonie.

## 1.2. L'accès à l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles

En Fédération Wallonie-Bruxelles, les études ne sont pas contingentées. Excepté pour les études en sciences de l'ingénieur et les formations artistiques en écoles supérieures des arts, il n'y a ni concours, ni examen d'entrée<sup>10</sup> limitant l'accès aux études supérieures. Une fois le certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) obtenu, les élèves de l'enseignement secondaire peuvent se diriger vers l'enseignement supérieur et s'inscrire librement dans tous les établissements et toutes les sections quelles que soient les filières suivies dans le secondaire. Parmi les élèves détenant un CESS, 75 % décident de poursuivre leurs études à un niveau supérieur : c'est le cas de 97 % des détenteurs d'un CESS de l'enseignement secondaire général, 12 % des élèves ayant obtenu un CESS à l'issue de l'enseignement secondaire professionnel (ministère de la FWB 2011). L'entrée ou non dans l'enseignement supérieur et le choix du type d'études sont déterminés notamment par le parcours scolaire antérieur et l'origine sociale de l'étudiant. Ainsi les étudiants entrant en hautes écoles sont plus nombreux à être issus de l'enseignement secondaire qualifiant, fréquenté majoritairement par des jeunes issus de milieux moins favorisés (secrétariat général du ministère de la Fédération Wallonie Bruxelles 2012).

La politique de démocratisation de l'enseignement mise en place dans le cadre des accords de gouvernement vise notamment à diminuer voire à supprimer les frais d'inscription pour certaines catégories d'étudiants ; ainsi, les étudiants boursiers ne paient plus aucun droit d'inscription. La possibilité d'utiliser des « passerelles » ou de valoriser/valider des acquis de l'expérience (VAE) a été étendue également.

<sup>8</sup> Le taux d'abandon (26 %) est particulièrement élevé en première année (Observatoire de l'enseignement supérieur 2011).

<sup>9</sup> Le taux est de 43,5 % en France (valeur provisoire). Source : enquête Forces de travail, site EUROSTAT consulté le 25 février 2012. Source: Bureau fédéral du plan pour les estimations régionales.

<sup>10</sup> Sous certaines conditions les inscriptions des étudiants non résidents sont limitées dans les études de kinésithérapie, sciences vétérinaires et logopédie (université).

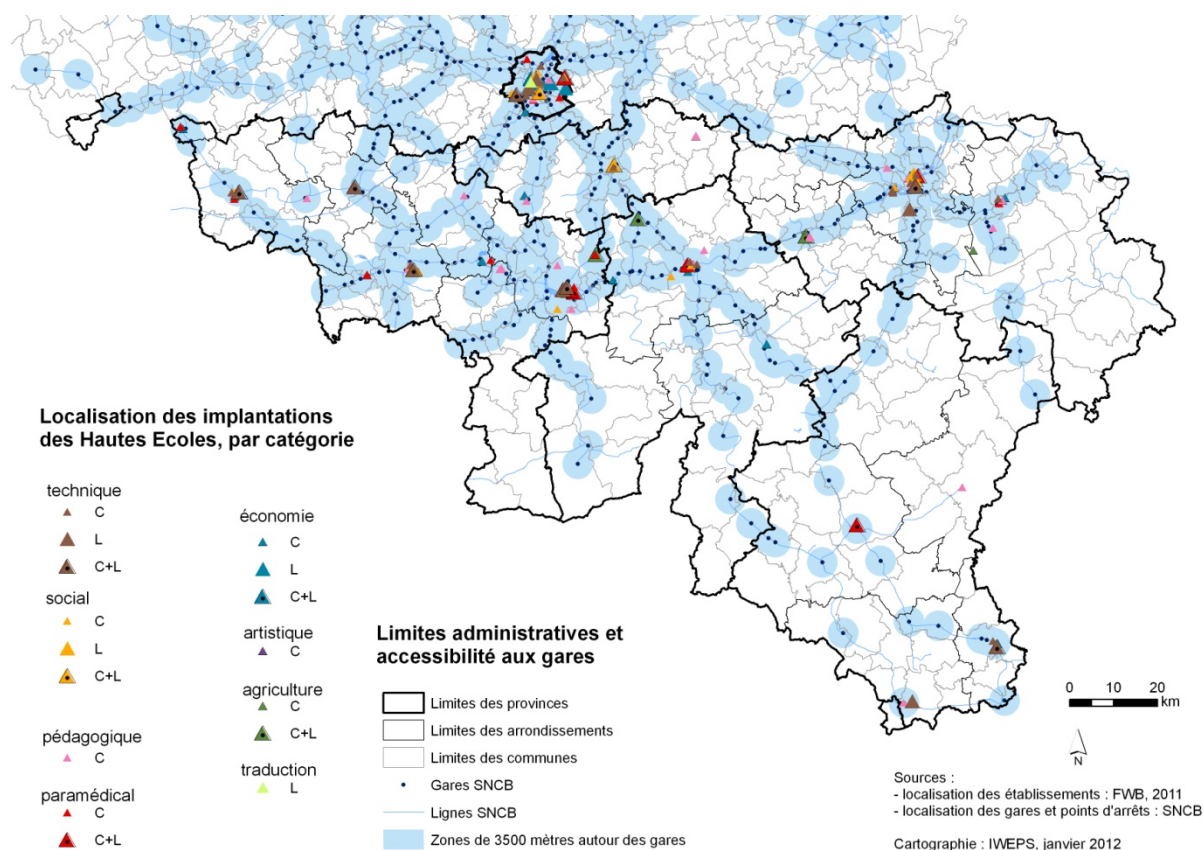
## 2. La répartition géographique des hautes écoles et l'accessibilité

L'enseignement supérieur en haute école se caractérise par trois éléments essentiels : une offre dispersée sur le territoire, une organisation de l'enseignement supérieur en un cycle (type « court ») ou en deux cycles (type « long ») et une diversité de catégories d'études : technique, sociale, pédagogique, paramédicale, économique, artistique, agronomique et traduction.

On compte 21 hautes écoles sur le territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles, regroupant 132 implantations<sup>11</sup> localisées dans 41 communes, principalement en zone urbaine. Cette offre n'est pas répartie de manière uniforme sur le territoire.

Les implantations préexistaient à l'organisation, en 1996, des hautes écoles. L'objectif était alors de créer des pôles et d'augmenter significativement le nombre d'étudiants par établissement. L'offre d'enseignement sur le territoire (implantations) n'a pratiquement pas évolué depuis. La rationalisation de l'offre, via un processus de fusion, est balisée. La déclaration de politique communautaire 2009-2014 stipule : « Il faut rappeler que la proximité est un facteur extrêmement important dans l'accès des plus démunis aux études supérieures, notamment en raison des coûts qu'engendre le fait de suivre une formation loin du domicile familial et de l'obstacle psychologique et culturel que cela représente. Il faut également que les fusions suivent davantage une logique géographique qu'une logique de réseaux ».

Carte 1  
LOCALISATION DES HAUTES ÉCOLES PAR CATÉGORIE ET ACCESSIBILITÉ AUX GARES



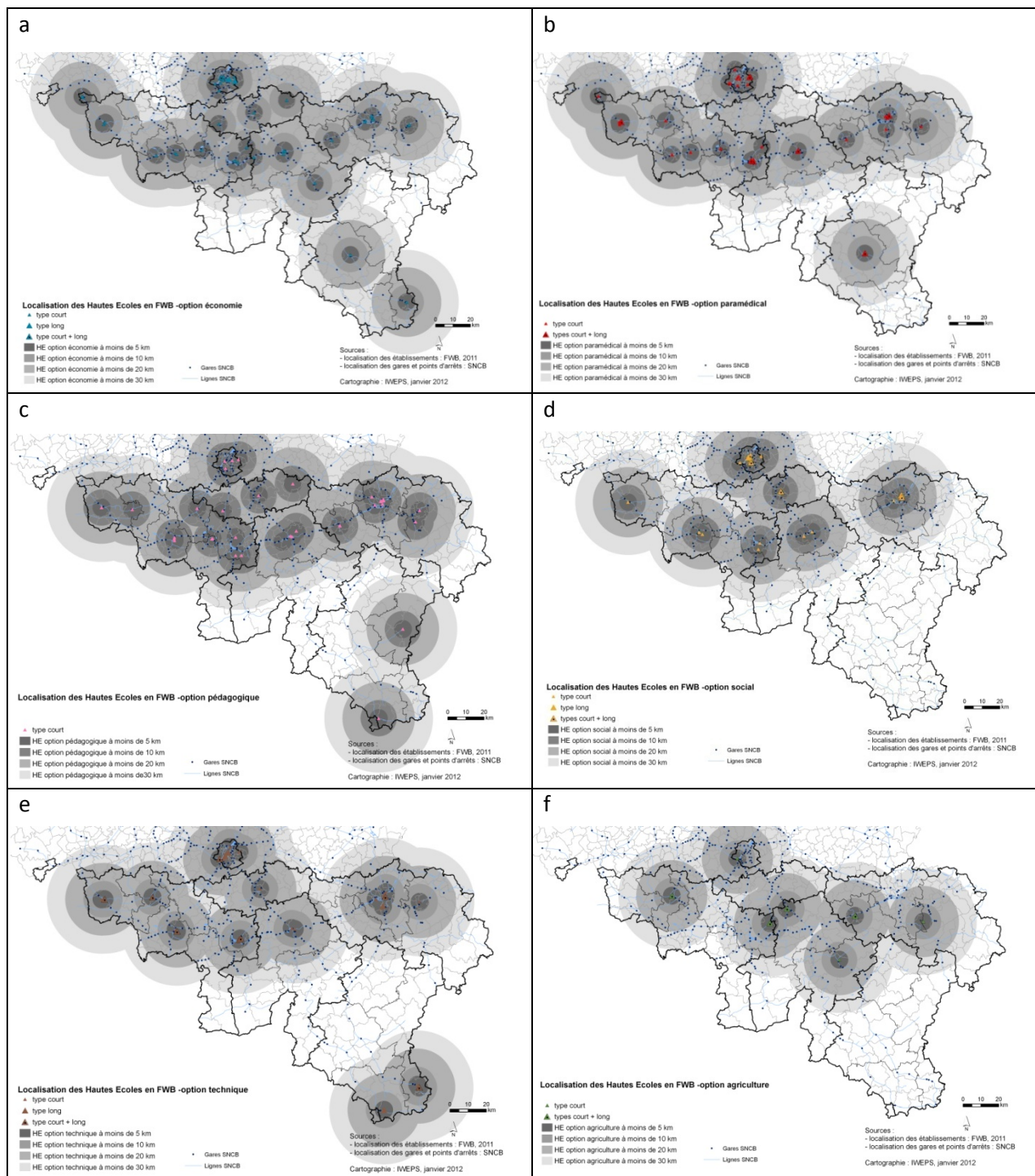
La majorité des implantations, à l'exception de trois, sont accessibles en train car elles se situent dans un rayon de moins de 3,5 kms<sup>12</sup> autour des gares (carte 1).

<sup>11</sup> En 2009-2010, la Fédération Wallonie-Bruxelles compte également 8 universités réparties, pour les deux premiers cycles dans 8 communes, 17 écoles supérieures des arts (réparties dans une dizaine de communes), et 3 instituts supérieurs d'architecture (5 communes). Signalons également l'existence d'une haute école pédagogique organisée par la Communauté germanophone sur le territoire de la Wallonie.



Selon les catégories d'études, l'accessibilité théorique varie fortement (carte 2 a-f). À Bruxelles et dans le nord de la Wallonie, l'offre est conséquente et diversifiée. Par contre, il n'existe pas de hautes écoles des catégories « agronomie » et « social » dans le sud de la Wallonie (province de Luxembourg). Certaines communes du sud-ouest de la Wallonie se situent à plus de trente kilomètres de toute haute école ou ne bénéficient que d'une offre partielle. Les établissements organisant un enseignement pédagogique, paramédical ou en économie sont dispersés sur le territoire mais aucune catégorie ne couvre l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles, si on considère une distance maximale de 30 kms pour se rendre dans un établissement.

*Cartes 2*  
**LOCALISATION DES HAUTES ÉCOLES PAR CATÉGORIE ET ACCESSIBILITÉ THÉORIQUE JUSQU'À 30 KMS**



<sup>12</sup> La distance de 3,5 kms a été choisie en fonction du seuil généralement admis comme une distance susceptible d'être parcourue en mode actif (à pied ou à vélo).

Selon la commune de domicile, les distances théoriques pour rejoindre une haute école d'une catégorie donnée varient fortement. De par les investissements qu'elle implique, la longueur du déplacement peut être envisagée comme un indice de « coût » lors d'un choix d'établissement d'enseignement supérieur.

*Tableau 2*  
**TYPLOGIE DES SITUATIONS POSSIBLES**

	Distance théorique dans la moyenne	Distance théorique plus que la moyenne
Offre d'enseignement diversifiée proche du domicile	<i>Choix facilité.</i> « <i>Embarras du choix</i> »	<i>Choix stratégique :</i> <i>investissement</i>
Faible offre d'enseignement proche du domicile	<i>Choix contraint.</i> « <i>Prendre ce qu'il y a</i> »	<i>Choix contraint :</i> <i>investissement</i>

Notre hypothèse est que le taux de réussite sera d'autant plus élevé que l'investissement (en temps de déplacement, estimé par la distance à parcourir) est plus important. Cette mobilité géographique est liée aux autres facteurs explicatifs généralement retenus pour expliquer les parcours scolaires. Caro et Rouault (2010) indiquent notamment que « *Les bacheliers qui "s'expatrient" pour leurs études supérieures ont généralement un meilleur profil social et scolaire que les autres* ».

### **3. Description de la cohorte à l'entrée et de sa mobilité spatiale au moment de l'inscription dans une haute école**

#### **3.1. Définition de la population étudiée**

La cohorte étudiée correspond à l'ensemble des étudiants domiciliés en Wallonie ou à Bruxelles, entrant pour la 1<sup>re</sup> fois dans l'enseignement supérieur en 2009-2010, dans une haute école située sur le territoire de la FWB (enseignement supérieur non universitaire de plein exercice de type court ou de type long)<sup>13</sup> et qui ont obtenu un certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) dans un établissement belge.

Un étudiant entrant, appelé « étudiant de 1<sup>re</sup> génération », est un étudiant qui s'inscrit pour la première fois dans l'enseignement supérieur en 1<sup>re</sup> année d'une formation de bachelier (théoriquement en provenance de l'enseignement secondaire obligatoire).

Il ne s'agit donc ni de l'ensemble des étudiants de 1<sup>re</sup> année (qui comprend également des étudiants redoublant ou se réorientant), ni de tous les étudiants entrants (certains pouvant, via la validation des acquis d'expérience notamment, entrer dans l'enseignement supérieur par une autre année que la 1<sup>re</sup>).

Les étudiants entrant en hautes écoles représentent plus de la moitié des étudiants entrant dans l'enseignement supérieur une année donnée.

L'analyse n'est pas possible pour les étudiants étrangers car, soit ils gardent leur domicile à l'étranger s'ils proviennent d'un pays européen, soit ils choisissent un logement pour le temps des études proche du lieu de scolarisation s'ils proviennent d'un pays non européen. Nous n'avions pas d'informations sur les logements pour étudiants.

<sup>13</sup> Il n'a pas été possible d'étendre l'analyse à la population qui entre dans les universités (environ 13 000 étudiants) et les ESA/ISA (environ 2 100 étudiants) car les données n'étaient pas disponibles.

## 3.2. Principales caractéristiques des étudiants de la cohorte

### 3.2.1. Choix d'études et sexe

La cohorte des « étudiants de 1<sup>re</sup> génération » entrant en 2009-2010 dans l'enseignement supérieur en hautes écoles est composée de 16 011 étudiants : 13 992 suivent des études de type court et 2 019 des études de type long.

Pour l'ensemble de la cohorte, les femmes sont de loin majoritaires parmi les entrants en 1<sup>re</sup> année. Cependant, dans le groupe des entrants dans l'enseignement de type long, les hommes sont plus nombreux que les femmes. Ceci s'explique en partie par les catégories de l'offre d'enseignement de type long (enseignement technique et agronomique notamment).

Tableau 3  
RÉPARTITION DES ÉTUDIANTS DE LA COHORTE PAR TYPE, SEXE ET CATÉGORIE

	Type court		Type long		<b>Total</b>
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Agronomique	1,3 %	0,4 %	0,7 %	0,0 %	<b>2,5 %</b>
Arts appliqués	0,3 %	0,4 %	-	-	<b>0,7 %</b>
Economique	12,4 %	12,3 %	1,1 %	0,9 %	<b>26,8 %</b>
Paramédical	2,1 %	11,6 %	1,7 %	1,9 %	<b>17,3 %</b>
Pédagogique	6,8 %	19,1 %	-	-	<b>26,0 %</b>
Sociale	2,4 %	6,9 %	0,3 %	0,9 %	<b>10,4 %</b>
Technique	9,8 %	1,5 %	2,9 %	0,3 %	<b>14,5 %</b>
Traduction et interprétation	-	-	0,5 %	1,4 %	<b>1,9 %</b>
<b>Total</b>	<b>35,2 %</b>	<b>52,2 %</b>	<b>7,2 %</b>	<b>5,4 %</b>	<b>100,0 %</b>
	<b>87,4 %</b>		<b>12,6 %</b>		(16 011 étudiants)

Source : base de données SATURN, calcul OES.

Les catégories économique et pédagogique regroupent chacune un peu plus d'un quart des étudiants de la cohorte. À l'inverse les catégories arts appliqués, traduction ou interprétation et agronomie n'attirent qu'une faible part d'étudiants.

### 3.2.2. Parcours scolaire antérieur et caractéristiques individuelles

Tableau 4  
RÉPARTITION DES ÉTUDIANTS DE LA COHORTE PAR ÂGE ET TYPE D'ÉTUDES

Âge à l'entrée	Type court	Type long	<b>Total</b>
À l'heure (18 ans et moins)	33,0 %	6,4 %	<b>39,4 %</b>
En retard (+ de 18 ans)	54,4 %	6,2 %	<b>60,6 %</b>
<b>Total</b>	<b>87,4 %</b>	<b>12,6 %</b>	<b>100,0 %</b>

Source : base de données SATURN, calcul OES.

Près de 40 % des étudiants entrent dans l'enseignement supérieur à l'âge théorique (18 ans). Dans le type long, il y a quasi autant d'étudiants entrés à l'heure (51 %) que d'étudiants entrants à plus de 18 ans (49 %). Dans l'enseignement de type court, 62,2 % des étudiants entrent dans l'enseignement supérieur à plus de 18 ans.

Le retard est acquis pour plus de 90 % des entrants dans l'enseignement secondaire (ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, indicateurs de l'enseignement, 2011, indicateur 21). Le retard à l'entrée peut également s'expliquer par une année sabbatique à la fin de l'enseignement secondaire ou par un passage par le monde du travail. Près de 1 000 étudiants (990, soit 6,2 % de la cohorte) sont âgés de plus de 22 ans. On peut faire l'hypothèse qu'ils ont fait un passage par la vie active. 92 % d'entre eux entrent dans l'enseignement supérieur de type court.

Les jeunes entrant dans les hautes écoles proviennent de toutes les sections de l'enseignement secondaire.

Tableau 5

SECTION SUIVIE DANS L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE<sup>14</sup> PAR LES ÉTUDIANTS DE LA COHORTE SELON LE TYPE D'ÉTUDES

Études antérieures	Type court	Type long	Total
Secondaire de transition	53,9 %	10,7 %	<b>64,6 %</b>
Secondaire de qualification	34,7 %	0,7 %	<b>35,4 %</b>
Total	88,6 %	11,4 %	<b>100,0 %*</b>

\* Dans cette répartition, la cohorte a été amputée de 2 506 étudiants pour lesquels aucune information sur la section suivie n'était disponible. Source : base de données SATURN, calcul OES.

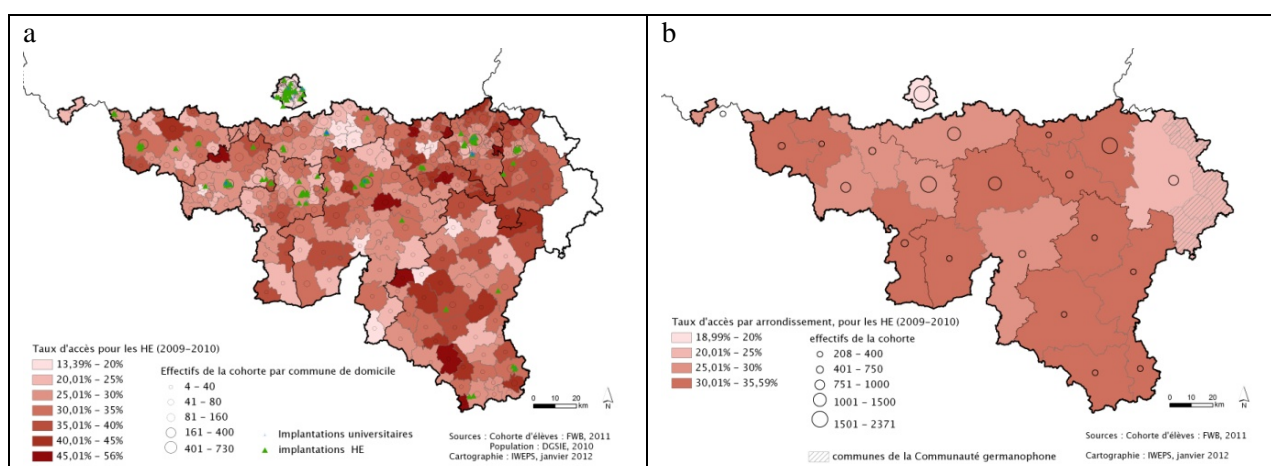
Deux étudiants sur trois qui entrent dans une haute école ont suivi un enseignement secondaire de transition. Les élèves possédant un CESS de l'enseignement qualifiant poursuivent pratiquement tous leurs études dans l'enseignement de type court. Une association significative, mais faible, entre la section suivie en secondaire et l'orientation vers de l'enseignement de type court ou long a été observée ( $V = 0,218$ ,  $p = 0,000$ ).

### 3.3. L'entrée dans une haute école en fonction de la commune de domicile

Les taux d'accès par commune présentés dans les cartes 3a et 3b sont des taux bruts (OCDE 2011) : la population de la cohorte a été comparée pour chaque commune (a) ou chaque arrondissement (b) à la population théorique d'entrée dans l'enseignement supérieur, c'est-à-dire aux jeunes âgés de 18 ans.

Cartes 3

TAUX D'ACCÈS DES ÉTUDIANTS DE LA COHORTE PAR COMMUNE ET PAR ARRONDISSEMENT



<sup>14</sup> L'enseignement secondaire est structuré autour de 2 grandes sections ou filières d'études : d'une part, la section de transition (humanités générales et technologiques) dont la finalité première est de préparer à l'enseignement supérieur, tout en sauvegardant la possibilité d'entrer dans la vie active ; d'autre part, la section de qualification (humanités professionnelles et techniques) dont la finalité première est l'entrée dans la vie active, tout en sauvegardant la possibilité de poursuivre des études dans l'enseignement supérieur (ministère de la Fédération Wallonie Bruxelles, direction des Relations internationales, 2011).

Les taux ne prennent en compte que l'accès aux hautes écoles. Il ne s'agit donc pas d'un taux d'accès à l'enseignement supérieur : ainsi, en Brabant wallon, les étudiants se dirigent moins vers les hautes écoles, ce qui peut s'expliquer par une entrée plus importante qu'ailleurs dans les universités proches des lieux de domicile (Fédération Wallonie-Bruxelles 2012).

### 3.4. Mobilité étudiante lors de l'entrée dans une haute école

Le tableau 5 permet d'appréhender, via le calcul d'un taux de rétention et d'un taux d'attractivité<sup>15</sup>, la mobilité des étudiants entre arrondissements. Le taux de rétention<sup>16</sup> correspond au taux d'étudiants de la cohorte qui restent dans leur arrondissement (province, région) de domicile lors de l'inscription dans une haute école. Le taux d'attractivité<sup>17</sup> représente le taux d'étudiants qui viennent d'un autre arrondissement (province, région) pour étudier dans une haute école d'un arrondissement (province, région). Ces deux taux permettent de mettre en évidence les arrondissements qui attirent plus que d'autres des étudiants d'autres arrondissements et/ou ceux qui gardent leurs étudiants. Comme les établissements ne se répartissent que sur 41 communes, nous avons fait le choix de travailler au niveau des arrondissements (et par regroupement des provinces et des régions). Trois arrondissements ne comptent aucun établissement sur leur territoire.

Tableau 6

#### TAUX DE RÉTENTION/MOBILITÉ ET TAUX D'ATTRACTIVITÉ DES ARRONDISSEMENTS, DES PROVINCES ET DES RÉGIONS DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES POUR LA COHORTE ÉTUDIÉE

Arrondissement - province - Région	Rétention vs mobilité		Répartition des originaires de l'arrondissement		Taux d'attractivité	Répartition des inscrits dans l'arrondissement	
	Taux de rétention	Taux de mobilité (100 % - taux de rétention)	Effectifs	%		Effectifs	%
Bruxelles Région Bruxelles-Capitale	90,7	9,3	2 299	14,4	42,2	3 607	22,5
Nivelles Brabant wallon	28,1	71,9	1 395	8,7	47,1	741	4,6
Ath Charleroi	6,1	93,9	326	2,0	85,6	139	0,9
Mons	54,6	45,4	1 559	9,7	36,1	1 332	8,3
Mouscron	61,7	38,3	918	5,7	65,5	1 642	10,3
Soignies	18,2	81,8	253	1,6	23,3	60	0,4
Thuin	18,3	81,7	712	4,4	57,1	303	1,9
Tournai	4,5	95,5	604	3,8	64,5	76	0,5
Hainaut	40,2	59,8	564	3,5	72,4	821	5,1
Huy	73,4	26,6	4 936	30,8	17,1	4 373	27,3
Liège	17,2	82,8	500	3,1	47,2	163	1,0
Verviers	94,1	5,9	2 371	14,8	46,3	4 158	26,0
Waremmes	22,1	77,9	997	6,2	34,7	337	2,1
Liège	0,0	100,0	329	2,1			0,0
Arlon	94,5	5,5	4 197	26,2	14,8	4 658	29,1
Bastogne	30,4	69,6	260	1,6	56,4	181	1,1
Marche	10,6	89,4	208	1,3	65,6	64	0,4
Neufchâteau	0,0	100,0	235	1,5			0,0
Virton	22,7	77,3	300	1,9	55,3	152	0,9
Luxembourg	27,5	72,5	233	1,5	59,5	158	1,0
Dinant	39,4	60,6	1 236	7,7	12,3	555	3,5
Namur	5,4	94,6	405	2,5	75,0	88	0,5
Philippeville	60,3	39,7	1 263	7,9	61,7	1 989	12,4
Namur	0,0	100,0	280	1,7			0,0
Région wallonne	56,6	43,4	1 948	12,2	44,6	2 077	13,0
	88,9	11,1	13 712	85,6	1,7	12 404	77,5

Source : base de données SATURN, calcul OES.

<sup>15</sup> Voir les travaux de l'ORES Nord-Pas-de-Calais (2011).

<sup>16</sup> Taux de rétention = étudiants de la cohorte, domiciliés dans l'arrondissement (province, région) X, et inscrits dans une HE du même arrondissement (province, région)/ensemble des étudiants de la cohorte originaires de l'arrondissement (province, région). L'inverse du taux de rétention est le taux de mobilité.

<sup>17</sup> Taux d'attractivité = étudiants de la cohorte suivant leurs études dans l'arrondissement (province, région) X et non originaires de cet arrondissement (province, région)/l'ensemble des étudiants de la cohorte inscrits en HE dans l'arrondissement (province, région) X.

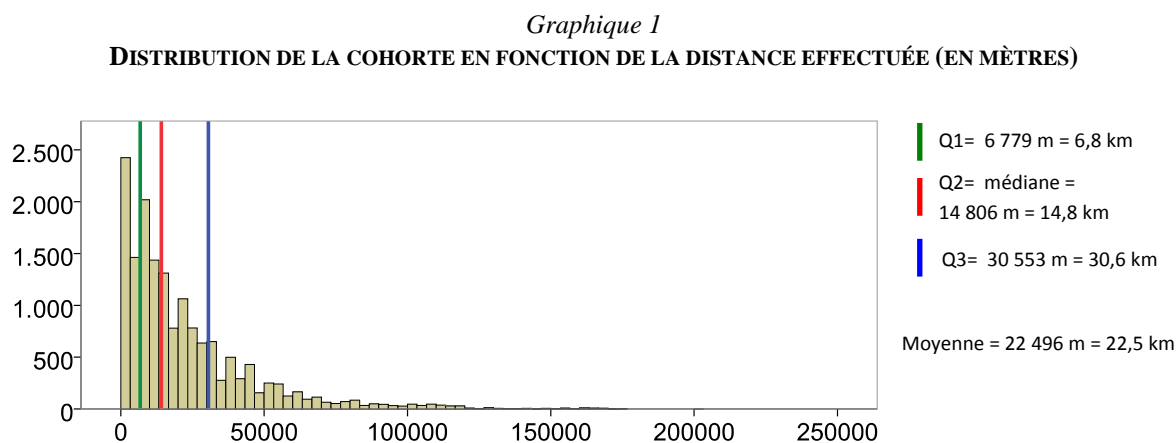
Ce tableau met en évidence certaines particularités spatiales.

Les étudiants des arrondissements de Bruxelles et de Liège étudient très majoritairement dans leur arrondissement de domicile (taux de rétention de plus de 90 %) alors que les arrondissements de Mons et Namur retiennent et attirent les étudiants (taux de rétention et taux d'attractivité supérieurs à 50 %) et que l'arrondissement de Charleroi retient environ la moitié de ses étudiants mais a un taux d'attractivité de moins de 40 % malgré l'offre importante de hautes écoles.

À l'opposé, les arrondissements d'Ath, Dinant et dans une moindre mesure Thuin ont un fort taux d'attractivité, essentiellement lié à une offre spécifique, avec un taux de rétention inférieur à 10 %. L'arrondissements de Nivelles attire peu et retient peu d'étudiants de l'enseignement supérieur non-universitaire. Les arrondissements où les jeunes sont les plus mobiles sont ceux où l'offre est faible ou nulle.

### 3.5. Distance lieu de domicile/lieu de scolarisation lors de l'entrée dans une haute école

Pour approcher la distance entre le lieu de domicile et le lieu de scolarisation, nous avons calculé la distance (à « vol d'oiseau ») entre le centroïde de la commune de domicile et le centroïde de la commune de scolarisation.



Source : base de données SATURN, calcul SGPE.

Si la distance moyenne entre le lieu de domicile et le lieu de scolarisation est de 22,5 kms, la médiane montre que 50 % des étudiants effectuent au plus 14,8 kms alors que 25 % sont éloignés de plus de 30,6 kms de leur domicile. Sur l'ensemble de la cohorte, plus d'un tiers (36,9 %) des étudiants étudie à moins de 10 kilomètres de son lieu de scolarisation (13,5 % des étudiants étudient dans leur commune de résidence).

Tableau 7

DISTANCE ENTRE LE LIEU DE DOMICILE ET LE LIEU DE SCOLARISATION SELON LA CATÉGORIE D'ÉTUDES<sup>18</sup> :  
MOYENNE, MÉDIANE, 1<sup>ER</sup> QUARTILE ET 3<sup>E</sup> QUARTILE

Catégories d'études	Distance moyenne	Médiane	1 <sup>er</sup> quartile	3 <sup>e</sup> quartile
Agronomie	33,2 kms	26,3 kms	14,4 kms	44,3 kms
Économie	19,6 kms	13,3 kms	6,0 kms	25,6 kms
Paramédical	20,8 kms	13,5 kms	5,6 kms	28,8 kms
Pédagogique	20,6 kms	14,7 kms	7,1 kms	30,2 kms
Social	23,4 kms	13,9 kms	5,5 kms	30,4 kms
Technique	28,8 kms	20,5 kms	8,2 kms	40,3 kms
Traduction et interprétation	38,5 kms	19,8 kms	7,6 kms	58,8 kms
Total	22,5 kms	14,8 kms	6,8 kms	30,6 kms

Source : base de données SATURN, calcul OES.

On observe une différence importante selon la catégorie d'études suivies : dans les catégories agronomie et traduction/interprétation par exemple, 25 % des étudiants étudient à plus de 44 kms (moyenne supérieure à 30 kms) de leur domicile. *A contrario*, dans les catégories économique, paramédicale et pédagogique, les étudiants ont choisi des établissements distants en moyenne d'environ 20 kms de leur lieu de domicile (3<sup>e</sup> quartile inférieur à 30 kms).

Ces résultats peuvent être mis en lien avec l'offre de formation dans les différentes catégories (cartes 2).

## 4. État de la cohorte une année après la première inscription

### 4.1. Situation académique après un an

À l'issue d'une première année d'études dans une haute école, les étudiants de la cohorte peuvent être classés en quatre groupes : le groupe « réussite » qui a réussi avec fruit leur 1<sup>re</sup> année et s'inscrivent l'année suivante en 2<sup>e</sup> année ; le groupe « redoublement » pour les étudiants qui n'ont pas acquis les connaissances nécessaires et redoublent ; le groupe « réorientation » pour les étudiants qui décident de se réorienter vers une autre section et recommencent une 1<sup>re</sup> année ; le groupe « abandon » pour ceux qui décident d'abandonner leurs études et quittent l'enseignement supérieur.

Tableau 8

MOBILITÉ ACADÉMIQUE DES ÉTUDIANTS DE LA COHORTE EN 2010-2011, SELON LE SEXE

Situation après un an	Hommes	Femmes	Total
Réussite	31,2 %	44,0 %	<b>38,5 %</b>
Redoublement	30,3 %	24,8 %	<b>27,1 %</b>
Abandon	26,6 %	21,0 %	<b>23,4 %</b>
Réorientation	11,9 %	10,2 %	<b>10,9 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

Source : base de données SATURN, calcul OES.

Le taux de réussite est faible (38,5 %) mais plus élevé pour les femmes (44 %) que pour les hommes (31,2 %). Un homme sur quatre et une femme sur cinq abandonnent l'enseignement supérieur non universitaire dès la première année.

<sup>18</sup> Vu le petit nombre d'étudiants dans la section Arts appliqués, ceux-ci ne sont pas repris séparément (mais compris dans les données totales).

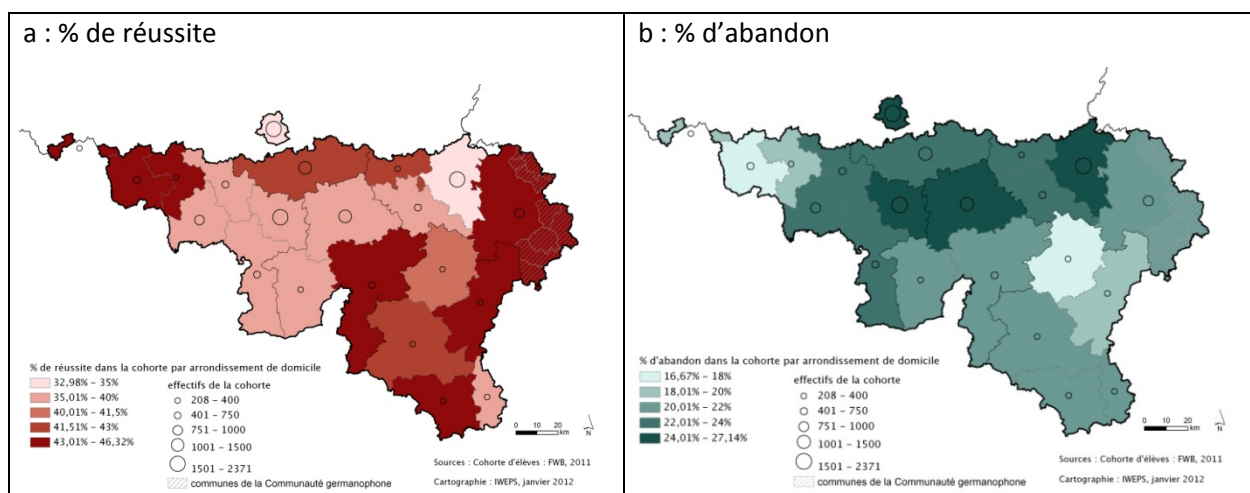
Au niveau des arrondissements, la mobilité académique peut être appréhendée de deux façons :

- réussite vs échec : la notion d'échec recouvre ici l'abandon, le redoublement et la réorientation.
- abandon vs continu : la notion de continu recouvre l'accès à la 2<sup>e</sup> année, le redoublement et la réorientation.

Les cartes 4a et 4b permettent de comparer le taux de réussite et le taux d'abandon des étudiants de la cohorte selon leur arrondissement de domicile. Vu les effectifs faibles, les cartes par commune ne sont pas présentées.

Cartes 4

**TAUX DE RÉUSSITE ET D'ABANDON PAR ARRONDISSEMENT DE DOMICILE, POUR LES ÉTUDIANTS DE LA COHORTE**



Les pourcentages de réussite élevés sont observés dans des arrondissements ruraux du sud de la Wallonie, et dans les arrondissements situés à l'ouest ou à l'est. Il est intéressant de constater que ces pourcentages élevés de réussite ne sont pas observés dans les arrondissements où l'offre en hautes écoles est la plus large et la plus diversifiée. C'est aussi pour ces arrondissements du sud, de l'extrême ouest et extrême est que les pourcentages d'abandon sont les plus faibles.

## 4.2. Mobilité académique et facteurs influençant réussite ou abandon

Afin d'essayer de comprendre quels sont les facteurs qui influencent la réussite ou l'abandon académique, et en particulier quelle peut être l'influence de la mobilité géographique estimée par la distance théorique entre le domicile et le lieu de scolarisation, nous avons croisé d'une part les variables réussite/échec et les variables abandon/poursuite avec les variables sexe, âge à l'entrée (à l'heure ou en retard), type de secondaire suivi (qualification ou transition) et la distance pour essayer de démontrer l'hypothèse de départ.

### 4.4.1. Les facteurs influençant la réussite

Les étudiants inscrits l'année suivante en 2<sup>e</sup> année sont considérés comme ayant réussi ; ceux jugés en échec correspondent à ceux qui se sont réorientés vers une autre filière, qui ont redoublé ou encore qui ont abandonné.

#### Distance

Nous avons, tout d'abord, analysé s'il y avait un lien entre la réussite/l'échec et la distance théorique. Le coefficient de Pearson (alias *bisérielle de point*), qui mesure la force d'association supposée entre ces deux variables (Kinnear *et al.* 2007), a été utilisé. Ce coefficient atteint la valeur de 0,062 ( $p = 0,000$ ), ce



qui signifie qu'on n'observe pas dans notre population de corrélation entre la distance et la réussite ou l'échec.

### **Sexe**

Les variables sexe (voir tableau 8) et réussite/échec ont une force d'association très faible puisque le Cramers'V ne s'élève qu'à 0,113 ( $p = 0,000$ ). On peut donc suggérer que le genre est une des dimensions pouvant expliquer la réussite.

### **Retard à l'entrée**

*Tableau 9*  
**TABLEAU CROISÉ ÉCHEC VS RÉUSSITE DE LA COHORTE EN FONCTION DU RETARD À L'ENTRÉE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR NON UNIVERSITAIRE**

	À l'heure	En retard
Échec	49,5 %	69,2 %
Réussite	50,5 %	30,8 %
Total	100,0 %	100,0 %

Source : base de données SATURN, calcul service du pilotage.

Parmi les étudiants entrant « à l'heure » dans l'enseignement supérieur non universitaire, il y a une répartition équilibrée entre échec et réussite en fin de première année. Par contre, parmi les étudiants entrant avec du retard, 69,2 % échouent au terme de leur 1<sup>re</sup> année. Ces deux types de variable ont une force d'association faible, mais plus élevée que celle du genre, puisque le Cramers'V ne s'élève qu'à 0,198 ( $p=0,000$ ). On peut donc suggérer que le retard est une des dimensions pouvant également expliquer la réussite ou l'échec.

### **Selon la section suivie dans le secondaire**

*Tableau 10*  
**TABLEAU CROISÉ ÉCHEC VS RÉUSSITE DE LA COHORTE EN FONCTION DE LA SECTION SUIVIE DANS LE SECONDAIRE**

	Transition	Qualification
Échec	52,6 %	76,0 %
Réussite	47,4 %	24,0 %
Total	100,0 %	100,0 %

Source : base de données SATURN, calcul service du pilotage.

La variable du retard croisée avec celle de la section suivie dans le secondaire montre une force d'association faible avec un Cramers'V de 0,230 ( $p = 0,000$ ) mais qui est plus élevée que celle du genre et du retard. Pour les étudiants provenant de la section de transition, on constate une répartition plus ou moins équilibrée entre réussite et échec. Par contre la majorité des étudiants venant de l'enseignement de qualification échoue à la fin de la 1<sup>re</sup> année.

#### **4.4.2. Les facteurs influençant l'abandon**

Sont considérés comme abandonnant, les étudiants que l'on ne retrouve plus dans la base de données l'année suivante, c'est-à-dire en 2010-2011. Ceux que l'on peut retrouver sont considérés comme continuant leur études qu'ils aient réussi, redoublé ou qu'ils se soient réorientés.

### **Distance**

Comme pour la réussite, nous avons testé la présence d'un lien entre l'abandon et la distance. Le calcul du coefficient de Pearson (alias *bisérielle de point*) nous montre une force d'association inexistante entre ces deux variables puisqu'il atteint la valeur de 0,048 ( $p = 0,000$ ).

## Sexe

Comme pour les variables précédentes, la force d'association entre le sexe et le fait de continuer ou d'abandonner des études a été estimée. Les résultats indiquent l'inexistence d'association entre ces deux types de variables puisque le Cramers'V n'atteint que 0,065 ( $p = 0,000$ ).

## Retard à l'entrée

Tableau 11

TABLEAU CROISÉ ABANDON VS POURSUITE DANS LA COHORTE EN FONCTION DU RETARD À L'ENTRÉE

	À l'heure	En retard
Abandon	14,1 %	29,5 %
Poursuite	85,9 %	70,5 %
Total	100,0 %	100,0 %

Source : base de données SATURN, calcul service du pilotage.

Parmi les élèves entrant en retard, un peu moins de 30 % abandonnent leurs études en hautes écoles en fin ou dans le courant de la première année. Cet abandon n'est pas nécessairement synonyme d'échec. Les étudiants peuvent s'orienter vers de l'enseignement de promotion sociale ou vers l'université. Une part faible d'élèves entrés à l'heure abandonne leurs études. Une association faible peut être constatée entre ces deux variables puisque le Cramers'V atteint une valeur de 0,177 ( $p = 0,000$ ).

## Selon la section suivie dans le secondaire

Tableau 12

TABLEAU CROISÉ ABANDON VS POURSUITE DANS LA COHORTE EN FONCTION DE LA SECTION SUIVIE DANS LE SECONDAIRE\*

	Transition	Qualification
Abandon	16,3 %	35,6 %
Poursuite	83,7 %	64,4 %
Total	100,0 %	100,0 %

Source : base de données SATURN, calcul service du pilotage.

\* L'information est manquante pour 2 506 étudiants.

Une part importante d'élèves ayant suivi l'enseignement de transition continuent leurs études au sein d'une haute école. Pour ceux provenant d'une section de qualification, un peu moins de 65 % poursuivent des études dans une haute école. Comme explicité plus haut, ceux qui abandonnent peuvent continuer leurs études dans un autre type d'enseignement, c'est-à-dire en promotion sociale ou à l'université. La variable de l'abandon croisée avec celle de la section suivie dans le secondaire montre une force d'association faible avec un Cramers'V de 0,220 ( $p=0,000$ ) mais qui est plus élevée que celle du genre et du retard.

## 5. Éléments de discussion

Notre analyse visait à mettre en relation mobilité académique et mobilité géographique. Il apparaît que, parmi les facteurs qui influencent la réussite académique, la mobilité géographique, estimée par la distance théorique entre le domicile et le lieu de scolarisation, a un faible poids explicatif.

Comme d'autres auteurs avant nous l'ont mis en évidence, ce sont les facteurs classiques de genre et de parcours scolaire antérieur qui interviennent le plus dans l'explication du début du parcours dans l'enseignement supérieur non universitaire. On constate une association entre d'une part la réussite, et d'autre part l'abandon et les différentes variables indépendantes prises en compte. L'association la plus forte est celle entre abandon ou réussite et le type de secondaire effectué. Cependant, la force de l'association reste faible.

L'histoire scolaire dans le secondaire semble donc intervenir plus que l'offre d'enseignement sur un territoire donné. Un des leviers de politiques de démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur reviendrait donc à agir prioritairement sur l'organisation de l'enseignement obligatoire avant de modifier l'offre en hautes écoles.

Rappelons cependant que, en l'absence de données, nous n'avons pu mener une analyse exhaustive sur l'ensemble des étudiants qui s'inscrivent dans des études supérieures. Il ne nous a pas été possible non plus de prendre en compte une mesure de la position socioéconomique des jeunes. Les points de conclusions que nous énonçons sont donc provisoires à ce stade.

Comme dans nos analyses précédentes (Ghaye *et al.* 2011), les résultats ne s'observent pas de la même manière selon les territoires envisagés. Nous avons testé différentes échelles d'analyse. Les jeunes de la province de Luxembourg et des zones les plus externes de la Wallonie ont des taux de réussite supérieurs aux autres zones et des taux d'abandons plus faibles. Ce n'est pas dans ces zones que l'offre en hautes écoles est la plus large et la plus diversifiée.

Nous envisageons de poursuivre ces analyses de mobilité au niveau territorial en nous centrant sur l'entrée dans la vie active.

## Bibliographie

Arias Ortiz E & Dehon C. (2008), « What are the Factors of Success at University? A Case Study in Belgium », *CESifo Economic Studies*, vol.54, 2/2008, 121-148.

Caro P. & Rouault R. (2010), *Atlas des fractures scolaires en France*, Éditions Autrement, collection Atlas/Monde,.

Draelants H (2011), « L'effet du contexte institutionnel sur les aspirations d'études », *Les Cahiers de Recherche du Girsef*, n° 83.

Ghaye B., Jauniaux N., Mainguet C. (2010), « Parcours scolaires et sorties de l'enseignement : utilisation de données longitudinales pour le pilotage du système éducatif en Communauté française de Belgique », T. Couppié, D. Epiphane, J.-F. Giret, Y. Grelet, I. Recotillet, E. Sulzer, P. Werquin (éditeurs), *Évaluation et données longitudinales : quelles relations ? XVIIes journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Marseille, Céreq, Relief, n° 30.

Ghaye B., Mainguet C. Reginster I, Jauniaux N. (2011), « Contribution de l'analyse spatiale des parcours scolaires par commune de domicile à la description des ségrégations scolaires en Communauté française de Belgique », in C. Béduwé, M. Bruyère, T. Couppié, J.-F. Giret, Y. Grelet, P. Lemistre, P. Werquin, (éditeurs), *Les nouvelles ségrégations scolaires et professionnelles, Toulouse, 19-20 mai 2011*, Marseille, Céreq, Relief, n° 34.

Gouvernement de la Communauté française, *Déclaration de politique communautaire 2009-2014*. <http://www.federation-wallonie-bruxelles.be/index.php?id=1774>.

Kinnear P., Gray C. (2005), *SPSS facile appliqué à la psychologie et aux sciences sociales : maîtriser le traitement de données*, Éditions De Boeck.

Lafontaine D. *et al.* (à paraître), « Le succès des "héritières" : un effet conjugué du genre et du niveau d'études des parents sur la réussite en 1<sup>ère</sup> année à l'université », *Revue française de pédagogie*, à paraître.

Migeon M. (2009), « Les départs précoces d'une université. Le cas des étudiants entrant en première année de licence en 2006-2007 à Paris Sorbonne non réinscrits l'année suivante dans l'établissement », *Étude de l'OIP*, n° 5, décembre.

Ministère de l'Éducation nationale, France (2011), *La géographie de l'école*, n° 10.

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, France (2011), *L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France*, MEN.

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (diverses années) *Les indicateurs de l'enseignement*. <http://www.enseignement.be/index.php?page=26157>.

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (2011), direction des Relations internationales, *Le développement de l'éducation 2011*.

Observatoire de l'enseignement supérieur (2011), *Les indicateurs de l'enseignement supérieur* <http://www.oes.cfwb.be/index.php?id=indic>.

Observatoire régional des études supérieures (2011), *La mobilité intrarégionale des bacheliers lors de leur inscription dans l'enseignement supérieur du Nord-Pas de Calais*.

OCDE (2011), *Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'OCDE*, OCDE.

Secrétariat du ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (2012), *La Fédération Wallonie-Bruxelles en chiffres*.

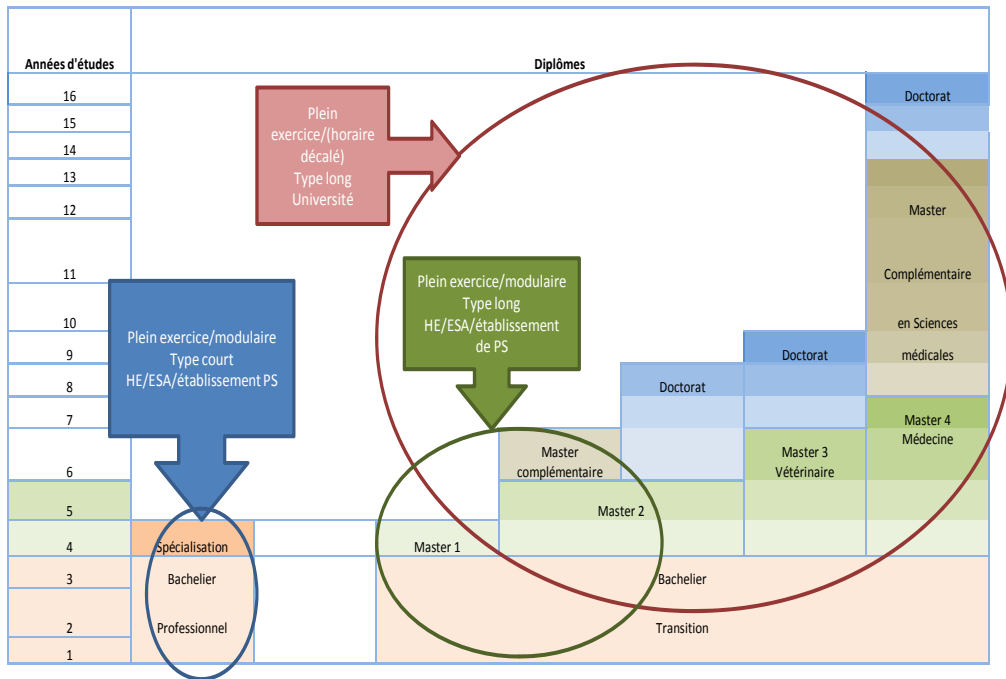
Van Campenhoudt M., Dell'Aquila F., Dupriez V. (2008), « La démocratisation de l'enseignement supérieur en Communauté française de Belgique: état des lieux », *Les Cahiers de recherche du Girsef*, n° 65.

Van Campenhoudt M., Maroy C. (2010), « Les déterminants des aspirations d'études universitaires des jeunes de dernière année secondaire en Communauté française de Belgique », *Les Cahiers de recherche du Girsef*, n° 77.

Vermandele C., Dupriez V., Maroy C. (2010) Van Campenhoudt, M. (2012), « Réussir à l'université : l'influence persistante du capital culturel de la famille », *Les Cahiers de Recherche du Girsef*, n° 87.

Vermandele C., Plaigin C., Dupriez V., Maroy C. Van Campenhoudt M & Lafontaine D. (2010), « Profil des étudiants entamant des études universitaires et analyse des choix d'études », *Les Cahiers de recherche du Girsef* n° 78.

# Annexe 1





# La mobilité géographique des ingénieurs dans les premières années de vie professionnelle

Claire Bonnard\*, Jean-François Giret\*, Philippe Lemistre\*\*

## Résumé

La mobilité géographique semblerait *a priori* devoir produire un surplus salarial. Les études tant empiriques que théoriques relativisent une telle hypothèse. Sur le plan théorique, l'analyse est toujours faite dans le cadre de la théorie de la quête d'emploi (*job search*). La première difficulté est celle de savoir si l'amélioration de la situation d'emploi de la personne mobile est liée à la saisie d'une opportunité salariale préexistante (*ex-ante*) ; ou si l'individu mobile dispose de caractéristiques particulières qui créent, après mobilité (*ex-post*), une meilleure rémunération dans l'emploi par rapport aux individus sédentaires (Nakosteen et Zimmer 1980). En d'autres termes, est-ce que les personnes mobiles sont les plus « performantes » sur le marché du travail à diplômes donnés, notamment (*ceteris paribus*) ? Si oui, le choix de mobilité de la majorité d'entre eux révèle alors une plus grande motivation, habileté ou capacité d'adaptation, créant un effet de sélection (ou d'auto-sélection). Dans ce cas, leur salaire relatif plus élevé est dû davantage à leurs qualités intrinsèques qu'à la mobilité elle-même, c'est « l'effet de sélection positif ».

Ce dernier peut néanmoins être négatif. En effet, les plus « performants » peuvent aussi saisir les meilleures opportunités locales, auquel cas les personnes mobiles sont contraintes à la mobilité. La performance relative des individus est susceptible d'être liée à l'intérêt spécifique d'un ancrage local. Dans ce domaine, les activités de recherche et de développement présentent une spécificité forte. Dans certains territoires où les synergies entre universités, centres de recherche et entreprises sont fortes, les diplômés formés localement peuvent bénéficier d'un capital humain technique et scientifique spécifique (De Blasio *et al.* 2005), recherché et valorisé par les entreprises locales. De plus, la coopération entre les différents acteurs devrait également permettre un meilleur appariement entre les diplômés et les entreprises locales, particulièrement pour les plus diplômés (Wheeler 2001). On peut faire l'hypothèse que ce sera surtout le cas dans les activités de recherche et développement (R&D) lorsque celles-ci s'inscrivent dans un partenariat local entre institutions de formation ou de recherche publiques et entreprises privées.

Dans ce contexte les sédentaires pourraient bien retirer un avantage salarial relatif de leur mobilité en regard de leurs caractéristiques observées ou non observées (dans les données disponibles). Toutefois, ce serait oublier que les individus ne sont mobiles que si deux types de coûts sont couverts : les coûts de prospection ou de recherche d'emploi et les coûts de mobilité.

De nombreuses études empiriques vérifient le fait que l'impact des coûts de prospection sur le salaire est indéterminé, au sens où il peut être positif ou négatif. En effet, si la mobilité doit compenser les coûts de prospection sur le plan salarial, ces coûts augmentent avec le temps, de telle sorte que l'individu sera prêt à diminuer ses exigences salariales pour compenser cette charge croissante (hypothèse de base du modèle de quête d'emploi *job search*). La compensation des coûts de prospection associée à la diminution des exigences salariales avec le temps peuvent alors expliquer les divergences de résultats selon les durées de recherche d'emploi, les emplois cibles ou encore les caractéristiques des territoires (Détang-Dessendre *et al.* 2004).

---

\* IREDU/Céreq et CNRS, claire.bonnard@u-bourgogne.fr, jean-francois.giret@u-bourgogne.fr.

\*\* CERTOP/Céreq et CNRS, philippe.lemistre@univ-tlse2.fr.

Pour les coûts de mobilité (déménagement, logement, perte de réseaux sociaux, pertes d'aménités, etc.), ces derniers peuvent être compensés si l'on suppose une prise en charge individuelle (Molho 1986). Pour les diplômés de l'enseignement supérieur, la prospection s'effectue sur l'ensemble du territoire national et les coûts de mobilité sont donc souvent à la charge des salariés mobiles, leur surplus lié à la mobilité est donc principalement lié aux performances relatives sur le marché du travail (Lemistre et Magrini 2011). Dès lors que l'on s'intéresse aux salariés des pôles de compétitivité, les mobiles pourraient être prêt à engager des coûts élevés pour rejoindre les pôles de compétitivité.

L'originalité de notre travail réside dans le fait de se focaliser sur un territoire spécifique : les pôles de compétitivité. Créés en 2004, ces pôles ont pour objectif de favoriser la compétitivité de projets innovants disposant d'une masse critique nécessaire pour une visibilité internationale (Retour 2009). Reposant sur des clusters qui ont déjà fédéré les différents acteurs locaux, l'existence de ces pôles est souvent plus ancienne, même si institutionnellement, leur frontière géographique n'a été définie que plus récemment. Mais, du fait de leur spécialisation sur un secteur de l'économie, ils ne concernent qu'une partie des écoles et universités présentes sur un territoire. Une école d'ingénieurs dont la spécialité est liée à celle du pôle, sera considérée comme appartenant au pôle de compétitivité alors qu'une autre école, faisant partie du même campus, mais portant sur une autre spécialité, n'appartiendra pas au pôle de compétitivité.

L'hypothèse d'un effet salarial positif de la sédentarité pour les jeunes de spécialité adéquate au pôle de compétitivité est testée à partir de l'enquête Génération 2004 du Céreq. Nous disposons d'un échantillon d'environ 580 diplômés issus d'une école d'ingénieurs diplômés en 2004 et interrogés en 2007. Les distances parcourues par les jeunes ont été calculées pour préciser les coûts de mobilités. La distance parcourue calculée permet, en effet, de saisir plus précisément l'effet de ces coûts de mobilité, sans pour autant lever l'indétermination quant à l'impact des coûts de prospection (Lemistre et Moreau 2009).

Ces travaux seront complétés par un échantillon de docteurs issus de la même enquête si la taille de l'échantillon le permet. Les trajectoires de mobilité des jeunes diplômés au sein des pôles de compétitivité ont été comparées aux trajectoires des diplômés ayant fait leurs études dans des écoles en dehors de ces pôles.

La méthodologie utilisée est une extension du modèle en deux étapes d'Heckman permettant de prendre en compte d'éventuels biais de sélection liés au fait d'avoir étudié dans une école d'ingénieurs appartenant à un pôle de compétitivité et à la stratégie de mobilité géographique des diplômés.

Les premiers résultats portant sur les ingénieurs semblent valider notre hypothèse. Avoir été formé au sein d'un pôle de compétitivité confère aux jeunes diplômés employés dans le secteur de la R&D un avantage salarial assez substantiel. Le résultat est particulièrement vrai pour les diplômés n'ayant pas connu de mobilité et donc étant restés dans des entreprises impliquées dans le pôle de compétitivité. Ces derniers perçoivent un gain salarial positif de 23 % au sein des activités de R&D, sensiblement supérieurs aux diplômés issus d'une école d'ingénieurs n'appartenant pas au pôle de compétitivité mais étant venus travaillés dans le pôle. L'ampleur du différentiel confirme les effets conjoints des coûts de prospection d'emploi et de mobilités que les jeunes choisissent d'assumer pour rejoindre le pôle de compétitivité, d'une part, et, d'autre part, l'avantage relatif d'une formation adéquate au sein du pôle.

## **Bibliographie**

De Blasio G., Di Addario S. (2005), « Do workers benefit from industrial agglomeration? », *Journal of Regional Science*, vol. 45, n° 4, p. 797-827.

Détang-Dessendre C., Drapier C. and Jayet H. (2004), « The Impact of Migration on Wages: Empirical Evidence from French Youth », *Journal of Regional Science*, vol. 44, n° 4, p. 661-691.

Lemistre P. et Moreau N. (2009), « Spatial Mobility and Returns of Education: some Evidence from a Sample of French Youth », *Journal of Regional Sciences*, vol. 49, n° 1, p. 149-176.



Lemistre P., Magrini M-P. (2011), « The Distance-Income Migration Trade-Off: Empirical Evidence from French Young Workers », *Regional Studies*, à paraître.

Molho I. (1986), « Theories of Migration: a Review », *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 33, p. 396-419.

Nakosteen R., Zimmer M. (1980), « Migration and Income: The Question of Self-Selection », *Southern Economic Journal*, vol. 46, p. 840-851.

Retour, D. (2009), « Pôle de compétitivité, propos d'étape », *Revue française de gestion*, vol. 1, n° 190, p. 93-99.

Wheeler, C.H. (2001), « Search, Sorting and Urban Agglomeration », *Journal of Labor Economics*, vol. 19, n° 4, p. 879-899.



## Des « qualifications » aux « compétences » : les systèmes de mobilités et leurs usages dans le changement des organisations

*Bernard Hillau*\*

Il était remarqué, au cours des années 1980 que le système de mobilité interne des entreprises industrielles qui avait prévalu jusque-là était en train de « se gripper » (Campinos-Dubernet, Kirsch 1990). Alors que les titulaires d'un CAP ou d'un BEI<sup>1</sup> avaient eu, au cours des années 1960 et 1970 des perspectives d'évolution professionnelle vers l'encadrement, celles-ci tendaient à se raréfier. Cette évolution était rapprochée par les auteurs de phénomènes macro-sociaux qui semblaient se conjuguer et faire système. C'était notamment la transformation des systèmes d'emploi dans l'industrie avec la diminution de la part des ouvriers non qualifiés et la croissance des effectifs de techniciens et ingénieurs. Ces faits apparaissaient comme concomitants de l'affaiblissement du modèle taylorien d'organisation à forte division du travail, pratiqué en France. La montée de la scolarisation et des sortants diplômés d'enseignement supérieur (BTS, DUT et diplômes d'ingénieurs) accompagnait la part croissante de l'emploi tertiaire avec à la fois plus de chômage (qui devient à partir de 1980 « la plaque tournante » du système de mobilité) et un rôle accru du diplôme dans les systèmes de mobilité externe qui prennent le pas sur les formes plus traditionnelles de gestion.

Avec le recul des deux dernières décennies, on a pu constater que ces changements allaient en s'amplifiant malgré les cycles successifs de crise de l'emploi et de reprise économique et ne pouvaient donc s'expliquer uniquement par des phénomènes conjoncturels. Tandis que les structures d'emplois glissaient vers les catégories professionnelles intermédiaires et supérieures, on observait en longue période une montée structurelle du chômage et une précarité accrue de l'emploi pour les non-qualifiés, notamment dans le tertiaire.

C'est dans ce contexte que s'est produit, au cours des années 2000, une évolution dans les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines, changement qui s'est traduit, à l'initiative des organisations patronales (Oiry 2007), par un glissement de vocabulaire et le passage d'un système de gestion « par la qualification » à une gestion basée sur la « logique compétence ».

Les modalités récentes de GRH semblent rompre avec le système de gestion « par les qualifications » sur différents plans :

- modifications des cadres de la négociation sociale vers l'individualisation des salaires (Rope, Tanguy 1994) ;
- tendance à la décentralisation des outils et des procédures de GRH dans les établissements et les services de production (Baraldi, Durieux 2007) ;
- recherche d'une implication plus forte des personnels dans la construction des choix stratégiques de l'entreprise (Colin, Grasser, Oiry 2010).

Quels liens faut-il instruire alors entre les changements internes des formes d'organisation et des procédures de gestion d'une part, et les évolutions du contexte macroéconomique et social des entreprises et des institutions employeuses d'autre part ?

Nous essaierons de montrer dans les pages qui suivent que ces liens sont structuraux et que c'est au travers de « systèmes de mobilité » différenciés qu'ils s'opèrent. Deux études de cas sont mobilisées, illustrant deux « philosophies » différentes de gestion des ressources humaines et d'organisation. Notre première étude reprend une analyse des stratifications de qualifications et des systèmes de mobilité qui étaient en usage dans les années 1980, dans les métiers de la mécanique (cas de l'usinage par enlèvement de métal). La seconde étude est emblématique de modes de gestion de la ressource humaine dans

---

\* Céreq.

<sup>1</sup> Certificat d'aptitude professionnelle, brevet d'études industrielles.

certaines organisations tertiaires actuelles (métiers technico-administratifs d'une collectivité territoriale). Nous essaierons de montrer en quoi **des usages constatés des systèmes de mobilité des agents** interprétés dans leur cohérence interne comme une composante structurale des modes actuels de fonctionnement des organisations entrent dans l'évolution de celles-ci face aux changements dans l'environnement économique et social, changements auxquels non seulement elles doivent s'adapter mais qu'elles doivent, aussi et surtout, anticiper.

## **1. La gestion « par la qualification » : des filières de mobilité dans l'industrie utilisées comme modalités d'intégration collective et de reproduction des organisations**

La promotion interne est souvent perçue comme un processus d'alimentation des postes de travail par des personnels qui ont acquis, à des échelons de qualification et d'emploi inférieurs, une expérience nécessaire pour tenir des responsabilités nouvelles. Tout se passe comme si l'entreprise disposait, avec l'expérience des agents en place, de ressources particulièrement bien préparées à l'interne, et concurrentielles sur le marché du travail, d'où les idées de « marché interne » et « de coûts de transaction » susceptibles d'expliquer la faveur des entreprises pour ce type d'alimentation de ses postes et fonctions.

Cependant, l'approche qui consiste à raisonner en disponibilité immédiate et en adéquation ressources – besoins ne doit pas ignorer les différents processus et dynamiques qui en sont le fondement :

- les logiques individuelles « d'appropriation » au travail ;
- les cadres statutaires au sein de la branche professionnelle et de l'entreprise, qui forment les jalons de positionnement social des individus et de leur progression professionnelle ;
- les mouvements effectifs et différenciés de mobilité des personnes entre les emplois, et les changements de statuts liés à l'âge, à l'ancienneté, au mérite, à la mobilité externe.

Avec l'appropriation individuelle, c'est tout une dynamique d'évolution cognitive qui se construit et qui, prolongeant les apprentissages juvéniles est susceptible de produire, dans une cohérence de parcours, les qualités de travail utiles dans l'exercice d'activités et de responsabilités spécialisées (Bernoux 1982). Les comportements professionnels des individus, dans leur rapport aux objets techniques et dans leurs relations sociales de travail évoluent au cours des âges de la vie et des étapes de la carrière. Pour un auteur comme Everett C. Hughes (1951) la maîtrise de l'activité s'inscrit dans une alternative d'échec et de réussite individuelle mais aussi de valeur pour la collectivité. C'est la question du statut social de l'erreur (*mistake, failure*) inhérente à tout travail<sup>2</sup>. Ces comportements entrent dans le fonctionnement même, au jour le jour, des organisations, mais ils sont également reliés à une perspective de carrière dans une temporalité de plus long terme, comme l'a montré le sociologue américain (Hughes 1996)<sup>3</sup>.

Ce sont ensuite les cadres normés et institués de l'activité de travail, qui forment le contexte de déploiement de ces conduites d'appropriation individuelle : les critères généraux de qualité, de quantité et de délais d'une part, qui sont mis en œuvre dans le travail et dans la production, les positions statutaires différenciées des individus d'autre part, à travers la division du travail et dans une organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise. La stratification hiérarchique des tâches, des postes et des fonctions est susceptible de renfermer, en puissance, les étapes de l'appropriation et de la progression individuelle à travers les filiations entre emplois (Mandon 2009).

Enfin, avec les processus de mobilité professionnelle (cheminements effectifs des individus entre les emplois), la rencontre de ces deux plans d'analyse met en évidence les liens de solidarité qui existent

---

<sup>2</sup> « At any rate, there are psychological, physical, social and economic risks in learning and doing one's work » (Hughes 1951).

<sup>3</sup> Il analyse sous ce filtre les stratégies des personnels hospitaliers : chirurgiens chefs de services qui cherchent à maintenir l'avantage concurrentiel de leur niveau d'excellence en se réservant les opérations les plus délicates, infirmières confirmées qui délèguent aux débutantes la « basse besogne ». L'individu se saisit de la logique du risque dans la durée et s'y adosse pour son évolution au sein du collectif.

entre les postes successifs comme autant de segments de mobilité se prolongeant de façon cohérente les uns les autres.

L'exemple ci-dessous donne une idée d'une telle stratification, telle qu'on pouvait l'observer dans des industries en cours d'automatisation dans le courant des années 1980.

**LA STRATIFICATION DES TÂCHES LE LONG D'UNE ÉCHELLE DE CLASSIFICATION :  
LE CAS DE L'USINAGE MÉCANIQUE EN PÉRIODE D'AUTOMATISATION**

L'étude des rapports de contenus de travail entre des emplois classés sur une même échelle de classification (Hillaud 1984) peut s'avérer utile pour comprendre ce qui se passe dans les processus de progression statutaire des individus au sein d'une organisation hiérarchique et fonctionnelle fortement stratifiée. Une trentaine de situations de travail (décrites à partir de l'interview du titulaire de l'emploi) ont été rapprochées et analysées sur la base du niveau de classification de la personne, dans une même famille d'activité, l'usinage mécanique par enlèvement de métal.

Deux ensembles de situations étaient couvertes : celles de mécaniciens tourneurs sur machines, classés du niveau d'OS au niveau de technicien d'atelier, en passant par les échelons indiciaires de P1, P2, P3, celles d'agents de maîtrise d'usinage, classés de chefs d'équipes à chefs d'ateliers en passant par l'échelon de contremaître. Soit, au total, une évolution entre les 8 échelons de classification de la grille conventionnelle.

La méthode consistait à comparer les activités décrites par les titulaires, à ces différents niveaux de classification, afin de tester l'hypothèse que la progression statutaire de la personne s'inscrit dans une évolution de l'activité de travail pouvant être appréhendée empiriquement à travers des critères de relations aux objets techniques et aux autres membres de l'organisation.

Sans entrer de manière détaillée dans les analyses conduites à l'époque, on observait globalement qu'aux échelons de la classification ouvrière, l'évolution des activités s'opérait selon plusieurs dimensions combinées :

- l'élargissement du champ des interventions sur la machine : à partir de la simple surveillance jusqu'aux prérogatives de définition par l'opérateur lui-même des paramètres d'usinage en passant par les activités de montage (montage d'outil, centrage de pièce) ;
- la coordination accrue d'activités diversifiées : depuis des tâches parcellaires de simple surveillance, jusqu'à la réalisation complète de l'ensemble du cycle de travail ;
- l'intensification des activités relationnelles d'assistance et de formation au profit de tiers : celles-ci n'étant possibles que par rapport aux tâches précédentes que le titulaire est non seulement capable de mettre en œuvre, mais aussi d'expliquer auprès d'autres opérateurs.

Avec les emplois de niveau maîtrise et avec la montée dans l'échelle de classification, on observait également, à la fois, une gradation technique et sociale dans les contenus de travail et un élargissement des activités à superviser. Ici il s'agissait principalement des familles de tâches suivantes, dont certaines exercées dès le premier échelon de chef d'équipe : l'intervention directe sur les équipements (commune avec le travail des opérateurs qualifiés décrit ci-dessus) couplée au suivi, au contrôle et à l'assistance du personnel ouvrier, l'organisation et la planification du travail (qui prenait de plus en plus d'importance avec la montée de niveau dans l'échelle de la maîtrise intermédiaire et supérieure), enfin la gestion administrative et budgétaire d'unité qui était le propre des échelons les plus élevés de contremaîtres et de chefs d'atelier. Au fur et à mesure de ces étapes de progression professionnelle, l'aire de supervision s'élargit des moyens de tournage à ceux d'usinage (opérateurs), et des unités d'usinage à celles montage d'ensembles mécaniques (responsables d'ateliers).

Cette stratification est examinée dans les rapports génériques entre échelons de classifications repérables sur le marché du travail : les situations de travail décrites par les « titulaires d'emplois » sont rapprochées les unes des autres sur la base de leur appartenance à un même métier et dans la proximité statutaire du niveau de qualification des personnes. Il en ressort que le pouvoir de direction dont dispose le responsable hiérarchique à chacun des niveaux de l'arborescence hiérarchique reste fonctionnellement très proche de l'échelon subalterne, et la responsabilité de celui-ci n'est pas indépendante de sa capacité d'intervention technique.

En charge de faire assurer la production de l'unité dont il est responsable, le chef d'équipe ou le chef d'atelier doit parfois suppléer les absences ou les carences de qualification au sein du groupe et « mettre la main à la pâte » en réalisant lui-même ou en transmettant à ses subordonnés le savoir-faire de niveau inférieur. D'où le surcroît de légitimité du « chef » lorsqu'il « sait faire ». Dire que le chef « sait faire »,

c'est implicitement reconnaître qu'il a déjà fait, qu'il a parcouru et éprouvé lui-même les situations qu'il a à gérer. Avec l'avancée dans la grille des qualifications et des catégories hiérarchiques, on observe un effet d'extension du référent technique de métier avec lequel les relations de pouvoir et les parcours de mobilité ont partie liée.

Les espaces de mobilité au sein desquels s'opèrent la formation sur le tas et la sélection professionnelle forment donc le contexte d'une sorte de « distillation fractionnée » des cadres intermédiaires. Ces processus peuvent avoir lieu dans certains cas sans action de socialisation explicite, mais ils peuvent être aussi accompagnés et renforcés (et ils le sont souvent) par des actions de formation formelle, formation à la gestion budgétaire d'un futur contremaître par exemple. De proche en proche, et à travers la stratification des tâches, des postes et des fonctions, le parcours des différents niveaux de classification professionnelle apparaît comme doté de propriétés quasi didactiques. À un certain échelon de qualification, l'exercice du travail prépare à la tenue de l'emploi à l'échelon suivant et, dans la gradation le long d'une lignée hiérarchique comme ici dans la production mécanique, l'élargissement des responsabilités techniques et sociales avec la mobilité promotionnelle correspond à la capacité de l'agent à coordonner les tâches professionnelles d'agents aux spécialités de plus en plus diverses. Le passage par les positions statutaires graduées, considéré comme une succession d'étapes de mobilité témoigne à la fois d'un surcroît de capacité technique de l'agent pour lui-même, et de légitimité sociale vis-à-vis des autres agents. Tout se passe comme si la mobilité promotionnelle conçue comme forme composite de socialisation des agents (combinant acquis de formation et d'expérience) assurait une fonction de reproduction dans l'intégration collective des activités.

## **2. La gestion « par les compétences » : les parcours d'expertise du personnel comme composante de la mutation organisationnelle d'une collectivité territoriale**

Le cas dont il est question maintenant est celui d'une collectivité territoriale, un conseil régional qui, au tournant des années 2000, se voit attribuer de nouvelles missions en matière de formation professionnelle et qui, en tant qu'établissement employeur, doit revoir l'organisation de ses services pour y faire face. À compter de la Loi quinquennale sur l'emploi le travail et la formation professionnelle de 1993 et avec les lois de décentralisation ultérieures, des exigences nouvelles se posent aux régions et ce, à deux niveaux :

- au niveau d'un financement important, partiel ou total par le conseil régional, de certains dispositifs de formation, en particulier celui de la formation des demandeurs d'emploi ;
- au niveau d'une animation partenariale par la région, des administrations publiques et des partenaires sociaux, pour la planification d'ensemble<sup>4</sup> des offres de formation : scolaire, d'apprentissage et de formation des demandeurs d'emploi (Hillaud 2006).

Dans l'établissement administratif régional du sud de la France étudié ici, une rupture profonde s'amorce en matière d'instruction de l'offre de formation et elle est le point d'orgue de la réorganisation des services et de l'évolution des compétences professionnelles des agents concernés. Pour illustrer le « changement de culture » qui se produit à cette époque nous retiendrons cette phrase significative d'un chef de service du régime ancien : « un bon PRF<sup>5</sup> est un PRF voté ». Autrement dit, ce qui importe à chaque réalisation annuelle du programme régional de formation (des jeunes demandeurs d'emploi), c'est qu'il soit accepté par l'assemblée régionale à travers les tractations entre groupes politiques et entre élus. La clé de la réussite du plan est ici la capacité de négociation politique de l'équipe dirigeante et de ses services. La question de la qualité pédagogique des actions retenues, leur « adéquation » aux besoins du marché du travail, ne sont certes pas absentes de l'instruction de l'offre, mais restent au second plan. Les chefs de services (formation continue, apprentissage) et les personnels dont il est question à l'époque du premier PRDFPJ ont d'ailleurs un itinéraire d'accès très typique, ils sont souvent originaires du milieu de la formation continue et ont milité dans la mouvance politique des élus majoritaires du conseil régional.

---

<sup>4</sup> Via le plan régional de développement de la formation professionnelle des jeunes (PRDFPJ) qui, étendu à l'ensemble des jeunes et des adultes, deviendra le PRDF.

<sup>5</sup> PRF : programme régional de formation des demandeurs d'emploi.

Avec les responsabilités nouvelles de coordination et de planification qui leur sont fixées par la loi, les régions vont chercher à mieux tenir compte des réalités propres au territoire régional et aux populations, par un effort de connaissance des besoins en qualification des branches professionnelles et une meilleure déclinaison de l'offre en fonction des spécificités territoriales.

Dans la région étudiée, un changement profond va s'instaurer à partir de 1996-97 autour de trois dimensions conjointes d'évolution :

- la restructuration de l'observatoire régional de l'emploi et de la formation (OREF), convenue entre l'État et la région ;
- la création, au sein de la direction de la formation du conseil régional, d'un service « études et ingénierie de formation » ;
- la mise en place de procédures nouvelles d'instruction de l'offre de formation du PRF (dispositif dédié à la formation des demandeurs d'emploi), et du PRDFP (plan régional regroupant l'ensemble des dispositifs de la formation professionnelle).

En terme de « métiers » des agents territoriaux, le domaine de l'offre de formation illustre bien un défi plus large imposé aux régions par le nouveau cadre légal, qui est de passer d'une logique de gestion administrative de la manne publique (financement des organismes de formation continue par exemple) à une logique de « missions » avec le projet de développement d'une « démarche qualité » de l'offre et une instruction de cette offre plus étroitement articulée aux réalités des branches et des territoires.

C'est dans ce contexte que les profils de compétence des chefs de services et des agents eux-mêmes des divers services intéressés à la formation (service de la formation continue, service de l'apprentissage, carte des formations en lycées) vont devoir évoluer sur la base de modalités diverses et complémentaires. Les agents « chargés de mission » du « service formation » des demandeurs d'emploi, notamment, voient le cadre général de leurs activités redéfini : ils sont désormais affectés à l'instruction de l'offre sur un territoire local particulier et, outre cette compétence territoriale principale, chacun a en charge d'instruire les besoins d'une branche professionnelle au plan régional<sup>6</sup>. C'est tout d'abord, vis-à-vis des agents en place, un effort de « professionnalisation » dans le sens où ils devront faire évoluer leur activité vers une instruction de plus en plus « technique » de l'offre (qualité pédagogique, instruction sectorielle, instruction territoriale). L'OREF est mis à contribution pour accompagner les agents dans l'instruction « d'opportunité » de l'offre de formation vis-à-vis de l'emploi, en les associant au diagnostic territorial emploi-formation<sup>7</sup>. C'est ensuite, au cours de ces années, le recrutement de nouveaux chargés de missions, pour le renforcement des services d'apprentissage et d'appui au PRDF, et par augmentation des effectifs du service « formation ». Les critères de recrutement des chargés de mission évoluent : ce sont désormais des diplômés de l'enseignement supérieur dotés d'une expérience d'études et de conseil. C'est ainsi que différents organismes experts, partenaires du conseil régional, tels que l'OREF, un laboratoire régional de recherche en sciences du travail (économie et sociologie), un cabinet conseil, vont constituer une sorte de vivier de recrutement des nouveaux arrivants, à profil « études et ingénierie de formation ».

---

<sup>6</sup> Les considérations qui suivent s'appuient principalement sur l'expérience de l'auteur depuis sa fonction de responsable de l'OREF à l'époque, et de travaux d'étude conduits en région, dont Mazère (2002).

<sup>7</sup> L'instruction de l'offre de formation pour les demandeurs d'emplois s'opérait désormais sur la base d'un « dossier territorial d'opportunité ». Le diagnostic socioéconomique du territoire dressé par l'OREF devait entrer dans l'argumentaire, rédigé par le chargé de mission, en termes d'opportunités de l'offre territoriale de formation professionnelle.

Cas de recrutements opérés (hommes et femmes) :

- un coordonnateur PRDFPJ, rattaché à la direction de l'Éducation, diplômé en sciences sociales et recruté auprès d'un cabinet d'études et de conseil ;
- le chef du service « études et ingénierie », nouvellement créé, recruté avec expérience de chef de service dans un cabinet conseil ;
- un nouveau coordonnateur PRDF, recruté auprès de l'OREF sur diplôme de sciences du travail et après un contrat d'étude pour la région ;
- un « chargé de mission formation » diplômé de sciences économiques et ayant fait à l'OREF un mémoire sur l'évaluation de la politique régionale ;
- un chargé d'étude « apprentissage » recruté au sortir des études après un diplôme de mastère en sciences de l'éducation.

Le cadre d'activité de ces agents est très large. Sur la base de leur capacité d'expertise de la relation formation-emploi, ils disposent d'une forte autonomie pour instruire de façon crédible, vis-à-vis de la hiérarchie et vis-à-vis des partenaires extérieurs une offre de formation qui intègre, outre leur connaissance des organismes prestataires de formation, les objectifs de politique générale du conseil régional, ainsi que les réalités de l'emploi dans les branches et les territoires.

La région va, par le biais de ces compétences nouvelles, chercher à conquérir une légitimité d'expertise dans l'instruction de l'offre de formation vis-à-vis de ses grands partenaires (services de l'État et rectorat, administration de l'emploi, partenaires sociaux, chambres consulaires) notamment par le recours à l'OREF mais aussi via ses propres capacités d'études. À l'échelon local, les chargés de mission territoriaux vont avoir à animer des collectifs de travail pour l'instruction de l'offre, dans une optique de concertation avec les diverses administrations et les services partenaires de l'emploi et de la formation (direction départementale du Travail, mission locale, Pôle emploi, etc.). Au plan local également, dans cette logique de « mission » et de « concertation » pluri-institutionnelles que développe le conseil régional, la capacité d'expertise de ses agents est pour la région la garantie de sa légitimité à animer le partenariat et à jouer un rôle effectif dans l'instruction de l'offre de formation.

### **3. Un glissement stratégique du rôle de la GRH dans la structuration des organisations**

La critique sociologique de la qualification a très tôt mis en exergue le caractère négocié des grilles de classification professionnelle et l'illusion qu'il y aurait à croire que les indices salariaux rendent compte d'une complexité objective du travail ou de capacités différentielles des travailleurs (Naville 1956). Plutôt que de creuser le sillon d'une psychologie des facultés au travail, tels que l'avait tenté en son temps aux États-Unis le courant de la *job evaluation* (Dadoy 1976) la sociologie française a cherché à mettre en lumière les enjeux et la structure des rapports sociaux autour desquels se constituaient et évoluaient les politiques et les pratiques de gestion de ressources humaines dans les entreprises, les branches professionnelles, les administrations employeuses.

L'exemple présenté ici, d'un mode de gestion « par la qualification » dans l'industrie, illustre en quoi le système des mobilités des agents mis en œuvre articule de façon cohérente les trois dimensions de structuration du travail rappelées plus haut : les processus individuels d'apprentissage cognitif et d'appropriation sociale qui se déploient le long du cycle d'évolution (la carrière) des personnes, le cadre stratifié de la division du travail qui relie les emplois en des chaînes de continuité sur les plans des rapports techniques et sociaux à l'objet de travail, et enfin les pratiques d'avancement et de mobilité promotionnelle des entreprises qui concourent à l'intégration à la fois subjective et relationnelle de ce cadre stratifié. En ce sens, l'apport majeur des études sur la gestion par la qualification et par les filières de mobilité promotionnelle nous semble être l'enseignement d'un mode d'intégration particulier des activités individuelles de travail en une totalité collective. L'approche des classifications professionnelles



et celle des mobilités théoriques (nature des changements de situations liées aux niveaux emboîtés de classifications) est confirmée par l'observation des mobilités réelles (modes d'accès directs et indirects des agents aux différents niveaux statutaires dans l'entreprise<sup>8</sup>). Elle est révélatrice d'une structuration du collectif par les parcours promotionnels, structuration qui n'oppose pas l'individuel et le collectif mais au contraire les relie. De par sa dimension verticale qui ménage continuités entre emplois et formes de transmissions des normes et des savoirs, la division du travail se présente comme une modalité d'intégration collective d'activités hétérogènes liées à la pluralité des « métiers » qui s'exercent de façon autonome dans l'entreprise. En d'autres termes, et aussi hiérarchique que soit l'organisation observée à l'époque, les stratifications des situations de travail assurent une forme d'orchestration du collectif « sans chef d'orchestre », pour reprendre une expression de Pierre Bourdieu (2000), dans la mesure où l'agent qualifié doit disposer d'une large part d'autonomie tout en préservant, par son activité même, une certaine cohérence du fonctionnement collectif (cf. également Monchatre 2007). La gestion des ressources humaines « par les qualifications » permet donc de dépasser un stade d'organisation qui se limiterait à la prescription de procédures prédéfinies, marquant ainsi une distance avec le modèle taylorien classique<sup>9</sup>.

Avec les modes de gestion plus décentralisés et individualisés par les compétences, c'est un nouveau pas dans l'évolution des organisations qui est franchi, ce système ne se substituant pas à l'autre, mais venant le compléter et en enrichir le cadre de gestion collective. L'activité des chargés de missions en région s'opère dans l'encours d'une division/spécialisation du travail (compétences territoriales et sectorielles) qui va grandissant en concomitance avec le processus de socialisation – professionnalisation des agents. La montée en expertise des chargés de mission ne se sépare pas (tout comme dans le cas précédent) d'une intégration collective de leur action<sup>10</sup>. En ce qui concerne la conduite de l'innovation et du changement, celle-ci s'opère, dans l'usinage, vers une automatisation de plus en plus poussée des moyens de production (machines à automatismes mécaniques, machines à commande numérique) et l'évolution des personnels s'effectue par transferts de compétences des opérateurs qualifiés sur machine vers une spécialisation de régleur sur machine automatique ou d'opérateur programmeur sur machine outil à commande numérique. Avec le travail d'instruction de l'offre de formation en région, le pallier supplémentaire qui est franchi relève d'une anticipation du changement, puisque c'est moins la question des moyens de travail dans une finalité d'activité stable qui se pose, que celle d'une réorientation d'ensemble de l'activité de la région sur le domaine de la formation, réorientation à laquelle doivent contribuer les agents. Tout se passe comme si le développement de l'expertise des chargés de mission du conseil régional, en matière de diagnostic et d'ingénierie de formation, devait générer du changement, non pas un changement politiquement préprogrammé (telle politique prédéfinie de développement d'une branche ou d'un territoire) mais un changement « à façon », et à négocier branche par branche et territoire par territoire. La conduite du changement recherchée ici, par le biais de la compétence et de la légitimité technique des personnels de la région, est une conduite visant à promouvoir l'initiative et la créativité du travail « d'instruction de l'offre » dans le développement régional. Conduite « ouverte » du changement à partir d'une gestion ouverte des parcours de mobilité des personnes, qui conjugue dans une même temporalité le renouvellement des qualités des agents et l'évolution sociale et économique de l'environnement territorial et régional.

---

<sup>8</sup> Outre le rapprochement des situations de travail hiérarchisées, l'étude portait sur les conditions d'accès des agents à ces emplois en fonction du diplôme et du niveau d'entrée dans la filière de mobilité (cf. également Hillau 1984).

<sup>9</sup> La notion de « savoirs informels » (acquis par expérience sur le tas), par opposition aux savoirs formels transmis par l'école ou par la formation continue, doit être relativisée dans ce type d'organisation. La division du travail dans les grandes organisations favorise certes une transmission endogène des savoirs, mais de façon très instituée et optimisée, selon une division verticale du travail (stratification des tâches, des postes et des fonctions) qui agit, avec la montée des individus dans l'échelle de classification, à la façon d'une progression pédagogique. Ceci pourrait expliquer notamment que la grande entreprise, de manière générale, a été de tout temps moins portée que l'entreprise artisanale à recourir à la formule de formation par apprentissage, du fait de ses propres formes de transmission des savoirs liées à sa structuration hiérarchique et fonctionnelle et à ses formes de mobilité.

<sup>10</sup> C'est, en amont de l'instruction du PRF, le rôle des procédures harmonisées de diagnostic et d'instruction locale de l'offre, et en aval celui de la coordination régionale, synthèse des animations locales.

## Bibliographie

- Baraldi L., Durieux C. (2007), « Évaluation et reconnaissance des compétences : quels ajustements des régulations d'entreprise et de branche », in W. Cavestro, C. Durieux, et S. Monchatre (dir.) *Travail et reconnaissance des compétences*, Paris, Economica, collection « Connaissance de la gestion », p. 127-145.
- Bernoux P. (1982), *Un travail à soi. Pour une théorie de l'appropriation du travail*, Toulouse, Privat.
- Bourdieu P. (2000), *Esquisse d'une théorie de la pratique*, Paris, Seuil.
- Campinos-Dubernet M., Kirsch J.-L. (1990), « Un ou plusieurs niveaux V, Note de synthèse », in *L'avenir du niveau V (CAP-BEP), Filières de formation et d'emploi*, Céreq, collection des « Études » n° 56.
- Colin T., Grasser B., Oiry E. (2010), « L'analyse des politiques RH pour opérationnaliser les concepts de la RVB. Une étude de cas dans la gestion du logement social », contribution au XXI<sup>e</sup> congrès AGRH, Rennes, Saint Malo.
- Dadoy M. (1976), *Les Systèmes d'évaluation de la qualification du travail et politiques du personnel*, Groupe de sociologie du travail, CNRS, Université de Paris VII.
- Hillau B. (1984), *Transfert de qualification et filières professionnelles. Une approche de la relation formation-emploi dans la mécanique*, thèse pour le doctorat de 3<sup>e</sup> cycle, Université de Paris 1, Panthéon - Sorbonne, polycopié 390 pp.
- Hillau B. (2006), « La construction régionalisée de la formation : enseignements de l'évaluation et nouveaux enjeux », *Actualité de la formation permanente*, n° 204, Centre Inffo.
- Hughes E.C. (1951), « Mistakes at work », *Canadian Journal of Economics and Political Science*, n° 17 (3), p. 320-327.
- Hughes E.C. (1996), « Carrières, cycles et tournants de l'existence », in *Le regard sociologique, Essais choisis*, Paris, EHESS, p. 165-174.
- Mandon N. (2009), *Analyser le sens et la complexité du travail. La méthode ETED*, Paris, L'Harmattan.
- Mazère V. (2002), *Les démarches d'appropriation des documents de l'OREF en région*, mémoire de master 2, université d'Aix-Marseille II, polycopié.
- Monchatre S. (2007) « Mobilisation des compétences et reconnaissance des métiers : le mandat en questions », in W. Cavestro, C. Durieux, et S. Monchatre (dir.), *Travail et reconnaissance des compétences*, Paris, Economica, collection « Connaissance de la gestion ».
- Oiry E. (2007), « De la qualification à la compétence : rupture ou continuité ? », in W. Cavestro, C. Durieux, et S. Monchatre (dir.), *Travail et reconnaissance des compétences*, Paris, Economica, collection « Connaissance de la gestion ».
- Naville P. (1956), *Essai sur la qualification du travail*, Paris, Librairie Marcel Rivière.
- Ropé F., Tanguy L. (dir.) (1994), *Savoirs et compétences. De l'usage de ces notions dans l'école et l'entreprise*, Paris, L'harmattan.

## Liste des précédentes Journées du Longitudinal

<b>Année</b>	<b>Ville</b>	<b>Thème</b>
1994	Toulouse	L'analyse longitudinale du marché du travail
1995	Caen	Trajectoires et insertions professionnelles
1996	Rennes	Typologie des marchés du travail. Suivi et parcours
1997	Paris	L'analyse longitudinale du marché du travail : les politiques de l'emploi
1998	Strasbourg	Cheminevements de formation dans l'enseignement supérieur et parcours d'insertion professionnelle
1999	Clermont-Ferrand	Insertion, transitions professionnelles et identification de processus
2000	Nancy	Trajectoires d'emploi et conditions d'existence des individus
2001	Marseille	Construction et usage des catégories d'analyse
2002	Rennes	Formation tout au long de la vie et carrières en Europe
2003	Caen	Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail
2004	Dijon	Genre et données longitudinales
2005	Toulouse	Construction et valorisation des compétences : l'apport des analyses
2006	Aix-en-Provence	Transitions professionnelles et risques
2007	Orléans	Ruptures et irréversibilités dans les trajectoires
2008	Lille	Derrière les diplômes et certifications, les parcours de formation et leurs effets sur les parcours d'emploi
2009	Paris	Les cheminevements longs : données, méthodes et apports pour les analyses du marché du travail
2010	Marseille	Évaluation et données longitudinales : quelles relations ?
2011	Toulouse	Les nouvelles ségrégations scolaires et professionnelles

CÉREQ  
Dépôt légal 2<sup>e</sup> trimestre 2012

Imprimé par le Céreq  
Marseille





RAPPORTS ET ECHANGES SUR LES LIENS EMPLOI-FORMATION

ISBN : 978-2-11-098948-2  
ISSN : 1763-6213

Céreq

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

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

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